

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SULAWESI
MANDIRI**

SKRIPSI

OLEH :

**MUSFIRAH
105720476014**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SULAWESI
MANDIRI**

OLEH:

**MUSFIRAH
105720476014**

*Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO HIDUP

Berjuanglah dengan kehati-hatian dan yakinkanlah bahwa tujuanmu itu berharga

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang ataupun benda

Ubahlah pikiranmu dan kamu akan mengubah duniamu

PERSEMBAHAN

Sujud Syukur aku persembahkan pada ALLAH yang maha kuasa, berkat dan rahmat hidayah, kasih sayang, cinta dan putaran roda kehidupan yang diberikannya hingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi saya pada orang-orang tersayang:

Kedua orang tuaku bapak (Alang) dan ibunda tercinta (Mahasia) yang tak pernah lelah membesarkan aku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi, serta do`a dan pengorbanan dalam hidup ini, Terimakasih buat Ayahanda dan Ibunda tersayang.

Saudara kandungku (Muh. Fadly, Nurhaera, Khaerunnisa, Muh. Fakhir) yang selalu memberikan dukungan , semangat, kasih sayang serta doa. Terimah Kasih buat saudara-saudaraku

ABSTRAK

Musfirah, Tahun 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Ibu **Ruliaty**, dan pembimbing II Bapak **Ismail Rasulong**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 26 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS. Data dari penelitian ini di ambil langsung dari karyawan tetap PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makasar.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 15,111+0,287+1,072+e$. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Musfirah, the year 2019 **Influence Of Leadership Styles and Financial Compensation Towards Job Satisfaction Of Employees At PT. Bank Rakyat Of Sulawesi City Of Makassar**, Independent Thesis study Program of management (S1) of the Faculty of Economics and business of the University of Muhammadiyah Makassar. Guided by mentors **I Mother Ruliaty**, and supervisor **II Mr. Ismail Rasulong**.

This research aims to find out about how to influence the style of leadership and financial compensation towards job satisfaction of employees at PT. Bank Rakyat Of Sulawesi City of Makassar, self-contained, this type of research is used in This research is a case study research with quantitative descriptive approach with the total sample as many as 26 people. Sampling is done using a questionnaire. As for knowing the magnitude of the influence of the free variable (X) against variable (Y) is used Multiple Linear Regression analysis with the help of SPSS. Data from this research taken directly from permanent employees Of PT. Bank Mandiri Sulawesi city of Makassar Folk.

Based on Multiple Linear Regression test results obtained in the equation: $Y = 0,287 + 15,111 + 1,072 + e$. Whereas on the basis of test results in Partial (test t) variable compensation effect significantly to job satisfaction of employees at PT. Bank Of the people Standalone Sulawesi City Of Makassar.

Keywords: Leadership Styles, Financial Compensation and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar” Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak **Alang** dan Ibu **Mahasia** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Hj. Ruliaty, MM., Selaku Pembimbing Satu yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Selaku Pembimbing Dua yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak / ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teman seperjuangan Dewi Marlinda dan Nurwanda terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penulis.
10. Untuk orang terkasih Muhammad Munawir, terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis.

Akhirnya, Sungguh Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-Mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 31 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Sumber Daya Manusia.....	6
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Kepemimpinan	8
D. Gaya Kepemimpinan.....	9
E. Kompensasi Finansial	14
F. Kepuasan Kerja Karyawan	16

G. Penelitian Terdahulu	18
H. Kerangka Konsep	24
I. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Objek Penelitian	26
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
1. Sejarah Singkat PT.BPR Sulawesi Mandiri	37
2. Visi dan Misi PT.BPR Sulawesi Mandiri	37
3. Sasaran Strategi Perusahaan	38
4. Tujuan Oprasional Perusahaan.....	39
5. Badan Hukum	40
6. Sruktur Organisasi PT. BPR Sulawesi Mandiri	43
B. Hasil Penelitian.....	45
C. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2.2	Koefisien Korelasi	31
Tabel 4.1	Badan Hukum Perusahaan	40
Tabel 4.2	Pemberian Modal Usaha	42
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.6	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.7	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	52
Tabel 4.8	Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial	54
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif	56
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.12	Uji Validitas	61
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.14	Uji Statistik t / Parsial	63
Table 4.15	Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Skema Kerangka konsep	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	43
Gambar 4.2	Uji Normalitas	58
Gambar 4.3	Grafik Scatterplot	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu tulang punggung penting dalam pembangunan nasional. Dalam kerangka perbankan nasional, seperti tertuang di dalam Arsitektur Perbankan Indonesia (API) dan cetak biru pengembangan BPR, BPR diharapkan untuk berperan serta dalam mendorong pembangunan sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dengan memberikan akses finansial kepada mereka. Peran BPR juga menjadi sejalan dengan program Pemerintah untuk mendukung dan mengembangkan UMKM sebagai salah satu tulang punggung perekonomian. Oleh karena itu kinerja dan kesehatan BPR menjadi sangat penting untuk menjaga kesehatan perbankan, yang berpengaruh pada pertumbuhan sektor UMKM (Suhardjono 2011:12).

Persaingan yang semakin kompetitif ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan usaha BPR. Sumber daya manusia dalam BPR tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, tetapi juga harus memahami implementasi prinsip bank dalam praktik perbankan, serta memiliki komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Oleh karena itu, diperlukan suatu jalinan kerjasama harmonis antara pimpinan dan karyawan yang satu sama lain memiliki latar belakang, sifat, karakter, status, pikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Dalam keanekaragaman yang kompleks inilah terletak pentingnya peran seorang pemimpin. Selain dituntut untuk mampu mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha

karyawannya, pemimpin juga dituntut agar mampu mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, memberikan rasa aman, serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian sasaran organisasi. Kemampuan inilah yang disebut kepemimpinan (Suhardjono 2011:13).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting. Secara umum, aplikasi kepemimpinan dalam perusahaan diwujudkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Menurut Pasolong, (2013:37) bahwa secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Namun setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda satu sama lain, ini disebabkan karena perbedaan keinginan dan kebutuhan dari setiap manusia. Berbicara tentang kepuasan kerja, kita tidak akan bisa menghindarkannya pada permasalahan abstraksi, karena kita berbicara tentang suatu perasaan yang hanya dapat dipahami oleh personal. Namun dalam lingkungan perusahaan, perasaan puas ini bisa diciptakan, diantaranya dengan membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman serta membangun perasaan-perasaan positif antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinannya (Hasibuan 2012:14).

Berdasarkan dari hasil observasi penulis lakukan, melihat bahwa persoalan saat ini di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri mengalami beberapa persoalan diantaranya sebahagian karyawan mengeluh dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai karyawan diakibatkan karena kompensasi finansial karyawan tidak sesuai yang diharapkan dan persoalan selanjutnya adalah para pimpinan kurang komunikasi terhadap para karyawan serta kurangnya kedisiplinan dan ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri

Berdasarkan latar belakang, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) bank perkreditan dalam sebuah proposal yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berperan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.

2. Kegunaan penelitian

Untuk menambah dan memperluas wawasan berpikir penulis tentang berbagai konsep atau teori manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, maka kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk memberikan masukan sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.
- b. Sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Manusia secara kodrat dan lahiriah mempunyai harkat, martabat dan nilai-nilai kepribadian yang semuanya merupakan anugerah Tuhan yang mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Oleh karena itu, manusia sebagai salah satu sumber daya yang utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas yang optimal dalam mengkombinasikan sumber-sumber daya dimana sumber daya manusia merupakan faktor determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sumber daya manusia menurut Nawawi, (2008:37), manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Gomes, (2009:1), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Budiyono (2009:206) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Tisnawati (2008:13) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

Menurut Sinambela, (2016:8), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian.

Sedang menurut Sihotang (2007:8) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

C. Kepemimpinan

Kepemimpinan berarti orang yang mengikutinya. Bagi sejumlah orang lain, kepemimpinan berarti orang dengan senang hati mengikutinya. Menurut Amirullah (2015:244) mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta sebagai penanggung jawab utama.

Definisi lain dari kepemimpinan yang dikemukakan oleh Budiyo (2015:245) mendefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan di mana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok.

Thoah, (2015:63) menjelaskan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok.

Secara sederhana Fahmi, (2016:142) mengatakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Khaerul Umam, (2012:122) memandang kepemimpinan dari dua konteks, struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku,

dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kecapakan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

D. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2015:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Telah banyak penulis dan ahli dibidang manajemen yang mencoba mengemukakan tentang gaya kepemimpinan.

Gaya-gaya kepemimpinan yang dikemukakan tersebut antara lain sebagai berikut:

Menurut Pasolong, (2013:37) bahwa secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi bawahan sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman

dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaatnya antaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan bawahan yang kurang kompeten.

Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan sikap yang menonjolkan "keakuannya", antara lain dalam bentuk :

- a. Kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka.
- b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.
- c. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Soetopo, (2010:46) dalam tipe kepemimpinan demokratis seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil suatu keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi anggotanya/ guru-guru yang ada di bawahnya dalam rangka membina sekolahnya. Sesuai dengan asas dari demokrasi itu sendiri, seorang pemimpin yang demokratis lebih sering berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi tersebut lebih bersifat dialogis bukan merupakan sebuah intervensi atau mendikte anggotanya.

Pemimpin yang demokratis selalu menampung saran dan usulan dari anggotanya, demi kemajuan dan perkembangan instansi. Usulan dan saran tersebut ditampung dan pada langkah selanjutnya adalah diflorkan kembali kepada para anggota terkait dengan prioritas usulan dan saran yang harus dan mungkin untuk diflowup menjadi program kerja instansi. Jika diperlukan, strategi yang relevan dalam mengaplikasikan visi dan misi instansi juga sering dijadikan bahan diskusi antara pemimpin yang demokratis

Seperti yang dikemukakan oleh Ginanjar (2008:4) bahwa sebuah forum diskusi *Leadership* (Kepemimpinan) yang diadakan oleh Harvard Business School dan dihadiri oleh para Top Executive Internasional berbagai perusahaan telah menghasilkan sebuah kesimpulan yang dirangkum dalam tulisan yang berjudul "*Does Spirituality Drive Success?*" yang artinya "Apakah spritual dapat menghantarkan seseorang pada keberhasilan?". Dalam diskusi tersebut, mereka sepakat menyatakan bahwa paham spiritualisme mampu menghasilkan 5 (lima) hal yang mampu membawa seseorang menuju tangga kesuksesan dan berperan besar dalam menciptakan mereka menjadi seorang *Powerful Leader* (pemimpin yang memiliki kekuatan dasyat), yaitu:

- a. Integritas atau kejujuran
- b. Energi atau semangat
- c. Inspirasi atau ide dan inisiatif
- d. *Wisdom* atau kebijaksanaan
- e. Keberanian dalam mengambil keputusan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah.

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain.
- c. Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik.

Menurut Siagian (2013:121) indikator-indikator yang perlu diperhatikan oleh pempimpinan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya
- g. pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Gaya kepemimpinan juga ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut.

E. Kompensasi Finansial

Kompensasi umumnya terkait dengan penghargaan dalam bentuk uang atau sejenisnya yang sering kali dinamakan sebagai insentif. Program yang perlu dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan pemberian kompensasi adalah yang terkait dengan tingkat upah atau pendapatan (*wage-levels*), yaitu berapa pendapatan yang akan diberikan kepada tenaga kerja tersebut sesuai

dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Martoyo, (2007:67) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *empoyers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung (nonfinansial).

Menurut Sastrohadiwiryono, (2015:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sementara itu, Sinambela (2016:218) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Sebaliknya, Widodo, (2014:219) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Kadarisman (2012:88) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang.

Menurut Noe (2011:4) menyatakan bahwa indikator kompensasi

finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Sagala (2011:218) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan kompensasi dengan *upah*, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; *gaji*, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; *insentif*, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut (Sinambela 2016:234).

Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Sinambela 2016:234):

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Ketersediaan untuk membayar
- d. Suplai dan permintaan
- e. Organisasi karyawan
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja. Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi kompensasi yaitu anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan untuk

organisasi (Sinambela 2016:237).

F. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan seseorang yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Sinambela (2016:302), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Menurut Sinambela (2016:302) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Sementara menurut Mangkunegara (2009:59) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa

puas dan setiap karyawan mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pension

Menurut Sinambela, (2016:302) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial diantara pegawai; sugesti dari teman kerja; emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. Faktor luar (external), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*).

Menurut As'ad (2009:48) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Dari beberapa pendapat tentang kepuasan kerja diatas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila terdapat kesesuaian antara apa yang diinginkan karyawan dan apa yang diperolehnya dari perusahaan dan beberapa faktor pendukung lainnya. Pemimpin merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Dengan kata lain, dengan menelaah penelitian terdahulu, seseorang akan dengan mudah melokalisasi kontribusi yang akan dibuat (Hasan 2011:3).

Tabel 2.1

Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan	Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), kemampuan	Berdasarkan analisis dan pembelajaran terhadap penelitian tersebut, maka

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan	kerja (X3), kinerja karyawan (Y)	dapat disimpulkan kepemimpinan dan kemampuan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan. Adapun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan
2	Kartika Tri Rahmawati (2009)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB)	Kompensasi (X), kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.
3	Hindarsih Widyastuti (2008)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan (X), kepuasan	Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa gaya

		terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Coca- Cola Bottling Indonesia Central Java	kerja (Y)	kepemimpinan menurut persepsi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, baik itu gaya kepemimpinan pertimbangan, maupun gaya kepemimpinan prakarsai. Artinya, kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan semakin tinggi intensitas perilaku pemimpin mengarah pada gaya kepemimpinan pertimbangan dan juga prakarsai dalam persepsi karyawan
4	Putra (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Insentif Finansial terhadap	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Insentif Finansial (X2), Semangat Kerja	Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa, ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya

		Semangat Kerja Karyawan pada <i>grand komodo tour & travel</i>	Karyawan (Y)	Kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap semangat kerja. Pimpinan <i>grand komodo tour and travel</i> sebaiknya lebih pendekatan pemimpin terhadap karyawan agar semangat kerja dari karyawan bisa meningkat.
5	Prasetyo (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

6	Yulianti (2002)	Studi Empiris Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X), Kinerja karyawan (Y)	Dari hipotesis yang telah diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menyebutkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dimana pengaruhnya adalah sebesar 77%.
7	Kasenda (2013)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.	Kompensasi (X), kinerja pegawai (Y).	penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai.
8	Posuma (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap	Gaya kepemimpinan (X), kinerja pegawai (Y)	Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel

		Kinerja Pegawai		terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai.
9	Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Mariam (2009)	Pengaruh Gaya	Gaya Kepemimpinan	Berdasarkan dari hasil penelitian yang

		Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	(X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	diperoleh menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.
--	--	---	---	---

H. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep atau variable yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.

Adapun variabel tersebut adalah:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Pada dasarnya kepemimpinan lahir dari suatu proses sejak menciptakan wawasan, mengembangkan strategi, membangun kerjasama, dan mampu bertindak.

2. Kompensasi finansial

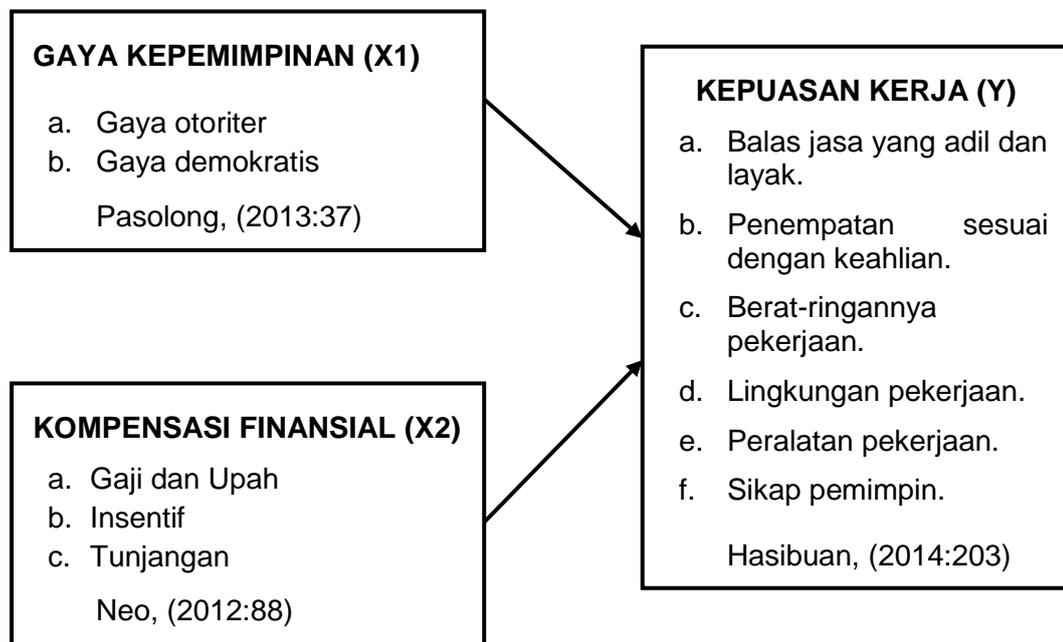
Kompensasi finansial menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan.

Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Hal tersebut digambarkan pada skema kerangka konsep sebagai berikut:

Gambar. 2.1

Skema Kerangka konsep



I. Hipotesis

Diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:13). Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor PT Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, yang berlokasi di Jalan Kakak Tua No.47 Makassar. Dan waktu penelitian direncanakan selama 2 bulan. Adapun objek penelitian yaitu pegawai yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Agar persepsi terhadap istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki kesamaan makna dan maksud sehingga tidak memerlukan penafsiran yang berbeda-beda, khususnya di dalam menginterpretasikan alat ukur data yang dikumpulkan dalam penelitian ini maka disajikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Definisi Operasional

- a. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara-cara yang dipakai atau diterapkan pimpinan suatu perusahaan untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dimana yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan disini ialah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan otoriter, biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi bawahan sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan.
 - b) Gaya kepemimpinan demokratis, dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
- b. Kompensasi finansial adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja. Program yang dilakukan oleh perusahaan berkaitan dengan pemberian kompensasi adalah yang terkait dengan tingkat upah atau pendapatan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Upah dan gaji, imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
 - b) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
 - c) Tunjangan, imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.
- c. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang menyangkut emosional yang dirasakan oleh karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dimana yang dimaksud dengan kepuasan kerja karyawan disini ialah kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.

Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a) Balas jasa yang adil dan layak, yaitu imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan.
- b) Penempatan yang sesuai dengan keahlian, yaitu menempatkan karyawan/pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

- c) Berat ringatnya pekerjaan, yaitu tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima oleh karyawan.
- d) Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
- e) Peralatan pekerjaan, suatu alat ataupun bisa berbentuk tempat yang gunanya adalah untuk mendukung berjalannya pekerjaan.
- f) Sikap pemimpin, yaitu sikap pimpinan dalam memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk menciptakan kondisi saling percaya antar pimpinan dan karyawan, dan untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | | |
|----------|-----------------------|----------------|
| a. (STS) | = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| b. (TS) | = Tidak setuju | skor jawaban 2 |
| c. (KS) | = Kurang Setuju | skor jawaban 3 |
| d. (S) | = Setuju | skor jawaban 4 |
| e. (SS) | = Sangat setuju | skor jawaban 5 |

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013:117) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar yang berjumlah sekitar 26 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Suharsimi (2010:109) menjelaskan bahwa sampel atau contoh adalah mengambil sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu (obyek atau subyek). Berdasarkan uraian tersebut bahwa sampel adalah mengambil sebagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti, adapun tehnik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 26 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Literatur-literatur tersebut dapat berupa buku, laporan, artikel koran atau majalah dan lain-lain yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung untuk melihat interaksi antara pimpinan dan karyawan.

- b. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penelitian melalui penyebaran kuisisioner kepada responden dalam hal ini karyawan perusahaan yang akan diteliti. Teknik kuisisioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka pada objek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah di berikan.

F. Teknik Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2010:262) bahwa Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Y' = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = nilai variable dependen

X_2 = nilai variabel independen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*).

Menurut Sujarweni (2015:160) bahwa untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, dan nilai koefisien determinasi.

2. Uji validasi

Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Menurut Suharso (2009:108) bahwa suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel.

Apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel maka data dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir.

Ketentuan pengambilan keputusan :

- a) Jika r hitung positif dan r hitung > r tabel maka butir pertanyaan valid.

b) Jika r_{hitung} valid. Negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

3. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial yang dipersepsikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri digunakan uji t dan uji f sebagai berikut:

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan criteria:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji korelasi

Menurut Sugiyono (2010:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2010:260) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya di jelaskan sebagai berikut:

Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.

- a) Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
- b) Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
- c) Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah kearah angka 0 maka garis semakin tidak lurus.

5. Uji determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Modal Sendiri sebagai variabel X dan Sisa Hasil Usaha (SHU) sebagai variable Y. Rumus yang di gunakan adalah:

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

Sumber: J. Sarwono (2009:87)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar

PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri didirikan dengan akta tanggal 03 April 2003 (tiga april dua ribu tiga) nomor 9, dibuat dihadapan Sri Hartini Widjaja, Sarjana Hukum dan telah memperoleh persetujuan dari Materi Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Rpublik Indonesia melalui Surat Keputusan tertanggal 04–09 -2003 (empat September dua ribu tiga) Nomor : C-20978 HT.01.01.TH.2003 tentang PENGESAHAN AKTA PENDIRIAN PERSEROAN TERBATAS MATERI KEHAKIMAN DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tertanggal 31 - 10 - 2003 (tiga puluh satu oktober dua ribu tiga) Nomor 87.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam kegiatan oprasionalnya, PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar berpedoman terhadap visi dan misi yang ada agar dalam kegiatannya perusahaan dapat bekerja sesuai tujuan yang di harapkan. Adapun visi dan misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar:

a. Visi PT.Bank Perkreditn Rakyat Sulawesi Mandiri

Menciptakan lembaga keuangan mikro yang kuat, sehat dan berdaya guna bagi masyarakat terutama pengusaha mikro dan kecil".

b. Misi PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri

- 1) Sebagai lembaga perantara keuangan yang profesional dan menjunjung tinggi *integritas*, serta "*prudent*" sesuai dengan ketentuan eksternal dan internal Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri.
- 2) Menjadikan Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri sebagai salah satu *alternative* terbaik bagi nasabah deposan maupun debitur.
- 3) Melayani masyarakat berpenghasilan rendah yang sulit mendapat akses ke Bank umum, dengan menggunakan sistem serta prosedur Bank yang sederhana.
- 4) Memberikan manfaat yang optimal semua stakeholder.

3. Sasaran Strategi Perusahaan

Mengumpulkan dana dari masyarakat melalui tabungan dan deposito, serta saldo laba ditahan sebagai tambahan modal yang merupakan dana sendiri guna memperkuat modal operasional perusahaan.

Dana-dana tersebut disalurkan ke masyarakat dalam bentuk pinjaman/kredit. Kebijakan pelaksanaan kredit diberikan terutama kredit modal kerja dan kredit jangka pendek. Prioritas kredit diberikan kepada :

- a. Sektor-sektor ekonomi yang produktif yang bergerak dibidang agribisnis.
- b. Pengusaha mikro kecil dan pengusaha menengah.
- c. Kelompok-kelompok usaha kecil dan menengah yang berorientasi ekspor.
- d. Karyawan baik di dalam maupun diluar Japfa Group.
- e. Pensiunan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pemberian kredit maka para nasabah yang bersangkutan diwajibkan untuk membuka rekening tabungan pada Bank Perkreditan

Rakyat Sulawesi Mandiri yang bertujuan untuk membiasakan nasabah berhemat selain untuk memudahkan dalam pembayaran angsuran kreditnya setiap bulan melalui perdebatan otomatis oleh system. Strategi pemasaran akan dilaksanakan secara agresif (*door to door service*, meningkatkan promosi, *pricing* yang kompetif), meningkatkan efisiensi dan kreatifitas usaha serta meningkatkan pengetahuan perbankan kepada para karyawan.

4. Tujuan Operasional Perusahaan

Tanpa mengabaikan tujuan oppersional perusahaan itu sendiri akan memperoleh laba sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat berjalan terus, maka PT. Bak Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri menetapkan tujuan :

- a. Menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka dan tabungan.
- b. Memberikan kredit untuk pengusaha mikro kecil, dan menengah (UMKM).
- c. Menempatkan dananya dalam bentuk deposito berjangka, dan/atau tabungan pada Bank lain.

5. Badan Hukum Dan Struktur Organisasi PT.Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri

a. Badan Hukum PT.Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri

Tabel 4.1 Badan Hukum Perusahaan

Nama	PT Bank Perkreditan Rakyat (PT BPR Sulawesi Mandiri)
Bidang Usaha	Layanan Perbankan
Tanggal Pendirian	03 April 2003
Dasar Hukum Pendirian	<p>a. Akta pendirian dan anggaran dasar No.09 Tanggal 03 April 2003 dibuat dihadapan Notaris Sri Hartini Widjaja ,SH.</p> <p>b. Pengusaha menteri kehakiman dan hak asasi manusia No C.20978 HT.0101.TH .2003 Tanggal 04 september 2003 dan telah di umumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No.87 tanggal 31 Oktober 2003, Tambahan No. 10833.</p> <p>c. Akte pernyataan keputusan Rapat No.11 Tanggal 19 Oktober 2005 oleh Notaris Hajjah Farida Said, SH, M,Kn.</p> <p>d. Sisminbakum Dirjen Administrasi Umum Departemen Hukum dan Hak asasi Manusia No. C-UM.02.01.16992 Tanggal 24 November 2005.</p> <p>e. Risalah Rapat PT. BPR Sulawesi Mandiri No. 27 Tanggal 21 April 2009 dibuat dihadapan Notaris Sri Hartini SH</p>

	<p>f. Persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi manusia No.AHU-31.542.AH. 01.02. Tanggal 09 Juli 2009.</p> <p>g. Akta Akuisisi PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri No.03 Tanggal 03 Agustus 2009 dibuat dihadapan Notaris Hajjah Faridah Said, SH, M.Kn.</p> <p>h. Risalah Rapat PT. Bank Pekreditan Rakyat Sulawesi Mandiri No.07 Tanggal 08 Januari 2009 dibuat di hadapan Notaris Hajjah Farida Said ,SH, M.Kn.</p> <p>i. Risalah Rapat PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri No.7 Tanggal 08 Januari 2010 dibuat dihadapan Notaris Hajjah Farida Said, SH,M.Kn.</p>
<p>Anggaran Dasar Terakhir</p>	<p>Akta Notaris No.19 Tanggal 11 April 2014, yang di buat di hadapan Notaris HJ. Farida Said,SH, M.KN, yang telah diterima serta dicatat dalam Database Sistem Aministrasi Badan Hukum Kemenrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-02992.40.22.2014 tanggal 17 April 2014.</p>
<p>Izin Bank</p>	<p>Surat Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 6/10/KEP.DGS/2004 Tentang Pemberian Usaha PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri</p>
	<p>Surat Izin Walikota Makassar No.503/0448/IG-</p>

Izin Usaha	P/11/KPAP berlaku sampai dengan 14 Agustus 2014
Tanda Daftar Perusahaan	Nomor :503/0385/TDPPT-P/11/KPAP Berlaku sampai dengan 14 Agustus 2014
NPWP	02.308.170.6-805.000
Email	bpr_sm@yahoo.co.id

Sumber: PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri 2019

b. Kepemilikan

Modal disetor PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri

Makassar berjumlah 1.800.000.000,- (satu milyar delapan ratus juta rupiah)

terdiri atas 1.800 (seribu delapan ratus) lembar saham dengan susunan

kepemilikan sebagai berikut:

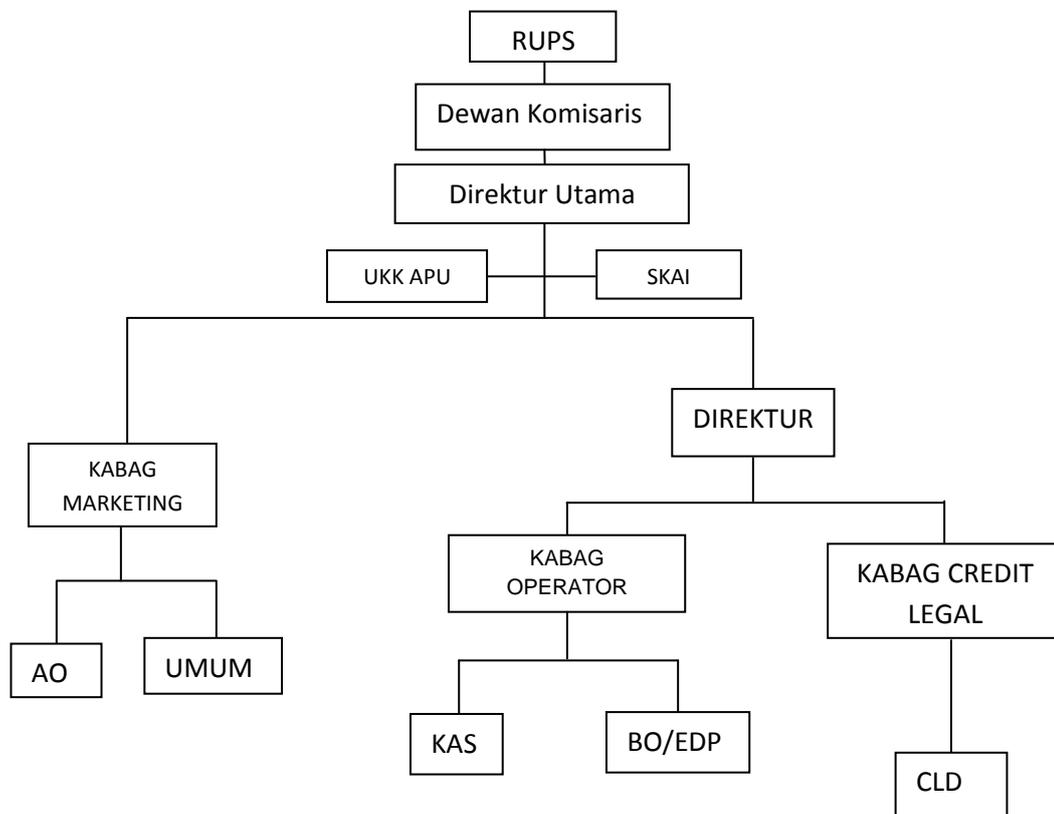
Tabel 4.2 Pemberian Modal Usaha

No	Pemegang Saham	Pemegang Saham	Nominal	Persentase (%)
1	Ign Herry Wibowo	1.260	1.260.000.000	70 %
2	Agus Antariksa Sidharta	270	270.000.000	15 %
3	Bambang Widjaja	270	270.000.000	15 %

Sumber : PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri 2019

6. Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi mandiri

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri 2019

Dalam Rangka Melaksanakan Tugas operasional perusahaan, perlu adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah kerangka susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian dan orang-orang yang menunjukkan bagian delegasi tugas, kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Berikut bentuk struktur organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar.

Uraian tugas dan wewenang dari masing-masing bagian pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri adalah sebagai berikut :

- a. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham), bertanggung jawab atas Mengangkat dan memberhentikan anggota dewan komisaris dan direksi, mengevaluasi kinerja dewan komisaris dan direksi, menyetujui perubahan anggaran dasar.
- b. Dewan komisaris, bertanggung jawab sebagai penentu kebijakan yang ada di perusahaan.
- c. Direktur Utama, bertanggung jawab untuk Mengkoordinir dan menaungi Direksi pelaksanaan dan bagian pengawasan
- d. Direktur Umum, bertanggung jawab untuk Mengkoordinir dan menaungi Devisi Pengadilan bagian informasi teknologi, devisi sekretariat dan umum, dan bagian sumber daya manusia.
- e. Kabag Marketing, bertanggung jawab untuk Bertindak sebagai pemrakarsa kredit, merekomendasikan penyelamatan dan penyelesaian kredit bermasalah, Merekomendasikan pemberian promosi, reward dan *punishment* bagi pekerja binaannya.
- f. AO (*Account Officer*), bertanggung jawab melakukan pemasaran, analisa kelayakan pemberian kredit dan pemantauan terhadap kelancaran pembayaran debitur.
- g. BO (*Back Officer*), bertanggung jawab atas pengecekan dan memastikan transaksi yang dilakukan oleh teller sudah benar dan sesuai, serta membuat pembukuan perusahaan dari harian sampai tahunan.
- h. Kabag Operation, bertanggung jawab atas Mengawasi dan mengendalikan operasi bank, menyusun anggaran kerja pada bidang operasional.

- i. Kabag Legal, bertanggung jawab atas melakukan analisis yuridis, pemeriksaan dan penilaian jaminan, menyiapkan perjanjian kredit, peningkatan jaminan, dan penyimpanan.
- j. Legal Dokumen, bertanggung jawab atas pengawasan kredit, serta upaya penyelamatan kredit bermasalah.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar. Terdapat tiga karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Untuk pengolahan data menggunakan software SPSS.

Berikut akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jenis pekerjaan

a. Jenis Kelamin

Penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, Didalam penelitian ini membedakan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Tanpa membedakan jabatan. Untuk melihat pengalaman dan pengetahuan serta adaptasi mengenai tempat kerja.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	15	57.69%

Perempuan	11	42.30%
Total	26	100%

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sebesar 57,69% (dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 42.30% (dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

b. Usia

Penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar. Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas usia. Berikut merupakan data responden berdasarkan atas usia.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
23-28	7	26.92%
29-34	8	30.76%
35-40	6	23.08%
41-45	5	19.23%
Jumlah	26	100%

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2019

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar

sebagian besar memiliki umur 23-28 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 26.92%, umur 29-34 sebanyak 8 orang atau sebesar 30.76%, umur 35-40 sebanyak 6 orang atau sebesar 23.08% dan yang berumur 41-45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 19.23%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar yang paling banyak atau dominan berumur 29-34 sebanyak 8 orang(30.76%) dan paling sedikit berumur 41-45 sebanyak 5 orang(19.23%).

c. Masa Kerja

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas usia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
0 - 4 Tahun	7	26.92%
4 - 8 Tahun	12	46.15%
> 8 Tahun	7	26.92%
Jumlah	26	100%

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2019

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar memiliki masa kerja di bawah 0-4 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 26.92%, masa kerja 4-8 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar

46.15%, dan masa kerja diatas 8 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 26.92%.sehingga dapat di simpulkan bahwa masa kerja paling lama atau 4 - 8 tahun sebanyak 12 orang (46.15%) dari total responden.

2. Deskripsi Variable Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar. Hasil penelitian dari masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan pada pembahasan berikut ini.

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, prestasi kerja karyawan, produktif dan lainnya.

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.

No.	Pernyataan		Skor					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1	Y.1	1	0	1	2	8	15	26
			0%	3.85%	7.69%	30.77%	27.69%	100%
		2	1	0	6	9	10	26
			3.85%	0%	23.08%	34.62%	38.46%	100%
2	Y.2	3	0	0	5	20	1	26
			0%	0%	19.23%	76.92%	3.85%	100%
		4	0	0	2	19	5	26
			0%	0%	7.69%	73.08%	19.23%	100%
3	Y.3	5	4	2	6	9	5	26
			15.38%	7.69%	23.08%	34.62%	19.23%	100%
		6	2	5	8	8	3	26
			7.69%	19.23%	30.77%	30.77%	11.53%	100%
4	Y.4	7	0	0	1	14	11	26
			0%	0%	3.85%	53.85%	42.30%	100%
		8	0	0	2	10	14	26
			0%	0%	7.69%	38.46%	53.85%	100%
5	Y.5	9	0	1	5	7	13	26
			0%	3.85%	19.23%	26.92%	50%	100%
		10	0	0	1	9	16	26
			0%	0%	3.85%	34.62%	61.53%	100%
6	Y.6	11	0	0	3	13	10	26
			0%	0%	11.53%	50%	38.46%	100%
		12	1	2	4	6	13	26
			3.853%	7.69%	15.38%	23.08%	50%	100%
JUMLAH							100%	

Sumber : Data Pengolahan Kuisiner, Tahun 2019

Dari tabel 4.6 dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 pada variabel kepuasan kerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, karyawan menjawab setuju 8 orang, menjawab kurang setuju 2

orang, menjawab tidak setuju 1 orang dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, karyawan menjawab setuju 9 orang, menjawab kurang setuju 6 orang, karyawan menjawab tidak setuju tidak ada dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang.

Dari tabel 4.6 dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, karyawan menjawab setuju 20 orang, menjawab kurang setuju 5 orang, menjawab tidak setuju tidak ada, begitupun dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan 4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, karyawan yang menjawab setuju 19 orang, menjawab kurang setuju 2 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju tidak ada dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk pernyataan 5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, karyawan yang menjawab setuju 9 orang, menjawab kurang setuju 6 orang, menjawab tidak setuju 2 orang dan menjawab sangat tidak setuju 4 orang. Untuk pernyataan 6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, karyawan yang menjawab setuju 8 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 8 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 5 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang.

Untuk pernyataan 7 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 1 orang, dan yang menjawab tidak setuju

dan sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 8 yang menjawab sangat setuju 14 orang, karyawan yang menjawab setuju 10 orang, menjawab kurang setuju 2 orang, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada

Untuk pernyataan 9 yang menjawab sangat setuju 13 orang, menjawab setuju 7 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 5 orang, yang menjawab tidak setuju 1 orang, dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 10 karyawan yang menjawab sangat setuju 16 orang, yang menjawab setuju 9 orang, yang menjawab kurang setuju 1 orang, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Untuk pernyataan 11 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 3 orang, dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 12 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, yang menjawab setuju sebanyak 6 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 4 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 2 orang, dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang.

2) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara-cara yang dipakai atau diterapkan pimpinan suatu perusahaan untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai

tujuan perusahaan. Dimana yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan disini ialah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	
		STS	TS	KS	S	SS		
1	X1.1	1	1	1	5	13	6	26
			3.85%	3.85%	19.23%	50%	23.08%	100%
		2	0	4	5	12	5	26
			0%	15.38%	19.23%	46.15%	19.23%	100%
		3	0	0	2	10	14	26
			0%	0%	7.69%	38.46%	53.84%	100%
		4	0	1	3	15	7	26
			0%	3.85%	11.53%	57.69%	26.92%	100%
		5	0	0	3	11	12	26
			0%	0%	11.53%	42.30%	46.15%	100%
2	X1.2	6	2	10	13	1	0	26
			7.69%	38.46%	50%	3.85%	0%	100%
		7	6	10	10	0	0	26
			23.08%	38.46%	38.46%	0%	0%	100%
		8	6	11	6	3	0	26
			23.08%	42.30%	23.08%	11.53%	0%	100%
		9	7	8	10	0	1	26
			26.92%	30.76%	38.46%	0%	3.85%	100%
		10	18	6	0	1	1	26
			69.23%	23.08%	0%	3.85%	3.85%	100%
JUMLAH							100%	

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 pada variabel gaya kepemimpinan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, karyawan menjawab setuju 13 orang, menjawab kurang setuju 5 orang, menjawab tidak setuju 1 orang dan menjawab sangat tidak setuju

1 orang. Untuk pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, karyawan menjawab setuju 12 orang, menjawab kurang setuju 5 orang, karyawan menjawab tidak setuju 4 orang, dan menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang, karyawan menjawab setuju 10 orang, menjawab kurang setuju 2 orang, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju tidak ada, begitupun dengan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan 4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, karyawan yang menjawab setuju 15 orang, menjawab kurang setuju 3 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, karyawan yang menjawab setuju 11 orang, menjawab kurang setuju 3 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 6 yang menjawab sangat setuju tidak ada, karyawan yang menjawab setuju 1 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 13 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 10 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang. Untuk pernyataan 7 yang menjawab sangat setuju tidak ada, karyawan yang menjawab setuju tidak ada, karyawan yang menjawab kurang setuju 10 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang. Untuk pernyataan 8 yang menjawab sangat setuju tidak ada, karyawan yang menjawab setuju 3 orang, yang menjawab kurang setuju 6 orang, yang menjawab tidak setuju 11 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang.

Untuk pernyataan 9 karyawan yang menjawab sangat setuju 1 orang, menjawab setuju tidak ada, karyawan yang menjawab kurang setuju 10 orang, yang menjawab tidak setuju 8 orang, dan yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang. Untuk pernyataan 10 karyawan yang menjawab sangat setuju 1 orang, yang menjawab setuju 1 orang, yang menjawab kurang setuju tidak ada, dan yang menjawab tidak setuju 6 orang, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 18 orang.

3) Kompensasi Finansial

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai kompensasi finansial karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Kota Makassar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial

No.	Pernyataan		Skor					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1	X2.1	1	1	2	9	13	1	26
			3.85%	7.69%	34.61%	50%	3.85%	100%
	2	0	0	6	18	2	26	
		0%	0%	23.07%	69.23%	7.69%	100%	
2	X2.2	3	0	1	1	14	10	26
			0%	3.85%	3.85%	53.84%	38.46%	100%
	4	0	0	2	13	11	26	
		0%	0%	7.69%	50%	42.30%	100%	
3	Y.3	5	0	0	10	15	1	26
			0%	0%	38.46%	57.69%	3.85%	100%
	6	1	1	3	18	3	26	
		3.85%	3.85%	11.53%	69.23%	11.53%	100%	
	JUMLAH							100%

Sumber : Data Pengolahan Kuisisioner, Tahun 2019

Dari tabel 4.8 dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 pada variabel kompensasi finansial karyawan yang menjawab sangat setuju 1

orang, yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang, yang menjawab tidak setuju 2 orang, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Pernyataan 2 karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

untuk pernyataan 3 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 1 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang, sementara karyawan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 4 karyawan yang menjawab sangat setuju 11 orang, karyawan yang menjawab setuju 13 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 2 orang, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

untuk pernyataan 5 karyawan yang menjawab sangat setuju 1 orang, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang. Karyawan yang menjawab kurang setuju 10 orang, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Untuk pernyataan 6 karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, karyawan yang menjawab kurang setuju 3 orang, karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang

3. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
X1	26	19,00	39,00	31,0385	4,99184
X2	26	17,00	26,00	23,2692	2,40928
Y	26	36,00	56,00	48,9615	4,92732
Valid N (listwise)	26				

Sumber : Data SPSS versi 22, 2019

Nilai rata-rata pada variabel X1 sebesar 31,0385 dengan standar deviasi sebesar 4,99184, nilai minimum sebesar 19,00 dan nilai maksimum 39,00. Dari nilai rata-rata variabel X2 sebesar 23,2692 dengan standar deviasi 2,40928 nilai minimum 17,00, dan nilai maksimum 26,00. Nilai rata-rata Y 48,9615 dengan standar deviasi 4,92732 dengan nilai maksimum 56,00 dan nilai minimum 36,00.

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,111	8,075		1,871	,074
	X1	,287	,160	,291	1,798	,085
	X2	1,072	,331	,524	3,239	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

$$Y = 15,111 + 0,287X_1 + 1,072X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0,287 yang berarti apabila X1 meningkat 1 poin maka Y akan meningkat sebesar 0,287 dengan asumsi variabel X2 tetap.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X2 sebesar 1,072 yang berarti X2 meningkat 1 poin maka Y akan meningkat sebesar 1,287 dengan asumsi variabel X1 tetap.

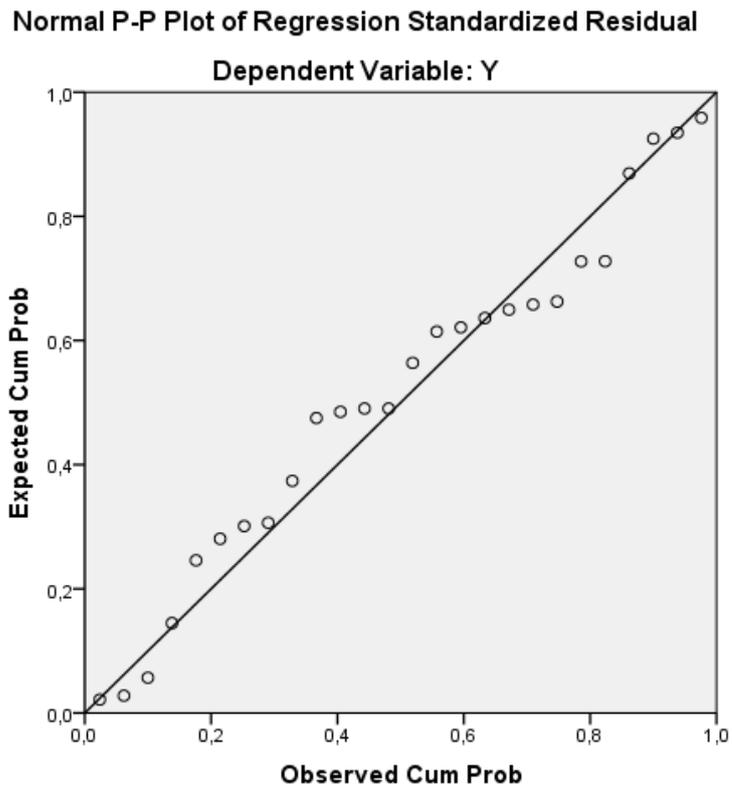
c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal.

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan tampilan grafik di atas dapat terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa grafik menunjukkan model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah terbebas dari multikolinearitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas begitupun sebaliknya.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,937	1,068	Bebas multikolinearitas
X2	,937	1,068	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

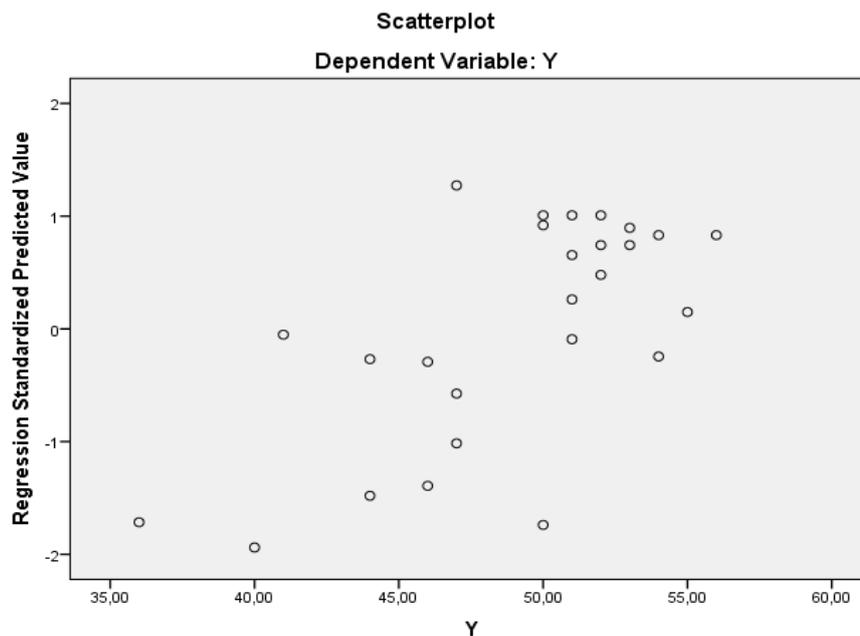
Berdasarkan tabel diatas di peroleh hasil perhitungan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan juga tidak ada variabel yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,1. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari

residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau membentuk suatu pola, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda atau menyebar dan tidak membentuk pola tertentu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji Heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah metode grafik.

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas, terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji validitas dan uji Reliabilitas

1) Uji validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 28 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 26-2 = 24$ didapat r tabel = 0,213. Jika r hitung pada kolom *item-total correlation* lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Validitas

No	Item	r hitung	R tabel	Keterangan
1	X1	0.343	0.3400	VALID
2	X2	0.291	0.340	TIDAK VALID
3	Y	0.505	0.340	VALID

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji Validitas diatas, diketahui bahwa sebagian item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kepuasan kerja , gaya kepemimpinan, adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,340 sedangkan kompensasi

finansial tidak valid yang ditunjukkan dengan nilai dari item pernyataan berdasarkan kolom *corrected item-total correlation* memiliki nilai koefisien korelasi lebih kecil dari pada 0,340.

2) Uji reliabilitas

Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Sebuah instrumen atau data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Reliabilitas suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach's Alpha 0,60. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka disajikan hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas di dalam Variabel penelitian.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.668	3

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2, dan Y reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk menjadi alat ukur instrumen dalam penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

Uji t atau parsial dimaksudkan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2,) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan uji t adalah Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan sebaliknya Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan variabel Y.

Tabel 4.14
Uji Statistik t / Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,111	8,075		1,871	,074
	X1	,287	,160	,291	1,798	,085
	X2	1,072	,331	,524	3,239	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa, hasil uji t untuk variabel X1 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,085>0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa X1 tidak signifikan terhadap Y.

hasil uji t untuk variabel X2 memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004<0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square.

Table 4.15

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,436	,387	3,85786	1,887

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS Versi 22, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi sebesar 0,387 atau sama dengan 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38,7% variabel Y dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, seperti variabel X1 dan X2 sedangkan 77,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain diluar model dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel Y.

C. Pembahasan

Dari hasil uji t atau parsial yang dimaksudkan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2,) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan uji t adalah Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap

variabel Y dan sebaliknya. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan variabel Y.

Hasil uji t untuk variabel X1 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,085 > 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa X1 tidak signifikan terhadap Y.

Hasil uji t untuk variabel X2 memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t / uji parsial menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil uji t / uji parsial untuk variabel kompensasi finansial (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri. Dengan gaya kepemimpinan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri.
2. Secara parsial, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi finansial pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Kompensasi dan Kepemimpinan* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri sebesar 38.7%. Sedangkan sisanya sebesar 77,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan pada penelitian ini adalah

1. Pemimpin perusahaan perlu memberikan umpan balik (menghargai) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan oleh karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri hendaknya lebih memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan, baik dalam koordinasi maupun dalam komunikasi sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
3. Bagi pemimpin perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan ide-ide demi kebaikan dan kemajuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- As'ad, M. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Liberty. Yogyakarta.
- Budiyono, 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ginanjari, A. 2008. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Penerbit Arga. Jakarta.
- Gomes, F.C. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasan, S. 2011. *Kiat Menyusun Proposal Penelitian*. Maliki Press. Malang.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarismas, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Rajawali Press. Jakarta.
- Kadek. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5. No.12. 2016: 7956-7983
- Kasmadi. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- _____. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mirza Dwinanda, Ilmawan. *Peran Gaya Kepemimpinan*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1) 2017, 37-45
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjamada university press. Yogyakarta.
- Noe, A.R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.

- Pasolong, H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan, dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sarwono, J. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian, S. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. PT Asdi Mahasatya. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siamat, D. 2012. *Manajemen Lembaga Keuangan*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sibarani, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha. Jakarta.
- Sinambela, P.L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetopo. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam bidang pendidikan*: PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- _____. 2010. *Statistik Nonparametris*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjono. 2011. *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil dan Menengah*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Suharso. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis. (Pendekatan. Filosofi dan Praktis)*. PT. Indeks. Jakarta.
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*, Pustaka baru press. Yogyakarta:
- Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Cet. Ke- V, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sumber. PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandri Kota makassar
- Sumber. Olah Data SPSS Versi 22, 2019
- Sunyoto. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. PT Buku Seru. Jakarta.

- Tui, S. 2013. *Proposal Kelayakan Usaha UMKM Untuk Perbankan*. Pressindo Inti Media. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tisnawati. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, K. 2012, *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
DATA KUESIONER

No	Gaya Kepemimpinan (X1)	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
	DEMOKRATIS						
1	Atasan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan.	1	1	5	13	6	26
2	Atasan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi.	-	4	5	12	5	26
3	Atasan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.	-	-	2	10	14	26
4	Atasan menghargai potensi yang ada pada setiap bawahan dan mau mendengarkan nasehat bawahannya.	-	1	3	15	7	26
5	Atasan memberikan bimbingan yang cepat, tepat, dan mudah kepada para bawahannya.	-	-	3	11	12	26
No	Gaya Kepemimpinan (X1)	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
	OTORITER						
1	Atasan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi	2	10	13	1	-	26
2	Atasan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	6	10	10	-	-	26
3	Atasan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman	6	11	6	3	-	26
4	Atasan memberikan pujian dan kritikan terhadap bawahan didasarkan atas pertimbangan pribadi pimpinan semata bukan pertimbangan objektif	7	8	10	-	1	26
5	Atasan tidak pernah memberikan informasi terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya	18	6	-	1	1	26

No	Kompensasi Finansial (X2)	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
	Gaji dan Upah						
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan.	1	2	9	13	1	26
2	Gaji yang cukup di atas UMR.	-	-	6	18	2	26
No	Kompensasi Finansial (X2)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi
	Insentif						
1	Insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja karyawan	-	1	1	14	10	26
2	Atasan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	-	-	2	13	11	26
No	Kompensasi Finansial (X2)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi
	Tunjangan						
1	Tunjangan diberikan sesuai dengan harapan saya	-	-	10	15	1	26
2	Penetapan tunjangan sesuai dengan pekerjaan saya	1	1	3	18	3	26

No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
----	--------------------	-----	----	----	---	----	----------------------

No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
Balas Jasa Yang Adil							
1	Atasan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	-	1	2	8	15	26
2	Karyawan menerima balas jasa berupa kenaikan pangkat sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan	1	-	6	9	10	26
No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
Penempatan Sesuai Keahlian							
1	Karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya	-	-	5	20	1	26
2	Setiap karyawan memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaannya	-	-	2	19	5	26
No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
Berat Ringannya Pekerjaan							
1	Beratnya pekerjaan tidak mengurangi semangat karyawan dalam bekerja	4	2	6	9	5	26
2	Karyawan selalu mengeluhkan beratnya pekerjaan yang diterima	2	5	8	8	3	26
No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
Lingkungan Pekerjaan							
1	Adanya keakraban antar atasan dan bawahan dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor	-	-	1	14	11	26
2	Adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif	-	-	2	10	14	26

No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
	Peralatan Pekerjaan						
1	Ruang kantor dan peralatan yang memadai	-	1	5	7	13	26
2	Peralatan kantor yang lengkap dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya	-	-	1	9	16	26
No	Kepuasan Kerja (Y)	STS	TS	KS	S	SS	Frekuensi (orang)
	Sikap Pemimpin						
1	Atasan selalu mendukung pekerjaan setiap karyawan	-	-	3	13	10	26
2	Atasan selalu tenang dan memberikan solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan	1	2	4	6	13	26

LAMPIRAN 2

Data Responden

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi Finansial (X2), Kepuasan Kerja (Y)

No	X1										jumlah	X2						jumlah	Y												jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	3	4	4	5	2	1	1	1	1	24	4	4	5	5	3	4	25	5	5	3	4	1	2	4	5	3	5	3	1	41
2	5	4	5	5	5	2	3	3	3	1	36	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	5	3	1	4	5	5	5	4	5	50
3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	20	3	3	4	5	3	4	22	5	5	3	4	2	3	5	5	4	5	3	2	46
4	4	4	5	5	5	3	2	1	1	1	31	1	5	4	5	4	4	23	5	1	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	57
5	3	4	4	5	4	4	3	3	2	1	33	3	3	5	4	3	3	21	2	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	47
6	3	4	5	3	4	3	1	2	3	1	29	3	4	5	4	3	4	23	5	4	3	4	1	3	4	4	4	5	4	3	44
7	4	3	4	5	5	2	1	1	1	2	28	3	4	5	4	4	1	21	5	5	4	5	3	1	4	3	4	5	4	4	47
8	4	4	5	4	5	1	2	3	1	1	30	3	5	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	52
9	4	5	4	4	3	3	2	4	5	5	39	5	4	4	5	3	4	25	5	5	4	4	3	2	4	5	2	4	5	4	47
10	3	2	4	4	5	2	1	2	1	1	25	2	3	5	4	3	2	19	4	4	3	4	1	2	4	4	3	5	4	2	40
11	4	3	5	4	4	3	2	2	2	2	31	3	3	4	3	2	3	18	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	50
12	4	4	4	4	5	3	3	4	3	1	35	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
13	5	5	4	5	4	3	2	2	2	1	33	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
14	5	4	4	4	5	3	2	3	3	1	34	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	56
15	3	2	4	3	3	2	2	1	1	4	25	3	4	5	5	3	4	24	5	5	4	5	1	2	4	4	4	5	4	3	46
16	4	3	5	4	4	2	3	2	2	1	30	4	4	4	5	3	4	24	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	55
17	5	5	4	4	5	3	3	3	3	1	36	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
18	5	5	5	4	4	2	2	2	1	1	31	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	53
19	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	33	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	54
20	4	4	5	4	5	3	3	2	3	2	35	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	51

Lampiran 3

Hasil Output SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,387	3,85786

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,651	2	132,326	8,891	,001 ^b
	Residual	342,310	23	14,883		
	Total	606,962	25			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.668	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja (Y)	48.96	4.927	26
Gaya Kepemimpinan (X1)	31.04	4.992	26
Kompensasi Finansial (X2)	24.12	5.241	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja (Y)	55.15	60.135	.505	.260	.258
Gaya Kepemimpinan (X1)	73.08	69.514	.343	.179	.511
Kompensasi Finansial (X2)	80.00	70.000	.291	.118	.594

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,111	8,075		1,871	,074
	X1	,287	,160	,291	1,798	,085
	X2	1,072	,331	,524	3,239	,004

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,252	,423 [*]
	Sig. (2-tailed)		,215	,031
	N	26	26	26
X2	Pearson Correlation	,252	1	,597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,215		,001
	N	26	26	26
Y	Pearson Correlation	,423 [*]	,597 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,031	,001	
	N	26	26	26

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,111	8,075		1,871	,074
	X1	,287	,160	,291	1,798	,085
	X2	1,072	,331	,524	3,239	,004

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,111	8,075		1,871	,074		
	X1	,287	,160	,291	1,798	,085	,937	1,068
	X2	1,072	,331	,524	3,239	,004	,937	1,068

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,423	,597
	X1	,423	1,000	,252
	X2	,597	,252	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,016	,001
	X1	,016	.	,107
	X2	,001	,107	.
N	Y	26	26	26
	X1	26	26	26
	X2	26	26	26

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	13,940	,08	,99	,13
	3	,005	24,229	,92	,01	,87

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,436	,387	3,85786	1,887

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,980	1,000	,00	,00	,00
	2	,015	13,940	,08	,99	,13
	3	,005	24,229	,92	,01	,87

a. Dependent Variable: Y

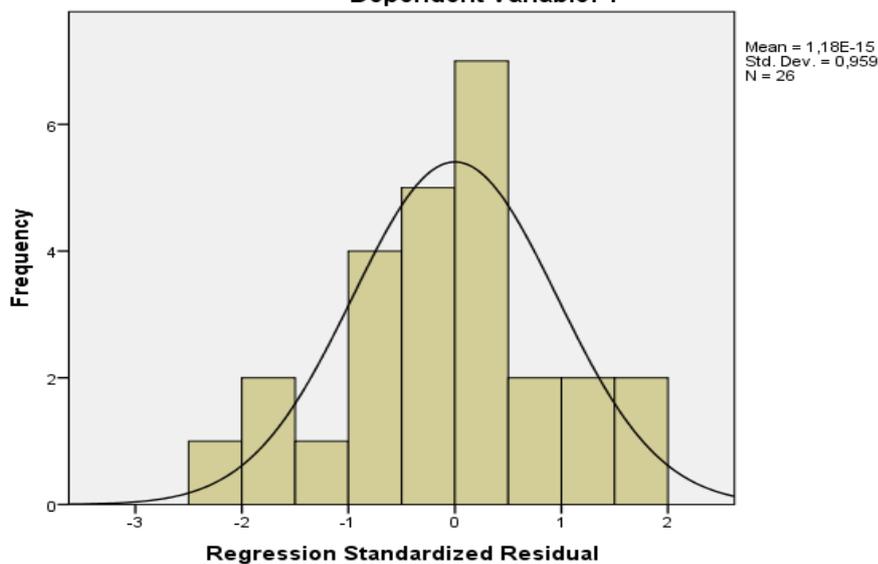
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	42,6522	53,1025	48,9615	3,25362	26
Std. Predicted Value	-1,939	1,273	,000	1,000	26
Standard Error of Predicted Value	,762	2,437	1,243	,422	26
Adjusted Predicted Value	41,1608	54,1332	49,1438	3,28583	26
Residual	-7,79544	6,69668	,00000	3,70033	26
Std. Residual	-2,021	1,736	,000	,959	26
Stud. Residual	-2,468	1,994	-,021	1,065	26
Deleted Residual	-12,27931	8,83923	-,18230	4,62519	26
Stud. Deleted Residual	-2,814	2,145	-,037	1,138	26
Mahal. Distance	,013	9,013	1,923	2,165	26
Cook's Distance	,000	1,347	,098	,275	26
Centered Leverage Value	,001	,361	,077	,087	26

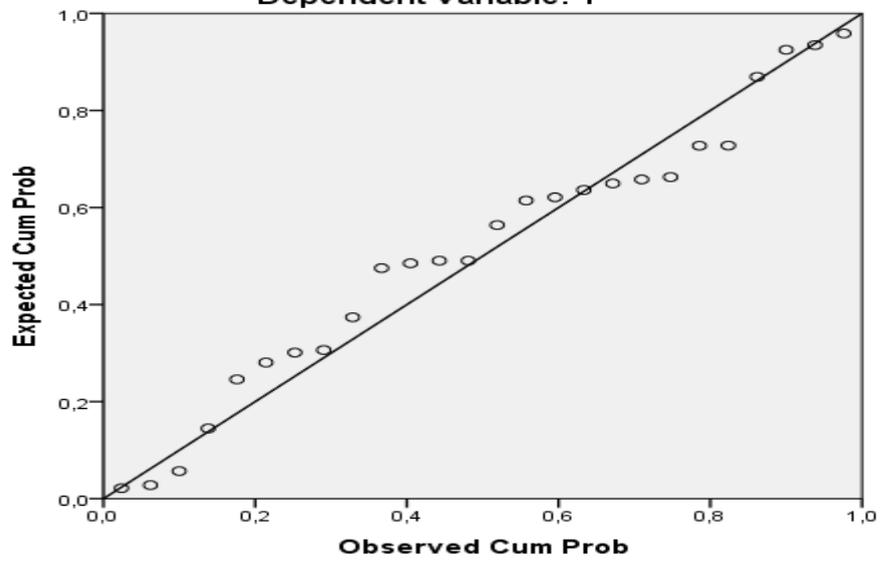
a. Dependent Variable: Y

Histogram

Dependent Variable: Y

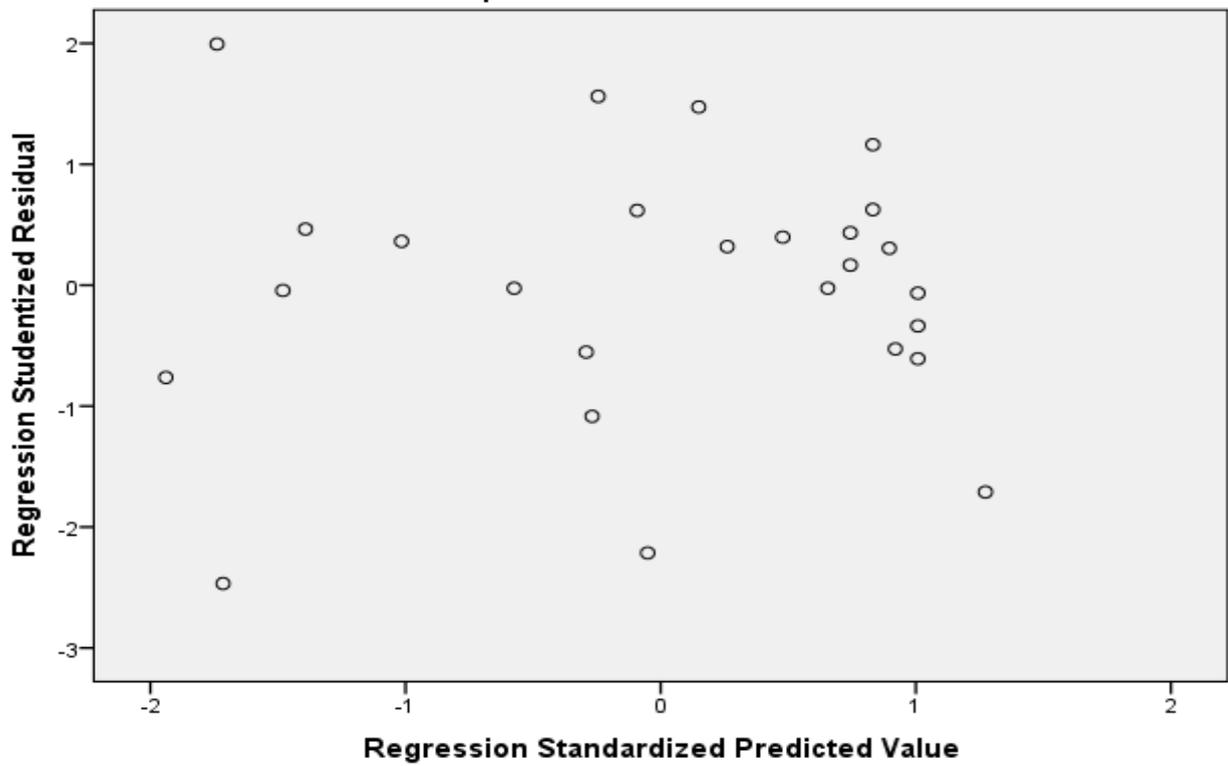


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y

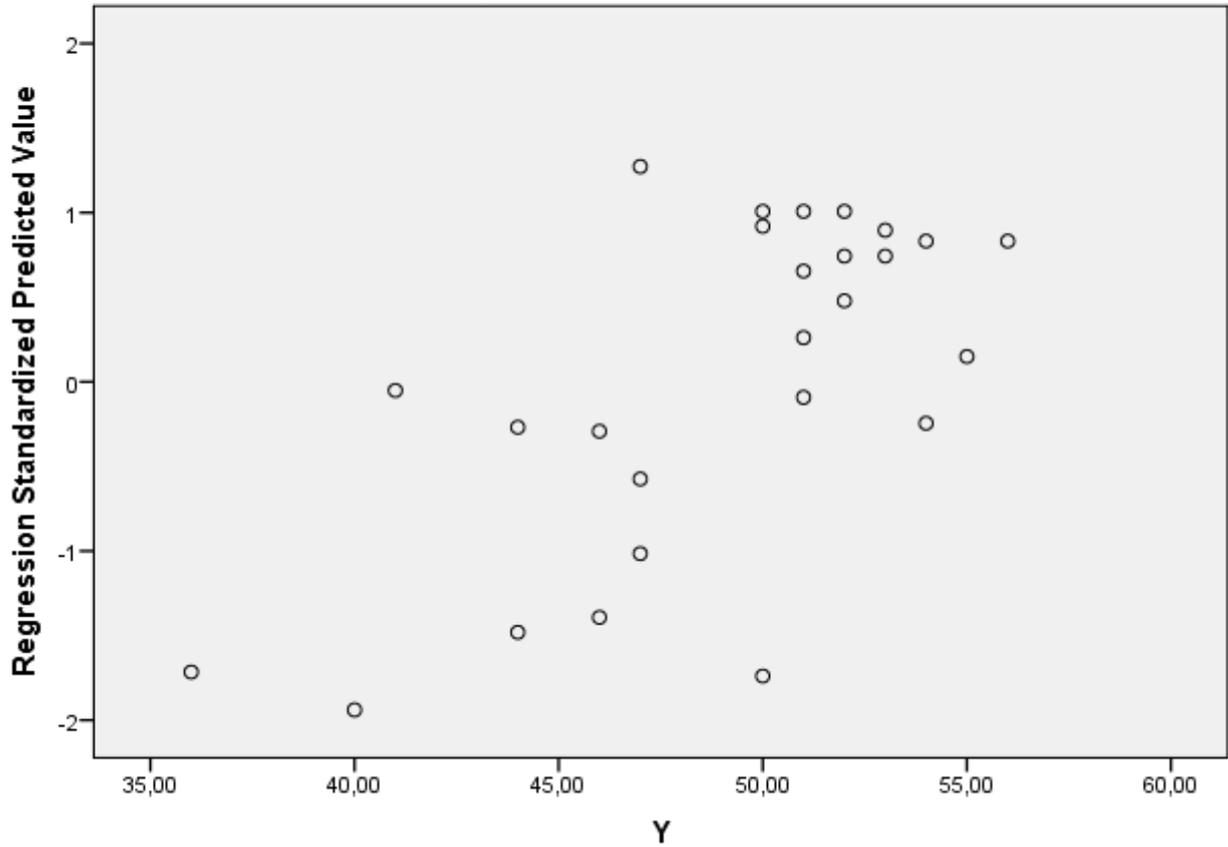


Scatterplot

Dependent Variable: Y



Scatterplot
Dependent Variable: Y



Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1	26	20,00	19,00	39,00	31,0385	,97898	4,99184
X2	26	9,00	17,00	26,00	23,2692	,47250	2,40928
Y	26	20,00	36,00	56,00	48,9615	,96633	4,92732
Valid N (listwise)	26						