

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN KC  
KENDARI  
(STUDI KASUS KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA KC  
KENDARI)**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Perbankan Syariah

**OLEH**  
**Intan Triarisky**  
**19050102113**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI  
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM (IAIN) NEGERI KENDARI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga Kendari Telp.(0401)3192081 Fax.3193710  
Email: [Febi\\_iain@yahoo.co.id](mailto:Febi_iain@yahoo.co.id) - Website: <http://febi.iainkendari.ac.id>

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Proposal Skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari** yang ditulis oleh saudari **Intan Triarisky**, Nim **19050102113**, Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, Untuk Selanjutnya siap mengikuti sidang skripsi

Mengetahui,

**Pembimbing I**

**Dr. Husain Insawan M.Ag**  
**NIP.197308171998031002**

**Pembimbing II**

**Sumiyadi, SE.ME**  
**NIP.20160101031**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KENDARI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI  
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara  
Telp/Fax. (0401) 3193710/ 3193710  
email : iainkendari@yahoo.co.id website : http://iainkendari.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank BTN KC Kendari)" yang ditulis oleh **INTAN TRIARISKY NIM. 19050102113** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam Skripsi yang diselenggarakan pada hari **Senin tanggal 10 Juli 2023** dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (SE).

**Dewan Penguji Skripsi**

Ketua	:	Dr. Husain Insawan M.Ag	(.....)
Sekretaris	:	Sumiyadi SE, ME	(.....)
Anggota1	:	Nurjannah S. Kom, M.Pd,	(.....)
Anggota2	:	Dr. Wahyuddin Maguni SE, M.Si,	(.....)

Kendari, 17 Juli 2023  
Dekan

Dr. H. Rusdin Muhalling M.El  
NIP. 196310292000031001

Visi Program Studi Perbankan Syariah (PBS) :

**"Menjadi program studi unggul dalam pengembangan ilmu perbankan syariah yang transdisipliner"**

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini menyatakan bahwa segala informasi dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari” di bawah bimbingan Dr. Husain Insawan M.AG. dan Sumiyadi SE,ME telah diperoleh dan disajikan sesuai dengan peraturan akademik dan kode etik IAIN Kendari. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Semua sumber rujukan yang digunakan dalam Skripsi ini telah disebutkan di dalam daftar pustaka. Dengan penuh kesadaran saya menyatakan bahwa Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini adalah duplika, tipuan, plagiat, atau dibuatkan orang lain secara keseluruhan maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal karena hukum.

Kendari, 3 Juli 2023



**Intan Yfiarisky**  
NIM. 19050102113

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Institut Agama Islam Negeri Kendari, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Triarisky

Nim : 19050102113

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Kendari Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“ Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari ”**

Beserta perangkat yang aada ( jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Kendari berhak menyimpan, mengalih media/formatikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencinta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Kendari, 3 Juli 2023

Yang menyatakan



Intan Triarisky

19050102113

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Yang selalu mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposalnya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara)”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliah (ketidaktahuan) menuju zaman kebenaran seperti yang kita rasakan saat ini.

Proposal ini disusun untuk memenuhi persyaratan akhir bagi mahasiswa yang akan menyelesaikan Studi S1 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, yakni : Bapak dan ibu saya serta kakak-kakak saya yang telah membantu baik moral maupun materil dengan iringan doa sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Serta terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Kepada Allah SWT. yang selalu memberkahi setiap langkah peneliti dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah dan selalu memberikan yang terbaik untuk peneliti.

2. Kepada orang tua saya. Bapak dan Ibu yang selalu mendukung financial dalam kelancaran kuliah serta selalu memanjakan doa untuk peneliti kepada Allah SWT.
3. Kepada Prof. Dr. Faizah Binti Awad, M.Pd. Selaku Rektor IAIN Kendari yang telah memberikan dukungan sarana dan fasilitas serta kebijakan yang mendukung penyelesaian studi penulis.
4. Kepada Dr. H. Rusdin Muhalling, M.E.I. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang telah memberikan dukungan.
5. Kepada Nurjannah, S.Kom., M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang senantiasa memberikan motivasi, nasehat, mendukung serta saran kepada penulis.
6. Kepada Dr.Husain Insawan M.AG. Selaku Pembimbing Pertama dan Kepada Sumiyadi SE,ME. Selaku Pembimbing Kedua yang bersedia membantu saya dalam penyusunan proposal penelitian ini.
7. Kepada seluruh dosen dan tenaga kerja kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang ramah dan cekatan dalam melayani setiap keluhan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang telah melayani setiap keperluan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Kepada kepala perpustakaan IAIN Kendari yang telah menyediakan fasilitas studi perpustakaan.

10. Kepada Kedua Orangtua dan kakak saya terima kasih sudah memotivasi dan mensupport saya serta membantu saya dalam hal finansial selama ini, sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.
11. Kepada sabahatku Izzah, Erawati, Noni, Dea, April, Sasa dan Roziatun yang sudah memotivasi dan mensupport, serta seluruh angkatan 2019 Program Studi Perbankan Syariah. Terimakasih banyak atas dukungan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmatnya kepada kita semua. Dengan segala kerendahan hati dan senantiasa mengharapkan Ridha-Nya karena hanya kepada-Nya lah tempat kembalinya segala sesuatu. Akhir kata, meskipun penulis menyadari bahwa proposal ini tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak agar kedepannya jadi lebih baik lagi kedepannya. Harapan penulis Proposal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca pada umumnya, serta bermanfaat pada penulis khususnya.

Kendari, 04 Juli 2023

Penulis

Intan Triarisky  
19050102113



## ABSTRAK

**Intan Triarisky, NIM : 19050102113** *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Kendari melalui Bapak Dr.Husain Insawan M.Ag dan Bapak Sumiyadi SE.ME

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif meruakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan BTN KC Kendari. Analisis yang digunakan yakni SPSS 26 Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,001 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung } 8,410 > 0,320$  hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hasil signifikan. 1. Pada kepemimpinan hasilnya  $0,00 < 0,05$  dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja. 2. Pada kepuasan kerja hasilnya  $0,19 > 0,05$  dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Pada uji f dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  pada table ( $8,410 > 0,320$ ) berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BTN KC Kendari.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

**Intan Triarisky, NIM : 19050102113** The Influence of Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance at Kendari KC State Savings Bank (Case Study of Kendari KC State Savings Bank Employees). Faculty of Islamic Economics and Business, Kendari State Islamic Institute through Mr. Dr. Husain Insawan M.Ag and Mr. Sumiyadi SE.ME

---

This study aims to see and examine the influence of leadership and job satisfaction on employee performance at Kendari KC State Savings Bank (Case Study of Kendari KC State Savings Bank employees). In this study, researchers used research with quantitative methods. The quantitative research method is a research method based on positivity (concrete data), research data in the form of numbers that will be measured using statistics as a calculation test tool, related to the problem under study to produce a conclusion. The data collection technique in this study is primary data obtained from the results of questionnaires that have been filled in by BTN KC Kendari employees. The analysis used is SPSS 26. The effect of leadership and job satisfaction on employee performance is  $0.001 < 0.05$  and  $f$  count  $8.410 > 0.320$ . This proves that there is an influence of leadership and job satisfaction on employee performance to produce significant results. 1. For leadership, the result is  $0.00 < 0.05$ , it can be concluded that leadership is significant for performance. 2. On job satisfaction the result is  $0.19 > 0.05$  it can be concluded that job satisfaction is not significant to performance. 3. In the  $f$  test with a significance of  $0.001 < 0.05$  in table ( $8,410 > 0.320$ ) based on the results described, it can be concluded that the variables of Leadership and Job Satisfaction have a significant influence on Employee Performance at BTN KC Kendari.

*Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Batasan Masalah.....	4
1.3.Rumusan Masalah .....	5
1.4.Tujuan Penelitian .....	5
1.5.Manfaat Penelitian.....	6
1.6.Definisi Operasional.....	6
1.7.Sistematika Pembahasan .....	8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1.Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	10
2.2.Landasan Teori .....	14
2.2.1 Teori Kepemimpinan .....	14
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	23
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	30
2.3.Kerangka Pikir.....	34

2.4.Hipotesis.....35

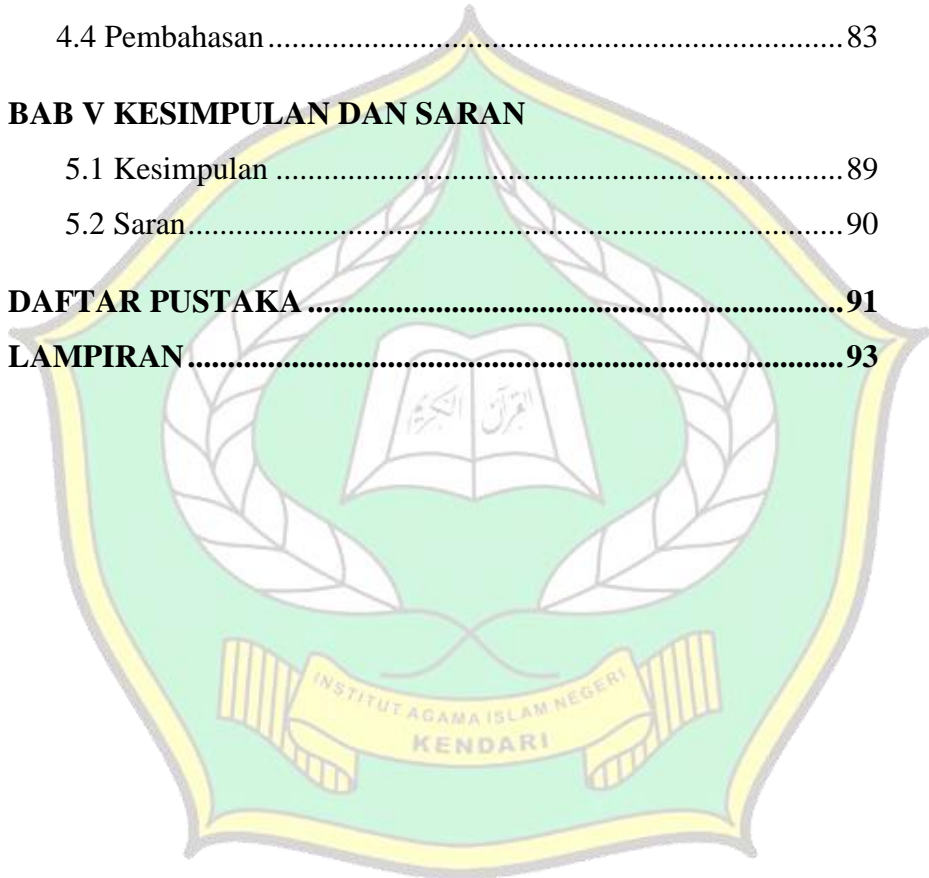
**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....37  
 3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....37  
 3.3 Populasi dan Sampel .....37  
 3.4 Data Dan Sumber Data.....38  
 3.5 Variabel Penelitian .....39  
 3.6 Desain Penelitian.....41  
 3.7 Teknik Pengumpulan Data.....42  
 3.8 Teknik Analisis Data.....44  
 3.9 Uji Asumsi Klasik .....46

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Peneltian .....53  
 4.1.1 Sejarah Bank Tabungan Negara KC Kendari .....53  
 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....55  
 4.1.3 Struktur Organisasi.....57  
 4.1.4 Gambaran Umum Responden .....58  
 4.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian.....64  
 4.3 Teknik Analisis Data.....67  
 1. Regresi Linear Berganda .....72  
 A. Uji Normalitas .....73  
 B. Uji Heterokedastisitas.....75  
 C. Uji Autokorelasi .....76  
 D. Uji Multikolinearitas.....78

2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
3. Uji Hipotesis.....	80
A. Uji T.....	80
B. Uji T.....	81
C. Uji F.....	82
4.4 Pembahasan.....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>



**DAFTAR TABEL**

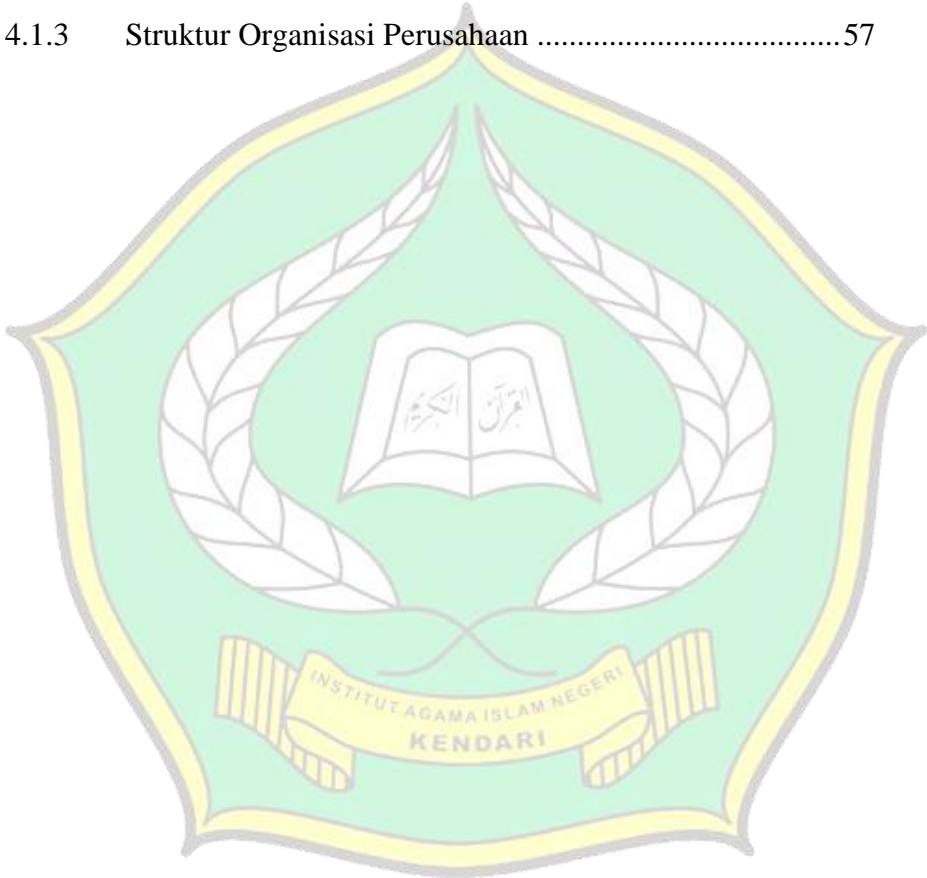
<b>Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	
4.1	Data Jenis Kelamin Responden.....	58
4.2	Data Menurut Umur .....	59
4.3	Data Menurut Pendidikan.....	60
4.4	Data Menurut Pekerjaan.....	61
4.5	Data Menurut Agama .....	62
4.6	Data Lama Menjadi Karyawan .....	63
4.7	Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	64
4.8	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan .....	65
4.9	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	66
4.10	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Karyawan....	67
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan .....	68
4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	69
4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	70
4.14	Hasil Uji Reliabel .....	71
4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	72
4.16	Hasil Uji Normalitas Uji T .....	73
4.17	Hasil Uji Heterokedastisitas F .....	75
4.18	Hasil Glejser .....	76
4.19	Hasil Uji Autokorelasi.....	77
4.20	Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
4.21	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R-Square) .....	79

4.22	Hasil Uji T Kepemimpinan .....	80
4.23	Hasil Uji T Kepuasan Kerja .....	81
4.24	Hasil Uji F .....	82



## DAFTAR BAGAN

Bagan	Judul Bagan	
2.1	Kerangka Pikir.....	34
3.1	Desain Penelitian.....	41
3.2	Hubungan Antar Variabel .....	41
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	57





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang diisi oleh orang-orang yang memiliki visi dan misi yang jelas serta dalam diri mereka terkandung nilai-nilai kompetensi serta idealisme yang kuat. Ketika seluruh orang yang berkumpul di organisasi tersebut adalah mereka-mereka yang memiliki spirit dan motivasi tinggi untuk bekerja serta mewujudkan visi dan misi organisasi maka memungkinkan visi dan misi itu akan terwujud. Karena mereka semua memiliki mentalis yang diinginkan organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus berkembang seiring dengan kemajuan jaman.

Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada para karyawannya diluar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan. Karena dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pada kata proses tersebut pemimpin dituntut untuk dapat melihat bahwa goal yang diperoleh dengan proses. Ini sebagaimana dikatakan oleh Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (dalam Irham Fahmi, 2014) bahwa, "...yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan

organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang tidak menghargai proses artinya pemimpin tersebut belum layak untuk disebut sebagai seorang pemimpin atau pemimpin tersebut tidak menempatkan dirinya sebagai pemimpin aspiratif. Namun lebih sebagai pemimpin yang menerapkan konsep kekuasaan paksaan (*coercive power*) dalam memerintah para karyawannya. (Irham Fahmi, 2014) Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Pada dasarnya kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja yang memuaskan tidak akan terjadi secara otomatis, karena untuk memastikan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan benar, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut perlu dievaluasi. Dalam lingkup Bank BTN, manajemen perlu memahami berbagai kelemahan dan kelebihan dari masing-masing pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan tersebut. Untuk itu perlu melakukan Penilaian Kinerja terhadap masing-masing karyawan secara

berkalang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Sistem yang diterapkan dalam menilai kinerja, dikenal dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam rangka melayani konsumen/masyarakat dan memiliki peran sebagai pembimbing agar pegawai tersebut dapat maju ke tingkat yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara sendirinya, sehingga perlu bagi manajemen Bank BTN untuk mengkonfirmasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, perlu dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Menurut Schermerhorn (dalam Hamzah dan Nina, 2014) kinerja adalah kualitas dan kuantitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok. Melihat pentingnya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, maka penulis melakukan penelitian ini dengan obyek penelitian pada salah satu perusahaan perbankan yakni PT. Bank BTN KC Kendari yang merupakan sebuah lembaga keuangan daerah atau biasa disebut bank pembangunan daerah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengembalikannya dalam bentuk pinjaman atau kredit serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang menggunakan jasa perkreditan.

Kepemimpinan akan dirasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Perusahaan juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Kendari dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

## **1.2. Batasan Masalah**

Untuk memperjelas arah peneliti maka penulis membatasi penelitian hanya pada karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari. Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun peleran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga peneliti akan tercapai.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengemukakan rumusan masalah dari Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara KC Kendari adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

## 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

### 1.5.1. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditinjau dari Perbankan Syariah serta dapat mengembangkannya lagi ke dalam faktor lain yang terkait dengan penelitian ini.

### 1.5.2. Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Bank Tabungan Negara (persero) dalam upayanya merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawannya.

## 1.6. Definisi Operasional

Operasional adalah sesuatu yang digunakan untuk memudahkan pengukuran suatu variabel, atau suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Gitosudarmo (2000 : 127) kepemimpinan didefinisikan sebagai

suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok. Sedangkan dalam Ivancevich (2007 : 194) kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

## 2. Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara Hasibuan (2002:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbedabeda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja,

atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

### **3. Kinerja karyawan**

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14) dalam Kaswan (2012). Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

#### **1.7. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pembahasan dalam setiap bab dan sub bab pada sebuah penelitian. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah:



## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan uraian tentang hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasannya dapat disajikan dalam satu kesatuan atau terpisah.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang dapat diambil dan dijadikan sebagai literatur. Adapun uraian penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Sismawati, Eisha Lataruva (2020) “Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention Work-life balance dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara work-life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Khuzaimah (2017) “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru “ Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, uji

regresi simultan (F-test) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,779 yang berarti, pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 77,9%, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu tidak ada *text* amina dalam penelitian ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda Aulia, Sri Indarti, dan Yulia (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) tbk. Cabang Pekanbaru” Hasil uji budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,12. Motivasi kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,27. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerjadengan nilai koefisien 0,161. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerjadengan nilai koefisien 0,072. Kepuasan

kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,43.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono, dkk (2022) yang berjudul “Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan”, hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzia Agustini, dkk (2018) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. bank tabungan negara cabang medan”, Berdasarkan hasil angket/kuesioner penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik pada perusahaan belum sepenuhnya baik. Hal ini sesuai dengan hasil deskriptif kuesioner responden, dan juga dari observasi yang telah dilakukan oleh penulis. Analisis data variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya jika lingkungan kerja fisik semakin baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) yang mengatakan bahwa, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil angket mengenai

variabel budaya organisasi juga menyatakan kesimpulan yang sama. Dibuktikan juga dengan adanya observasi langsung yang dilakukan oleh penulis ke lokasi penelitian. Selama melakukan observasi penulis menemukan hal-hal seperti kurangnya komunikasi antar karyawan, masih ditemukannya nasabah yang komplain bahkan marah pada pihak bank, dan lain sebagainya. Penulis menduga bahwa hal tersebut terjadi akibat kurang baiknya budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Analisis data variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi semakin baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadi (2006), yang memberi kesimpulan bahwa diketahui terdapat hubungan yang erat antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Nata Sari,dkk (2021) yang berjudul” Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN KCP Blitar penelitian ini mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional KCP Blitar, yaitu (1) Variabel kepemimpinan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (2) Variabel komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (3) Variabel kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Teori Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008 : 34) menyatakan, bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Berdasarkan Q.S. Al-Baqarah [2]:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

*Terjemah: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah<sup>13</sup> di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Q.S. Al-Baqarah [2]:30).*

Adapun hadist yang berkaitan dengan kepemimpinan dan ketakwaan ialah hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَعَلِيُّ بْنُ مُحَمَّدٍ قَالَا حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ حَدَّثَنَا الْأَعْمَشُ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ أَطَاعَنِي فَقَدْ أَطَاعَ اللَّهَ وَمَنْ عَصَانِي فَقَدْ عَصَى اللَّهَ وَمَنْ أَطَاعَ الْإِمَامَ فَقَدْ أَطَاعَنِي وَمَنْ عَصَى الْإِمَامَ فَقَدْ عَصَانِي

*Barang siapa yang menaati ku berarti ia taat kepada Allah, dan siapa yang membangkang kepadaku maka ia telah membangkang pada Allah. Dan barang siapa yang menaati pemimpin maka ia telah menaati ku dan siap yang membangkang kepada pemimpin maka ia telah membangkang kepadaku (H.R. Ibnu Majah)*

Syarat-syarat kepemimpinan menurut Kartono (2008 :

36) ada 3 hal, yaitu :

- 1) Kekuasaan : adalah kekuatan, otorita dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
  - 2) Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, agar orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
  - 3) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.
- Menurut Stephen Covey dalam Antonio (2007 : 20)

menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai :

- a) Perintis;
- b) Penyelaras,
- c) Pemberdaya dan,
- d) Panutan. (Isvandiari & Idris, 2018)

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu.

Menurut Rivai (2005) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

#### 2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan



keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

### 3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

### 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus.

## 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Asas-Asas Kepemimpinan ada beberapa yakni sebagai berikut :

### 1. Kemanusiaan

Mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya setiap individu, demi tujuan-tujuan human.

### 2. Efisien

Efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi dan jumlah manusia; atas prinsip” penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.

### 3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi (Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan, 2016).

S.P. Siagian dalam Sedarmayanti (2016:274) mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

- a) Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia
- b) Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.
- c) Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup. Sedangkan R. Achmad Rustandi dalam

Sedarmayanti (2016:274) mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

- a) Pendekatan bakat Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin
- b) Pendekatan situasional Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
- c) Pendekatan bakat dan situasional Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu

dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

Berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan Direktif Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Davis dan Newstrom (2006:164) kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintangkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin yang mempunyai gaya seperti ini pada umumnya sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter.
- b) Kepemimpinan Suportif Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan suportif, yaitu

kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Winardi (2000:63) kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri. Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian, dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan. dengan cara membimbing pengikut atau karyawan dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

- c) Kepemimpinan Partisipatif Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Luthans dalam Nawawi (2003:91) gaya kepemimpinan ini ditujukan dengan memberikan

kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah. Menurut pendapat tokoh-tokoh tersebut dalam gaya ini pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin. Selain itu pemimpin juga memberikan pada karyawan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah.

- d) Kepemimpinan Orientasi Prestasi Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif. Menurut pendapat tokoh tersebut dalam gaya ini menetapkan tujuan yang menantang dan merangsang para karyawan, mengharapkan karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin, percaya pada kemampuan karyawan untuk mencapainya, dan terus menerus mencari

peningkatan hasil karya atau kerja.(Yulistian et al., 2018)

Adapun ayat yang berkaitan dengan amanah dalam kepemimpinan yang tercantum dalam Q.S. An-Nisa [4]:59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

*Terjemah: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat) (Q.S. An-Nisa [4]:59)*

### 2.2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:132), “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2015:110), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima”.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan

karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robins (2002:45) meliputi:

- 1) pekerjaan itu sendiri yaitu pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai sesuatu yang menarik dan melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar;
- 2) pengawasan yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi;
- 3) imbalan yaitu bila imbalan dipersepsikan adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas maka kemungkinan besar akan menimbulkan kepuasan;
- 4) kesempatan promosi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang lebih tinggi sehingga perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawan lebih terjamin;
- 5) rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual sedangkan kelompok kerja dapat memberikan



dukungan, nasehat atau saran kepada sesama rekan kerja.(Sulistyawati, 2018).

Sifat-sifat dari pekerjaan yang di tekuni oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Ada beberapa dimensi dari pekerjaan itu sendiri, yaitu:

- 1) Seberapa jauh suatu pekerjaan itu memerlukan berbagai macam aktivitas yang berbeda-beda, penggunaan tuntutan bakat dan keterampilan yang berbeda-beda. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Seberapa pekerjaan jauh kelengkapan dari suatu tugas mulai dari awal sampai akhir.
- 3) Seberapa jauh suatu pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan dari pekerjaan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.

- 4) Seberapa jauh suatu pekerjaan memberikan kebebasan, keleluasaan dalam hal merencanakan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 5) Seberapa jauh pekerja memperoleh keteerangan yang jelas dan langsung tentang efektifitas dari yang dilakukan.

Hubungan antar rekan kerja Interaksi yang terjadi sesama pekeerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pula pada kepuasan kerja. Sebagai makhluk sosial, karyawan dalam dunia kerja pun tidak terlepas dari bantuan rekan kerjanya. Apalagi dalam dunia kerja terjadi interaksi yang rutin dan kontinue dengan sesama rekan kerja, sehingga nyaman atau tidaknya berinteraksi dengan rekan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja bukan hanya untuk mengejar uang atau prestasi, tapi juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. (Wiliandari, 2019)

Menurut Ahmad Tohardi (2002:436) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya :

1. Teori Keadilan (Equity Theory) Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963), Menurut teori ini orang akan merasa

puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas sekantor, atau di tempat lain. Termasuk elemen – elemen keadilan adalah :

- b. Input Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh : pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat – alat kerja
  - c. Out Come Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh : gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.
  - d. Comparison Comparison adalah pihak – pihak lain yang dipakai sebagai bahan pembanding karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau
2. Teori Pertentangan (Discrepancy Theory) Teori pertentangan pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antar shouldbe dengan

apa yang menurut perasaannya atau presepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan presepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) Teori ini dikemukakan oleh Herzberg(1959). Teori ini mengansumsikan adanya dua faktor yang perlu diperhatikan dalam motivasi (kepuasan).(Yusron Rozzaid, 2015)

Tujuan pengukuran kepuasan kerja bagi para pegawai menurut Robbins. (2009) adalah:

- 1) Mengidentifikasi kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk kaitannya dengan tingkat urutan prioritasnya (urutan faktor atau atribut tolak ukur kepuasan yang dianggap penting bagi pegawai). Prioritas yang dimaksud dapat berbeda antara para pegawai dari berbagai bidang dalam organisasi yang sama dan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Mengetahui persepsi setiap pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Sampai seberapa dekat persepsi tersebut sesuai dengan harapan mereka dan bagaimana perbandingannya dengan pegawai lain.

- 3) Mengetahui atribut–atribut mana yang termasuk dalam kategori kritis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pegawai. Atribut yang bersifat kritis tersebut merupakan prioritas untuk diadakannya peningkatan kepuasan pegawai.
- 4) Apabila memungkinkan, perusahaan atau instansi dapat membandingkannya dengan indeks milik perusahaan atau instansi saingan atau yang lainnya.(Wan Dedi Wahyudi, 2019)

Indikator-indikator Kepuasan Kerja Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018;82) antara lain:

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.(Saputra, 2019)

### 2.2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005:120) adalah tingkat terhadap mana para mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001), definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian pengertian kinerja suatu organisasi memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan. (Panjaitan, 2017)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana menurut Enny W (2019:115-116) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reability (knowledge skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

## 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengajarkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

- 3) Faktor pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 4) Faktor kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 5) Faktor budaya organisasi, adalah kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- 6) Faktor lingkungan kerja, adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 7) Faktor kepuasan kerja, adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.
- 8) Faktor disiplin kerja, adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu. (Nurlinda Hijrah, 2022)

Menurut Dharma (2003:355) indikator-indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

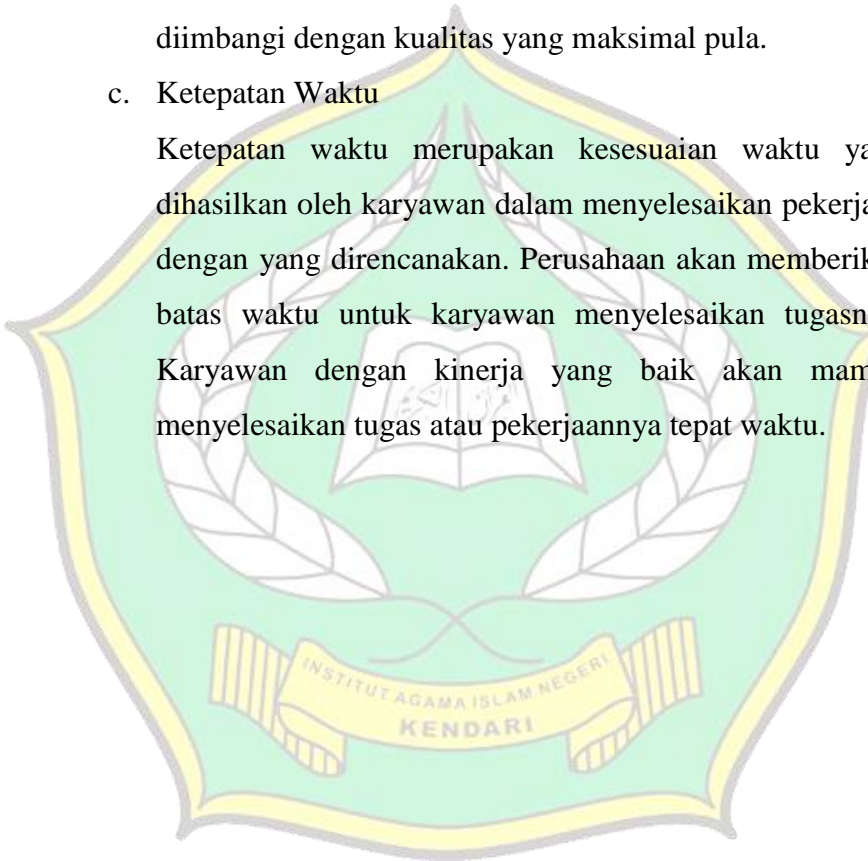


b. Kualitas

Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.

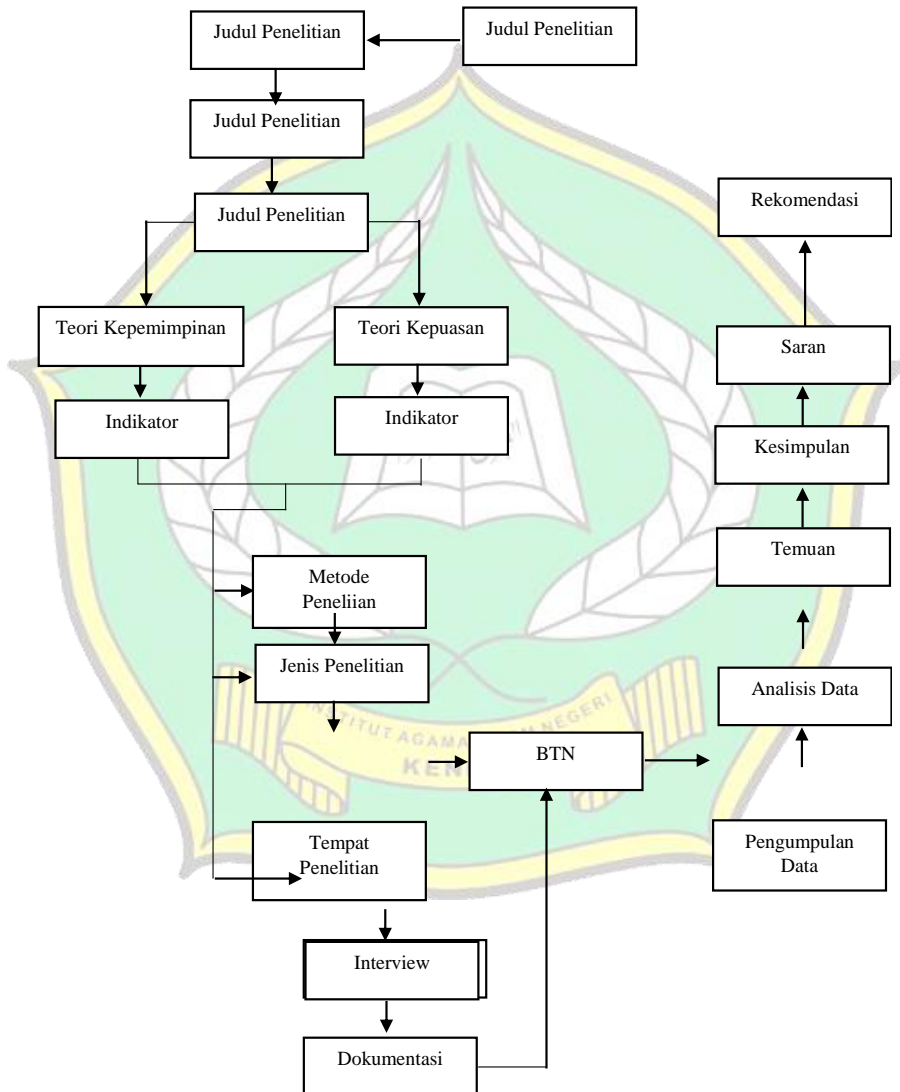
c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.



### 2.3. Kerangka Pikir

Berikut ini kerangka pemikiran yang telah disusun untuk menjabarkan hipotesis dalam penelitian ini:



## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang hendak diuji kebenarannya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dari bawahan (Yukl, 2005:7; Pierce and Newstrom, 2006). Penelitian dilakukan oleh Challagalla and Shervani (2006) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya, akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah

menuju tercapainya tujuan organisasi (Hughes et al., 2002; Yukl, 2005:7). Prananta (2008) memberi bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 1996:196). Penelitian dilakukan oleh Laily (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laschinger et al. (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka yang akan dijumlahkan untuk dijadikan sebagai data yang dianalisis. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan Bank Tabungan Negara KC. Kendari.

### **3.2. Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian yang telah diteliti adalah PT. Bank Tabungan Negara KC. Kendari yang beralamat di Komplek A. Yani Square Blok. A6-7, Jl. Ahmad Yani, Bende, Kec. Kadia, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan setelah proposal ini disetujui dengan waktu penelitian selambat-lambatnya 2-3 bulan.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono:2019:126). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi

juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara Kota Kendari dengan jumlah 50 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit atau sama dari jumlah populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Bank Tabungan Negara Mengingat jumlah populasi yang ada, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu merupakan penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2014:85). *Sampling Insidental* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, kebetulan yang dimaksud yaitu kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018).

### 3.4. Data dan Sumber Data

Pengertian sumber data adalah informasi yang memiliki arti bagi penggunaannya. Teknik pengumpulan data ini sebagai alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang

dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan berbagai fakta yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti. Dalam pengumpulan data dapat terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan tentang data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data ini berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Data sekunder, data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut.

### **3.5. Variabel Penelitian**

Secara teoritis variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable yaitu: kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) berfungsi sebagai variabel independen atau variabel eksogen; kinerja karyawan (Y1), berfungsi sebagai variabel antara atau variabel intervening, dan berfungsi juga sebagai variabel endogen.

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002:47; Hughes et al.,2002; Robbins, 2002:163; Yukl, 2005:8). Variabel kepemimpinan

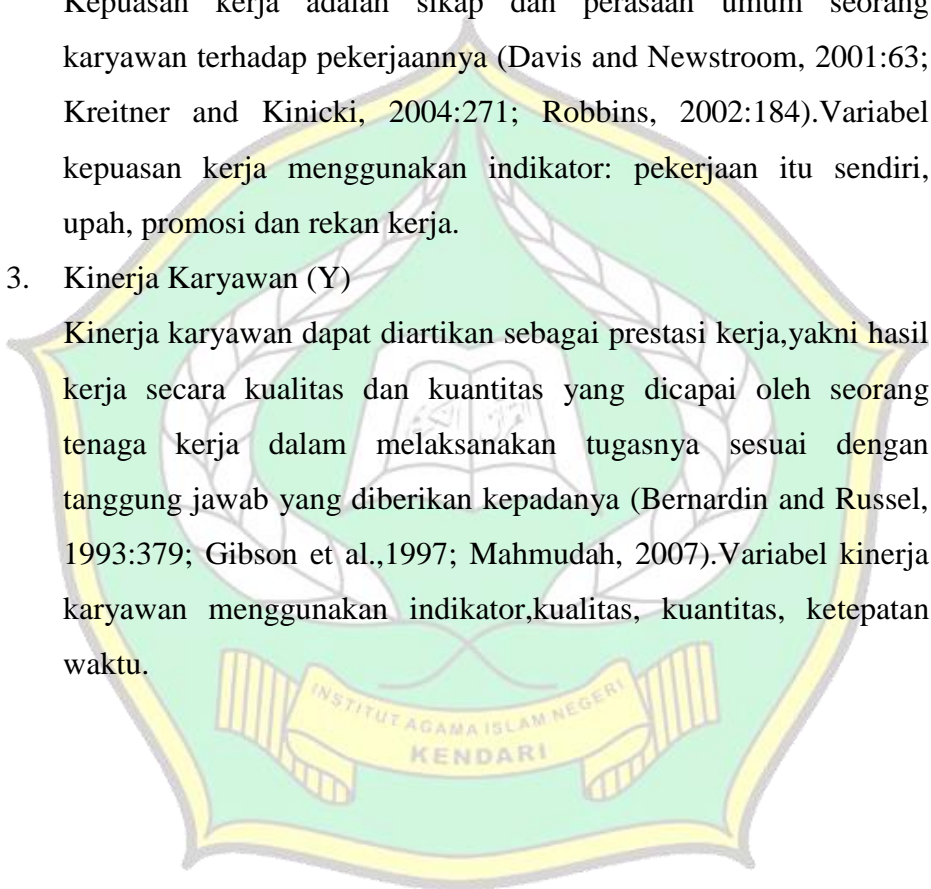
menggunakan indikator: kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan orientasi prestasi.

## 2. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Davis and Newstrom, 2001:63; Kreitner and Kinicki, 2004:271; Robbins, 2002:184). Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi dan rekan kerja.

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bernardin and Russel, 1993:379; Gibson et al., 1997; Mahmudah, 2007). Variabel kinerja karyawan menggunakan indikator, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

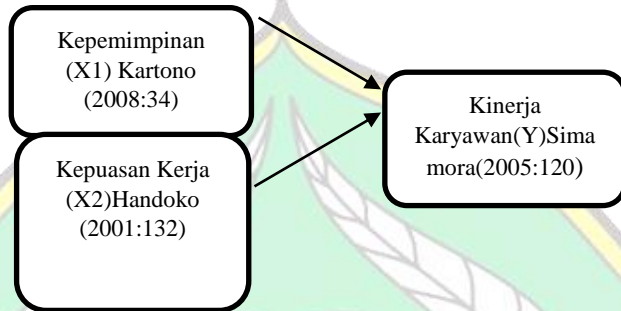




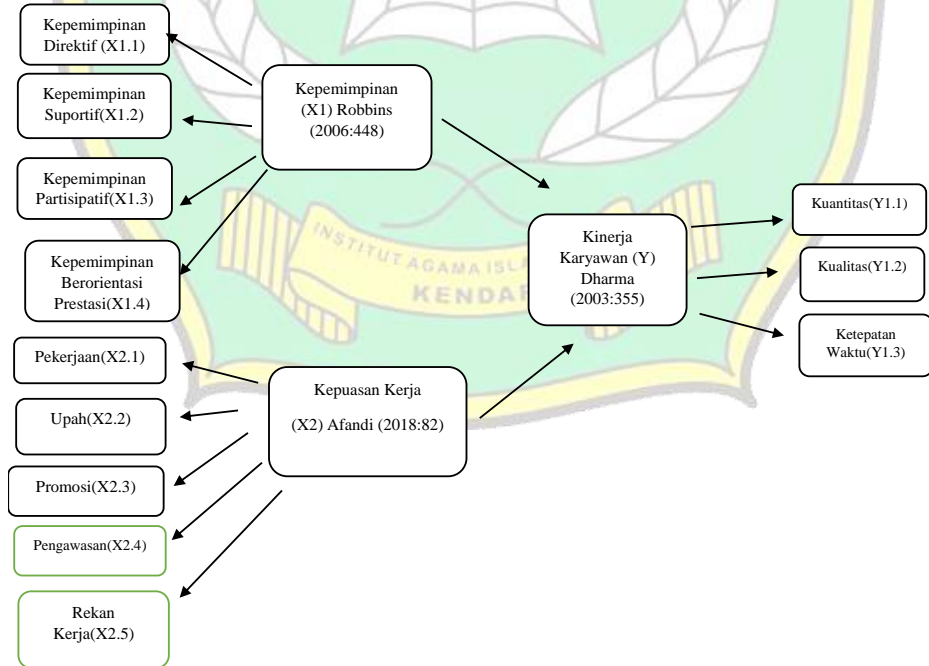
### 3.6. Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini dapat di paparkan sebagai berikut:

**Bagan 3.1**  
**Desain Penelitian**



**Bagan 3.2**  
**Hubungan Antar Variabel**



### 3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling baik dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Apabila tidak mengetahui teknik pengumpulan data yang digunakan, maka penelitian tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan metode observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari.

Dengan melakukan penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan maka ditentukan skor setiap jawaban sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Teknik pengukuran skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor untuk setiap pertanyaan yang ditentukan, yaitu sebagai berikut:

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | dengan bobot 5 |
| 2. Setuju (S)         | dengan bobot 4 |

- |                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 3. Netral (N)                | dengan bobot 3 |
| 4. Tidak Setuju (ST)         | dengan bobot 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | dengan bobot 1 |

Dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini teknik penyebaran kuesioner dilakukan dengan 2 cara. Pertama, melakukan penyebaran angket secara langsung dengan cara menemui dan menyebarkan lembaran angket kepada karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari untuk diisi. Kedua, melakukan penyebaran angket menggunakan fasilitas google Form sehingga peneliti hanya perlu menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh nasabah Bank Tabungan Negara KC di Kota Kendari.

Dalam rangka meningkatkan *respon rate* (tingkat pengembalian kuesioner) terkait dengan penyebaran kuesioner baik secara langsung, melalui media elektronik maupun melalui perantara maka peneliti memberikan waktu satu minggu dari waktu kuesioner diberikan. Setelah satu bulan penyebaran kuesioner, peneliti mengumpulkan semua data dan melakukan rekapitulasi awal terhadap hasil kuesioner yang diteliti.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut KBBI adalah suatu yang tertulis atau tercetak yang dapat dipergunakan sebagai bukti atau keterangan. Dokumen diperoleh dari wawancara dengan salah satu karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan Bank Tabungan

Negara KC Kendari. Dengan demikian peneliti memperoleh dasar yang akurat untuk melaksanakan penelitian. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian.

### 3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan seluruh kegiatan suatu objek lain. Seperti ciri-ciri, motivasi, perasaan-perasaan dan itikad orang lain.

## 3.8. Teknik Analisis Data

### 3.8.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada kuisioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Valid yang berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument dapat dikatakan valid, bila: (Siregar, 2017)

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Koefisien korelasi *product moment*  $> r_{\text{tabel}}(\alpha : n-2)$   $n =$  jumlah sampel
- c) Nilai  $\text{sig} \leq \alpha$

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = koefisien korelasi  
 $n$  = jumlah responden  
 $x$  = jumlah skor item  
 $y$  = jumlah skor total (seluruh item)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument. Reliabilitas merupakan tingkat ketepatan, ketelitian, atau keterakuratan sebuah instrument. Jadi reliabilitas memperlihatkan apakah instrument tersebut konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berbeda (Siregar, 2017). Untuk menguji reliabilitas instrument yakni menggunakan rumus koefisien alfa cronbach ialah sebagai berikut: (Silalahi, 2015)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

- $\alpha$  = koefisien alpha cronbach  
 $k$  = jumlah item pertanyaan  
 $\sum S_i^2$  = jumlah varian skor item  
 $S_x^2$  = varian skor uji seluruh item  $k$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, yaitu: (Silalahi, 2015)

- a. Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan  $\alpha > 0,7$  maka instrument ukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability*, sehingga layak digunakan sebagai instrument ukuran untuk penelitian.
- b. Jika hasil reliabilitas  $\alpha < 0,6$  maka instrument ukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability*, sehingga tidak layak digunakan sebagai instrument ukuran untuk penelitian. Namun jika hasil perhitungan menunjukkan sama dengan atau lebih besar dari 0,6 maka instrument reliable.

### 3.9. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji stastistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima. Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Untuk membuktikan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi sebuah data, yaitu pada *histogram* maupun *normal probability plot*. Pada *histogram*, data dikatakan memiliki distribusi normal apabila data tersebut berbentuk asumsi normalitas.

*Normal probability plot* ini dapat dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi stisklasik heteroskedastisitas, penyimpangan asumsi stisklasik heteroskedastisitas disini ialah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model ialah dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas apabila :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau menyebar disekitas angka nol (0).
  2. Titik-titik dan tidak mengumpul hanya di atas maupun di bawah saja.
  3. Penyebaran titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
  4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana, bahwa analisis regresi adalah digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi korelasi. Untuk menghitungnya yakni dengan cara membandingkan nilai  $D-W$  dengan nilai  $d$  dari tabel Durbin Watson:

- 1) Jika  $D-W < dL$  atau  $D-W > 4 - dL$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $dU < D-W < 4 - dU$ , kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Tidak ada kesimpulan jika:  $dL \leq D-W \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$ .



#### d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut.

#### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel independent. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan

nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Uji T merupakan uji hipotesis yang menggunakan distribusi T. uji T digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (bebas) yaitu, *budaya organisasi*(X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu, tingkat Kinerja karyawan (Y), uji T dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya shariah compliance (X) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan nasabah (Y).
- 2) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang artinya shariah compliance (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan nasabah (Y).

#### 2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Bank Tabungan Negara**

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bentuk perseroan Terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan dan Perbankan. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya Postpaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April tahun 1942, sejak masa pendudukan Jepang di Indonesia, Bank ini dibekukan dan digantikan dengan Tyokin Kyoku atau Chokinkyoku. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia Bank ini diambil oleh Pemerintah Indonesia dan diubah menjadi Bank Kantor Tabungan Pos RI ini sebagai satu-satunya Lembaga Tabungan Indonesia Pada Tanggal 9 Februari 1950 Pemerintah mengganti namanya dengan nama Bank Tabungan Pos. Tanggal 9 Februari ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaga Negara Republik Indonesia No 62 Tahun 1963 Tanggal 22 Juni 1963 maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri.

Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjukkan oleh Pemerintahan Indonesia pada Tanggal 29 Januari 1974 melalui surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/1/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut. Maka mulai 1976 mulailah realisi KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank Btn di negri ini. Waktu demi waktu akhirnya terus mengantar Bank BTN sebagai satu-satunya Bank yang mempunyai kosentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN. Sayap Bank BTN pun semakin melebar pada Tahun 1989 Bank BTN sudah mengeluarkan Obligasi pertamanya. Pada Tahun 1992 status Bank BTN ini menjadi PT. Tabungan Negara (Persero) karena sukses Bank BTN dalam bisnis perumahan melalui fasilitas KPR tersebut. Status persero ini memungkinkan Bank BTN bergerak lebih luas lagi dengan fungsi nya sebagai Bank umum (komersial). Demi mendukung Bisnis KPR tersebut, Bank BTN mulai mengembangkan Produk-Produk layanan PerBankan sebagaimana layaknya Bank umum (komerisal). Sukses Bank BTN dalam Bisnis KPR juga telah meningkatkan status Bank BTN sebagai Bank Konvensional menjadi Bank Devisa Pada Tahun 1994, Layanan Bank dalam bentuk penerbitan Letter of credit (L/C), pembiayaan usaha dalam bentuk Dollar, dan lain-lain bida diberikan Bank BTN dengan status tersebut. Dengan status baru ini tidak membuat Bank

BTN lupa akan fungsi utamanya sebagai penyedia KPR untuk masyarakat menengah kebawah.

Berdasarkan kajian konsultan independent, Price Water House Coopers, Pemerintah melalui BUMN dalam surat No. 5/544/MMBU/2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi. Badan pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) mengeluarkan pernyataan efektif terhadap produk investasi baru berbasis sekuritasasi. Produk itu adalah itu adalah EBA Danareksa Sarana Multigriya IFinansial Kredit Kepemilikan Rumah Bank Tabungan (SMF I-KPR BTN). Ditahun yang sama juga BTN melakukan Penawaran Umum Saham Perdana (IPO) dan listing di Bursa Efek Indosenesia. Kepercayaan Masyarakat dan Pemerintah terhadap Bank BTN telah mengantarkan Bank BTN mendapatkan penghargaan tersebut akan mengukuhkan optimism perseroan untuk mampu melanjutkan catatan kinerja positif dan pencapai target bisnis perseroan pada tahun tahun berikutnya

#### **4.1.2. Visi Misi Perusahaan**

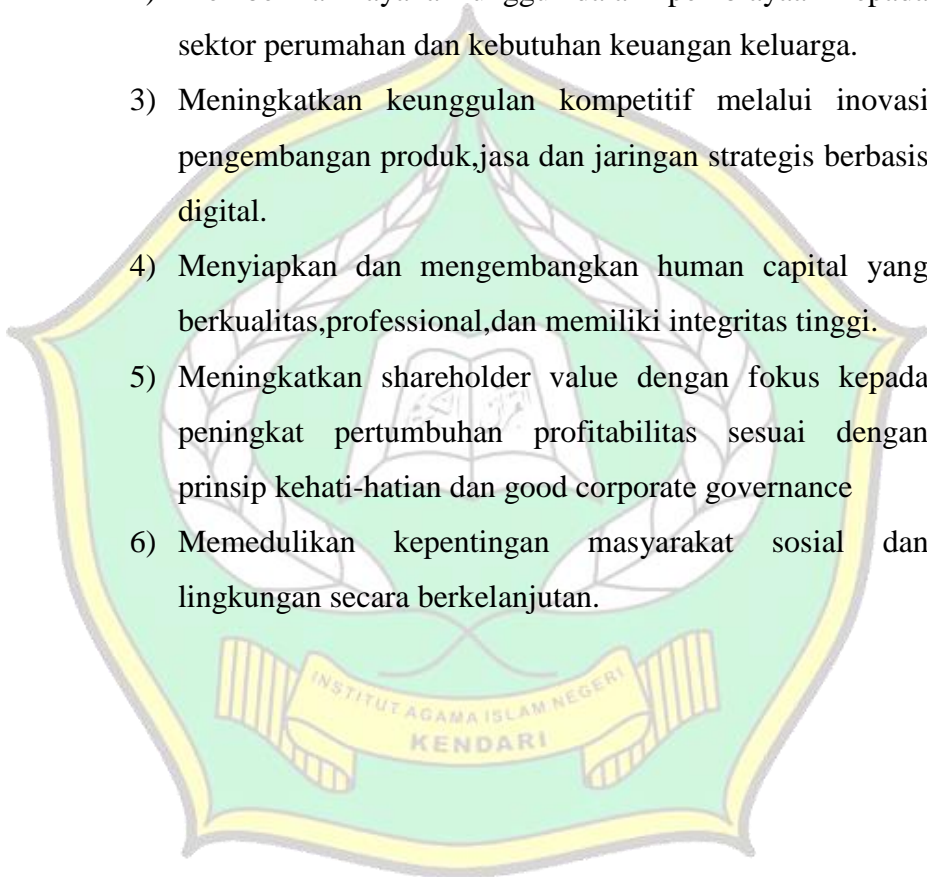
Adapun Visi dan Misi dari Bank Tabungan Negara adalah sebagai berikut:

##### **Visi Bank Tabungan Negara**

Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sector perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.

### **Misi Bank Tabungan Negara**

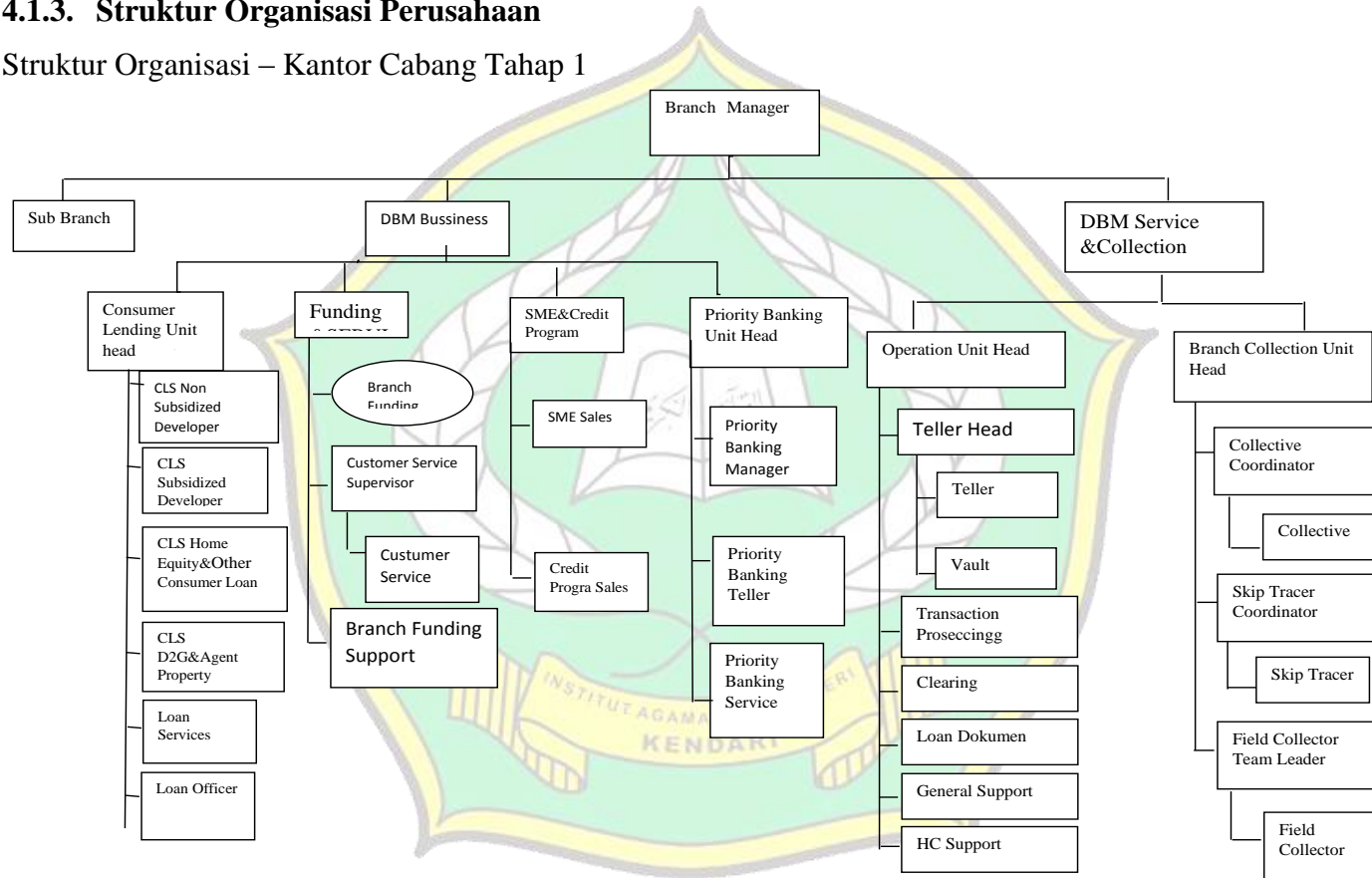
- 1) Berperan aktif dalam mendukung sector perumahan, baik dari sisi penawaran maupun sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sector perumahan di Indonesia.
- 2) Memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor perumahan dan kebutuhan keuangan keluarga.
- 3) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
- 4) Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi.
- 5) Meningkatkan shareholder value dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance
- 6) Memedulikan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan.





### 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

#### Struktur Organisasi – Kantor Cabang Tahap 1



#### 4.1.4. Gambaran Umum Responden

Konsumen yang di pilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja pada Bank Tabungan Negara KC.Kendari.Jumlah karyawan yang dipilih sebagai responden sebanyak 50 orang dengan identitas sebagai berikut:jenis kelamin,usia,agama,pekerjaan,dan lama menjadi sebagai karyawan.

##### a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian kuesioner pada karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari.Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
Jumlah		50	100%

*Sumber :Hasil data primer yang diolah,2023*

Dari data 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden dengan kategori jenis kelamin terbagi menjadi 17 orang laki-laki (44%) dan 28 orang perempuan (56%).Hal ini menunjukkan bahwa jumlah reponden perempuan lebih banyak di dibandingkan dengan responden laki-laki.Hal ini dapat di jadikan indikasi bahwa karyawan

Bank Tabungan Negara KC Kendari lebih domina perempuan di bandingkan laki-laki.

b. Responden Menurut Umur

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia sangat berpengaruh pula terhadap kecintaan seseorang terhadap organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Menurut Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1	< 21 Tahun	0	0%
2	21 - 25 Tahun	8	16%
3	26 - 30 Tahun	17	34%
4	31 - 35 Tahun	12	24%
5	36 - 40 Tahun	11	22%
6	> 40 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Dari data yang di sajikan pada tabel 4.2 di atas dapat dilihat terdapat enam jenis pilihan umur responden, Sebagian besar umur responden berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (34%) yang terdiri dari 7 laki-laki dan 10 perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Tabungan Negara KC Kendari lebih banyak yang berumur 26-30 tahun. Selanjutnya, umur dengan jumlah terbanyak ada dua kelompok yaitu dengan 12 responden yang dimana umur 31-35 tahun (24%) 11

orang dengan umur 36-40 tahun (22%). Disisi lain dapat dilihat dari data diatas responden dengan umur 21-25 tahun sebanyak 8 orang (16%). Responden yang berumur > 40 tahun sebanyak 2 orang (4%). Dan terakhir umur <21 tahun tidak ada sama sekali atau bisa dikatakan 0%.

c. Reponden Menurut Pendidikan

Pendidikan bertujuan guna mengembangkan dan memantapkan kemampuan intelektual, kematangan psikologis dan pembentukan watak seseorang. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat Pendidikan yang berbeda pada responden .Tingkat Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Menurut Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA/MA	3	6%
2	Diploma	12	24%
3	S1	33	66%
4	S2	2	4%
5	S3	0	0%
Jumlah		50	100%

*Sumber :Hasil data primer yang diolah,2023*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat di ketahui bahwa tingkat Pendidikan yang telah di tempuh para responden cukup beragam.Presentase terbesar berada pada tingkat Pendidikan Strata 1 (S1) yaitu 33 orang (66%).Kondisi ini

terjadi karena Sebagian besar responden adalah karyawan yang bekerja dilapangan dan di dalam perusahaan atau kantor, jadi mereka tidak hanya membawa nama baik perusahaan tetapi juga bertugas mempromosikan, maka dibutuhkan kepintaran dan keahlian khusus. Selain itu, dari tabel diatas juga dapat dilihat jumlah responden dengan Pendidikan SMA/MA berjumlah 3 orang (6%), Diploma berjumlah 12 orang (24%), S2 berjumlah 2 orang (24%), dan S3 berjumlah 0 orang (0%).

d. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

**Tabel 4.4**  
**Menurut Pekerjaan Responden**

NO	Pekerjaan	Jumlah	Presentasi
1	Kepala Cabang	1	2%
2	DBM Consumer	1	2%
3	DBM Comersial	1	2%
4	Sekretaris	1	2%
5	Customer Servis	3	6%
6	Teller	4	8%
7	Accounting Control	4	8%
8	Loan Dokumen	13	26%
9	General Banking & Administration	13	26%
10	BFSU	3	6%
11	Service Quality (SQ)	6	12%
Jumlah		50	100%

*Sumber : Hasil data yang di olah, 2023*

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden adalah berprofesi sebagai Kepala cabang 1 orang (2%), DBM Consumer 1 orang (2%), DBM Comersial 1 orang (2%), Sekretaris 1 orang (2%).Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa responden yang bekerja sebagai Loan dokumen 13 orang (26%). Responden berprofesi sebagai General Banking & Administration berjumlah 13 orang (26%),Teller 4 orang (8%), Accounting Control 4 orang (8%), Customer Servis 3 orang (6%), BFSU 3 orang (6%), dan Service Quality 6 orang (12%).

e. Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden sebagai sampel adalah 50 orang,dimana dari 50 orang tersebut terdapat agama islam 42 orang,2 orang beragama hindu,dan 6 orang beragama Kristen.

**Tabel 4.5**  
**Menurut Agama Responden**

NO	Agama	Jumlah	Presentasi
1	Islam	42	84%
2	Hindu	2	4%
3	Kristen	6	12%
Jumlah		50	100%

f. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai berapa lama responden menjadi karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Menurut Lama Menjadi Karyawan Responden**

No	Lama Menjadi Karyawan	Jumlah	Presentasi
1	<1 Tahun	4	8%
2	1-5 Tahun	25	50%
3	6-10 Tahun	17	34%
4	11-15 Tahun	4	8%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		50	100%

*Sumber: hasil data yang diolah, 2023*

Dari data tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan yang kurang lebih (<1 Tahun) berjumlah 4 orang (8%).Selanjutnya responden yang menjadi karyawan selama 1-5 Tahun sebanyak 25 orang (50%). Responden yang menjadi karyawan selama 6-10 Tahun sebanyak 17 orang (34%). Kemudian, responden yang menjadi karyawan selama 11-15 tahun 4 orang (8%). Dan yang terakhir >15 tahun 0 (0%) atau tidak ada.

## 4.2. Hasil dan Pembahasan Penelitian

**Tabel 4.7**  
**Statistic Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	50	34.00	48.00	39.3200	3.44899
Kepuasan Kerja	50	60.00	100.00	81.4600	8.48819
Kinerja Karyawan	50	14.00	28.00	20.8000	3.52252
Valid N (listwise)	50				

*Sumber : Data diolah SPSS,2023*

Berdasarkan tabel statistic deskriptif diatas dapat dijelaskan bahwa:

### 1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil data yang telah di uji diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai terendah 34 dan nilai tertinggi yaitu 48. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kepemimpinan dalam penelitian ini berkisar 34 sampai 48 dengan nilai rata-rata 39.3200 dengan standar deviasi 3.44899.

### 2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai terendah yaitu 60 dengan nilai tertinggi yaitu 100. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berkisar 60 sampai 100 dengan nilai rata-rata 81.4600 dengan standar deviasi 8.48819.



### 3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah yaitu 14 dengan nilai tertinggi yaitu 28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini berkisar 14 sampai 28 dengan nilai rata-rata 20.8000 dengan standar deviasi 3.52252.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepemimpinan**

Indikator Variabel	Item	Frekuensi dan Presentase Jawaban Responden										Total	
		STS		N		SS		TS		S		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kepemimpinan Direktif	X1.1	2	4%	9	18%	13	26%	8	16%	18	36%	50	50
	X1.2	1	2%	3	6%	16	32%	8	16%	22	44%	50	
Kepemimpinan Suportif	X1.3	1	2%	2	2%	12	24%	4	8%	31	62%	50	50
	X1.4	1	2%	0	0%	14	28%	4	8%	31	62%	50	
	X1.5	1	2%	0	0%	17	34%	9	18%	23	46%	50	
Kepemimpinan Partisipatif	X1.6	2	4%	0	0%	18	36%	8	16%	22	44%	50	50
	X1.7	1	2%	1	2%	17	34%	10	20%	21	42%	50	
Kepemimpinan Orientasi Prestasi	X1.8	0	0%	0	0%	14	28%	6	12%	30	60%	50	50
	X1.9	1	2%	0	0%	22	44%	2	4%	25	50%	50	
	X1.10	2	4%	1	2%	20	40%	2	4%	25	50%	50	

Hasil penelitian distribusi frekuensi responden menunjukkan pada variabel kepemimpinan nilai mean (rata-rata) pada indikator Kepemimpinan direktif, Kepemimpinan suportif, Kepemimpinan partisipatif, dan Kepemimpinan orientasi prestasi menunjukkan hasil sebesar 50. Dan secara keseluruhan untuk variabel *Kepemimpinan* sebesar 50%. Dari indikator Kepemimpinan yang di kemukakan oleh Hasibuan (2016:171) yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan

suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan orietasi prestasi.

**Tabel 4.9**  
**Distriusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator Variabel	Item	Frekuensi dan Presentase Jawaban Responden										Total	
		STS		N		SS		TS		S		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Terhadap Gaji	X2.1	0	0%	6	12%	5	10%	9	18%	29	58%	50	50
	X2.2	0	0%	1	2%	15	30%	6	12%	28	56%	50	
	X2.3	1	2%	2	4%	11	22%	2	4%	35	70%	50	
Terhadap Promosi	X2.4	0	0%	6	12%	10	20%	5	10%	29	58%	50	50
	X2.5	0	0%	0	0%	17	34%	3	6%	30	60%	50	
	X2.6	0	0%	0	0%	15	30%	2	4%	33	66%	50	
	X2.7	0	0%	0	0%	20	40%	0	0%	30	60%	50	
Terhadap Rekan Kerja	X2.8	0	0%	1	2%	26	52%	0	0%	24	48%	50	50
	X2.9	0	0%	0	0%	20	40%	1	2%	29	58%	50	
	X2.10	0	0%	0	0%	19	38%	1	2%	30	60%	50	
	X2.11	0	0%	1	2%	17	34%	1	2%	31	62%	50	
Terhadap Atasan	X2.12	0	0%	5	10%	15	30%	0	0%	30	60%	50	50
	X2.13	0	0%	0	0%	15	30%	3	6%	32	64%	50	
	X2.14	0	0%	3	6%	17	34%	1	2%	29	58%	50	
	X2.15	0	0%	0	0%	18	36%	2	4%	30	60%	50	
Terhadap Pekerjaan itu Sendiri	X2.16	3	6%	1	2%	11	22%	17	34%	18	36%	50	50
	X2.17	1	2%	2	4%	19	38%	4	8%	24	48%	50	
	X2.18	1	2%	1	2%	15	30%	5	10%	28	56%	50	
	X2.19	0	0%	0	0%	15	30%	3	6%	32	64%	50	
	X2.20	0	0%	1	2%	15	30%	3	6%	31	62%	50	

Hasil penelitian distribusi frekuensi responden menunjukkan pada variabel kepuasan kerja nilai mean (rata-rata) pada indikator terhadap gaji,kepuasan terhadap promosi,kepuasn terhadap rekan kerja,kepuasan terhadap atasan,kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menunjukkan hasil sebesar 50. Dan secara keseluruhan untuk variabel *kepuasan kerja* sebesar 50% Dari indikator Kepemimpinan yang di kemukakan oleh Afandi (2018:82) yaitu indikator terhadap gaji,kepuasan terhadap promosi,kepuasn terhadap

rekan kerja,kepuasan terhadap atasan,kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator Variabel	Item	Frekuensi dan Presentase Jawaban Responden										Total	
		STS		N		SS		TS		S			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kualitas	Y1.1	0	0%	3	6%	10	20%	0	5	32	64%	50	50
	Y1.2	0	0%	1	2%	18	36%	0	0%	31	62%	50	
Kuantitas	Y1.3	0	0%	3	6%	15	30%	0	0%	32	64%	50	50
	Y1.4	0	0%	0	0%	18	36%	0	0%	32	64%	50	
Ketepatan Waktu	Y1.5	0	0%	1	2%	19	38%	0	0%	30	60%	50	50
	Y1.5	0	0%	2	4%	18	36%	0	0%	30	60%	50	

Hasil penelitian distribusi frekuensi responden menunjukkan pada variabel kinerja karyawan nilai mean (rata-rata) pada indikator terhadap kualitas,kuantitas,dan ketepatan kerja menunjukkan hasil sebesar 50. Dan secara keseluruhan untuk variabel *kepuasan kerja* sebesar 50% Dari indikator Kepemimpinan yang di kemukakan oleh Dharma (2003:355) yaitu indikator terhadap kualitas,kuantitas,dan ketepatan waktu.

### 4.3. Teknik Analisis Data

#### 4.3.1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah salah satu bagian dari Confirtmatory Factor Analysis (CFA) bertujuan untuk mengukur derajat ketepatan dari data pada masing-masing indikator yang kemudian dapat mempertegas indikator-indikator yang dapat menjadi faktor konstruk laten. Pada penelitian ini cut of value uji validitas ialah loading > 0,05.

Sehingga, suatu indikator dapat dikatakan valid jika mempunyai nilai loading factor  $> 0,05$  (Bahri & Zamzam, 2015), berdasarkan r tabel pada kolom 0,05 untuk 50 responden nilainya 0,235 jadi yang saya gunakan adalah 0,235. Adapun hasil dari uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	X1.1	Kepemimpinan Direktif	0.313	0.235	Valid
2	X1.2	Kepemimpinan Direktif	0,519	0.235	Valid
3	X1.3	Kepemimpinan Suportif	0,251	0.235	Valid
4	X1.4	Kepemimpinan Suportif	0,428	0.235	Valid
5	X1.5	Kepemimpinan Suportif	0,491	0.235	Valid
6	X1.6	Kepemimpinan Partisipatif	0,619	0.235	Valid
7	X1.7	Kepemimpinan Partisipatif	0,409	0.235	Valid
8	X1.8	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,415	0.235	Valid
9	X1.9	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,563	0.235	Valid
10	X1.10	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,272	0.235	Valid

*Sumber :Hasil data primer yang diolah ,2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa pada variabel komitmen organisasi pada tiap indicator mempunyai taraf signifikan lebih dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,235 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,313 nilai ini lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu sebesar 0,235. Begitupun dengan indikator 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 yang dimana nilai taraf signifikkannya lebih besar dari r tabel (ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel komitmen kepemimpinan ada masing-masing indikator tedapat dikatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	X2.1	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,498	0.235	Valid
2	X2.2	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,427	0.235	Valid
3	X2.3	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,408	0.235	Valid
4	X2.4	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0.454	0.235	Valid
5	X2.5	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0.472,	0.235	Valid
6	X2.6	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,473	0.235	Valid
7	X2.7	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,52	0.235	Valid
8	X2.8	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,449	0.235	Valid
9	X2.9	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,378	0.235	Valid
10	X2.10	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,569	0.235	Valid
11	X2.11	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,346	0.235	Valid
12	X2.12	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,348	0.235	Valid
13	X2.13	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,501	0.235	Valid
14	X2.14	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,453	0.235	Valid
15	X2.15	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,348	0.235	Valid
16	X2.16	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,437	0.235	Valid
17	X2.17	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,428	0.235	Valid
18	X2.18	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,287	0.235	Valid
19	X2.19	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,254	0.235	Valid
20	X2.20	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,338	0.235	Valid

*Sumber: Hasil data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja pada tiap indikator mempunyai taraf signifikan lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,235 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,498 nilai ini lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu sebesar 0,235. Begitupun dengan indikator 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 dan 20 yang dimana nilai taraf signifikannya lebih besar dari r tabel (ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja pada masing-masing indikator dikatakan valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	Y1.1	Kualitas Kerja	0,506	0.235	Valid
2	Y1.2	Kualitas Kerja	0,405	0.235	Valid
3	Y1.3	Kuantitas Kerja	0,504	0.235	Valid
4	Y1.4	Kuantitas Kerja	0,354	0.235	Valid
5	Y1.5	Ketepatan Waktu	0,523	0.235	Valid
6	Y1.6	Ketepatan Waktu	0,309	0.235	Valid

*Sumber: Hasil data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada variabel kinerja karyawan pada tiap variabel kinerja karyawan pada tiap indikator mempunyai taraf signifikan lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu 0,235 atau nilai r hitung yang di dapat pada indikator 1 sebesar 0,506 nilai ini lebih besar dari r tabel (ketepatan) yaitu sebesar 0,235. Begitupun dengan indikator 2, 3, 4, 5, dan 6 yang dimana nilai taraf signifikannya lebih besar dari r tabel (ketepatan) sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel kinerja karyawan pada masing-masing indikator dapat dikatakan valid.

**b. Uji Reliabel**

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Reliabilitas

merupakan tingkat ketepatan, ketelitian, atau keterakuratan sebuah instrument. Jadi reliabilitas memperlihatkan apakah instrument tersebut konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berbeda (Siregar, 2017).

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas Konstruk**

Variabel	Contruck Reliability (CR)	Ketepatan	Keterangan
Kepemimpinan	1,107	0.60	Reliabel
Kepuasan	1,047	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	1.187	0.60	Reliabel

*Sumber :Hasil data primer diolah,2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa asumsi uji Realibilitas Cronbach's alpha sudah terpenuhi karena nilai CR Alpha yang di dapatkan lebih besar dari 0,60 artinya pada variabel kepemimpinan,kepuasan kerja,dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa sudah reliabel.

## 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.094	9.586		2.305	.026
	kepemimpinan	.551	.144	.482	3.821	.000
	kepuasan kerja	.069	.067	.129	1.025	.311

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 22,094 + 0,551X_1 + 0,069X_2$$

Nilai  $\alpha$  sebesar 22,094 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable kepemimpinan sebagai variabel  $X_1$  dan variable kepuasan kerja sebagai variable  $X_2$ . Jika variable independent tidak ada maka variable kinerja tidak mengalami perubahan.

$\beta_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,551.

$\beta_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,069 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti

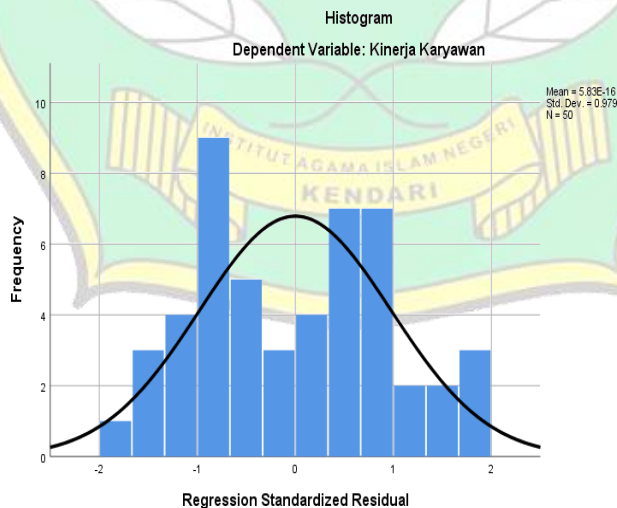


bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,069.

### A. Uji Normalitas

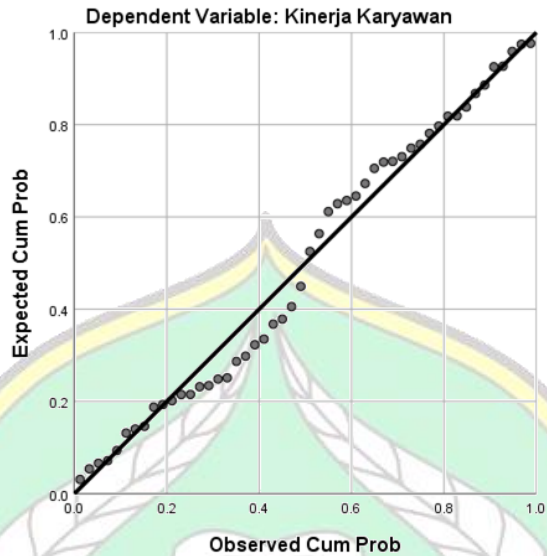
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 161) kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan ( $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$ ).

**Tabel 4.16**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Data diolah SPSS, 2023

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Data diolah SPSS,2023*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51484925
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.074
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

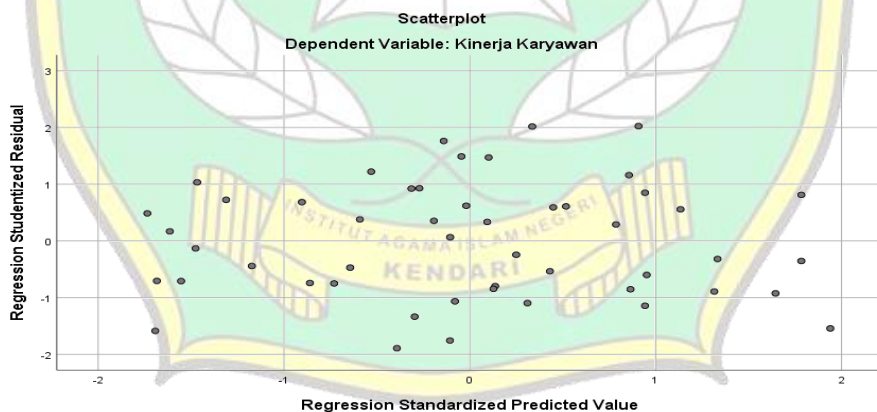
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel, histogram, dan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas, dapat dikatakan bahwa residual dari model tersebut berdistribusi normal.

## B. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Tabel 4.17**  
**Uji Heterokedastisitas**



*Sumber : Hasil Data diolah SPSS, 2023*

**Tabel 4.18**  
**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.882	3.200		2.776	.008
	Kepemimpinan	-.097	.077	-.190	-1.261	.214
	Kepuasan Kerja	-.025	.031	-.122	-.814	.420

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan pada tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikan dari kepemimpinan 0,214 yang dimana jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedstisitas dalam model regresi tetapi apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heterokedstisitas. Maka dapat ditarik kesimpulan pada variabel kepemimpinan terjadinya gejala heterokedastisitas . Pada variabel kepuasan kerja nilai signifikannya sebesar 0,420 yang dimana 0,420 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengalami terjadinya gejala heterokedastisitas.

**C. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi diantara anggota atau data observasi yang teletak berderetan. Untuk mendeteksi

adanya autokorelasi dilakukan dengan uji Dubin Watson (DW)

**Tabel 4.19**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.066 <sup>a</sup>	.004	-.038	3.58885	2.499

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.19 dapat dilihat hasil dari uji autokorelasi pada uji ini tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya(t-1) karena dapat diketahui dari analisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil uji 2.499. Berdasarkan pada rumus :

$D > D_U$  atau  $d > 4 - D_L$  ( $H_0$  ditolak, artinya tidak terdapat korelasi)

$D_U < d < 4 - D_L$  (maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi)

$D_L < D_U < d$  atau  $4 - D_U < d < 4 - D_L$  (artinya tidak ada kesimpulan)

N : 50 (jumlah responden)

D : 2.499

$d_L$  : 1,4625 (t tabel dw)

Du : 1,6283 (t tabel dw)

4-dL =4-1,462=2,538

4-dU:4-1,628=2,372

$$dU < d < 4 - dU$$

$$1,6283 < 2,499 < 2,372$$

Pada Pada tabel 4.21 dapat dilihat hasil dari uji autokorelasi bahwa pada uji ini tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1) atau  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya autokorelasi karena dapat diketahui dari analisis pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil uji 2.499.

#### **D. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian tersebut.

**Tabel 4.20**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.015	6.620		3.326	.002		
	Kepemimpinan	-.068	.159	-.067	-.431	.668	.877	1.140
	Kepuasan Kerja	.018	.064	.044	.281	.780	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel VIF diketahui bahwa nilai VIF Variable X1 kepemimpinan dan variable X2 kepuasan kerja adalah  $1,140 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,877 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

## 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.21**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.264	.232	3.970

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

*Sumber : Hasil Data diolah SPSS,2023*

Berdasarkan pada tabel diatas di pengaruhi nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,264 jadi bisa ditarik kesimpulan besar pengaruh variable kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,264 atau 26,4%.

### 3. Uji Hipotesis

**Tabel 4.22**  
**Uji T**  
**Uji T Variabel Kepemimpinan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.671	8.486		3.143	.003
	Kepemimpinan	.568	.143	.497	3.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (bebas) yaitu, *kepemimpinan* (X1) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu, Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari (Y).

#### A. Uji T

Sesuai dengan tabel 4.22 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kepemimpinan 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan atau  $0,00 < 0,05$ .



**Tabel 4.23**  
**Uji T Variabel Kepuasan Kerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	52.168	6.199		8.415	.000
	Kepuasan Kerja	.100	.076	.187	1.315	.195

a. Dependent Variable: Kinerja

## B. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (bebas) yaitu, *kepuasan kerja* (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu, Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari (Y).

Sesuai dengan tabel 4.23 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada variabel kepuasan kerja nilai signifikannya 0,19 artinya pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai sebesar  $0,19 > 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau nilai  $0,19 > 0,05$  yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. Uji F

**Tabel 4.24**  
**Uji F Variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.158	2	132.579	8.410	.001 <sup>b</sup>
	Residual	740.922	47	15.764		
	Total	1006.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Dari tabel 4.24 dapat disimpulkan untuk pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $8,410 > 3,20$  hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif. Dari hasil simultan pada variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan.

#### 4.4. Pembahasan

Hasil dari pengaruh kepemimpinan ,kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan penulis untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil yang diperoleh penulis, secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari

Pengujian hipotesis satu (H1) dapat di peroleh hasil bahwa variabel kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.Pengaruh yang diberikan adalah positif tidak signifikan.Berdasarkan pada tabel 4.23 di peroleh hasil yakni sebesar 0,00 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ).Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh peneliti (Wa Ode Zusnita Muizi,Umi Kaltum,Ernie T Sale,2019) dimana hasil terdapat pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh peneliti sebelumnya (Ella Anastasya Sinambela,Utami Puji Lestari,2022) dimana hasil terdapat penelitian ini yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini di dukung oleh (Yuliana,2022),dimana hasilnya terdapat antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai didapatkan (r) sebesar 0,493. Hal ini diartikan bahwa kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Dengan arah hubungan antar kedua variabel adalah positif artinya semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sementara nilai t sebesar 6.075 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Penelitian ini di dukung oleh (Fajar Pasaribu,2022),dimana hasilnya terdapat kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil  $0,00 < 0,05$ .

Penelitian ini di dukung oleh (Aisyah Rahadi Firmayanti,Danny Ramdani,2022).dimana hasilnya terdapat menyimpulkan bahwasannya ditemukan korelasi kuat serta signifikan diantara Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi Kerja (X2). Dalam pengujian pengaruh parsial ditemukan dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) serta ditemukan dampak yang positif serta signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, hasil uji pengaruh simultan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1)

dan motivasi kerja (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

## 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Tabungan Negara KC.Kendari. Dari tabel 4.23. dapat diketahui bahwa nilai sebesar  $(1,95 > 0,05)$ , artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh (Siti Mujiatun, 2017), hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,480 dan  $> 0,05$  maka dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,277 dan  $> 0,05$  maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Della Elinda, Firdaus Marsahala Sitohang, 2022). Dengan hasil *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja* karyawan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi

0,05, maka  $H_0$  diterima dan ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh (Fahmi Ridwansyah, Layla Hafni, Dominicus, 2022) dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

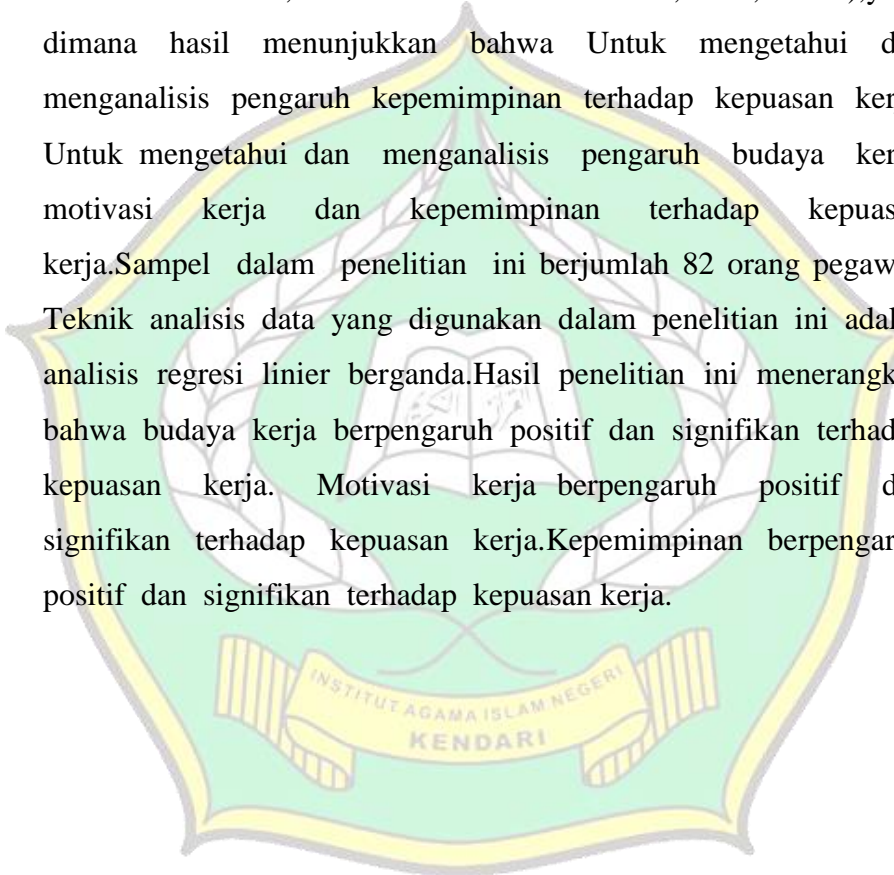
### **3) Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC. Kendari**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan dinyatakan terbukti dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), artinya variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

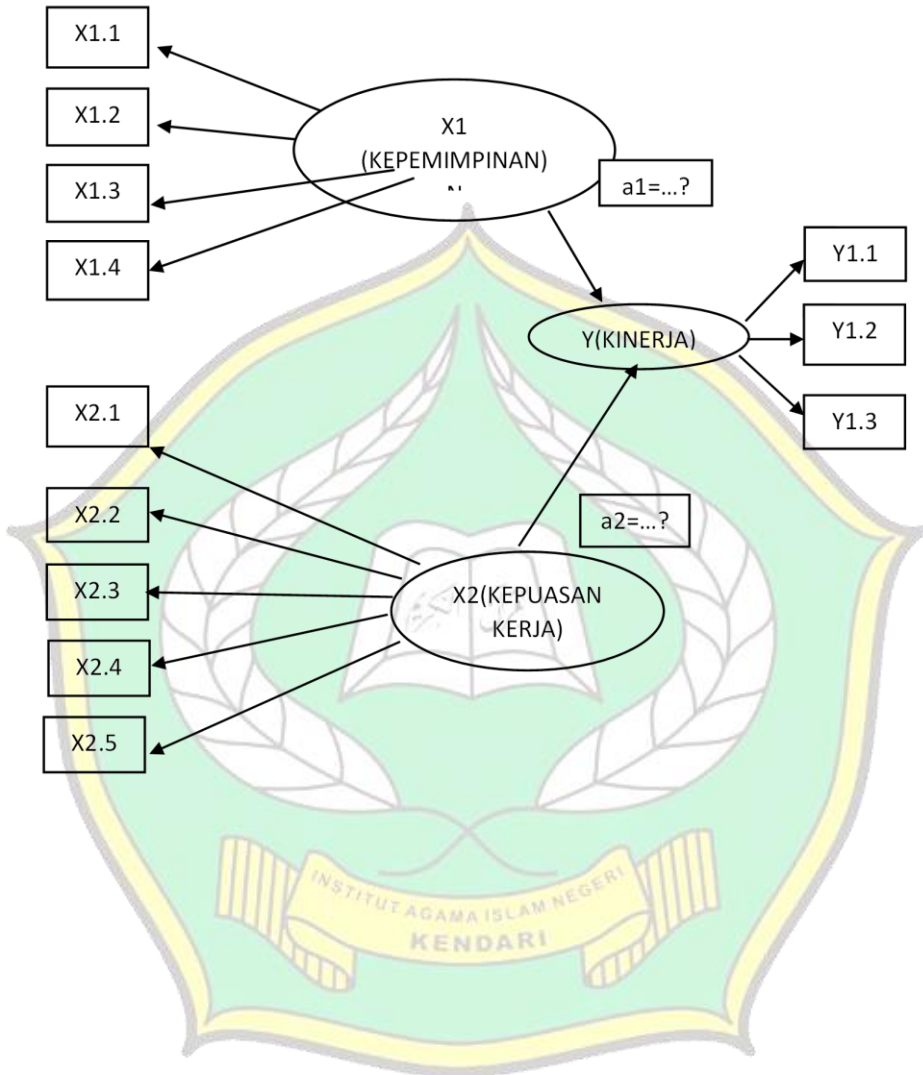
Penelitian ini didukung oleh (Dhefine Armelsa, Tuty Mutiah, 2019) Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SMP NEGERI Artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program-program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru ASN SMP NEGERI. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja guru SMP NEGERI. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan

peningkatan Kinerja guru SMP NEGERI, Terdapat pengaruh positif secara bersamaan antara Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru ASN SMP NEGERI.

Penelitian yang di lakukan oleh (Maria,Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, dkk, 2023),yang dimana hasil menunjukkan bahwa Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



## Hubungan Antar Variabel





## **BAB V PENUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data beserta interpretasinya, sebagaimana hasil penelitian yang sebelumnya sudah dianalisa dan dibahas pada bab sebelumnya. Analisa penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC.Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung ( $0,00 < 0,05$ ).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC.Kendari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung t tabel ( $0,19 > 0,05$ ).
3. Dari hasil uji F hitung tabel ( $8,410 > 3,20$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis H1 diterima. Berdasarkan hasil yang telah di paparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC,Kendari.

## 5.2. Saran

1. Untuk karyawan Bank Tabungan Negara KC. Kendari, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah sendiri selesai, sehingga di samping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkan kepemimpinan, dan kepuasan kerjanya sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kerjanya.
3. Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja.
4. Bagi seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dalam berorganisasi yang agar dapat menjadi acuan atau contoh bagi organisasi yang dipimpinnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan, M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, 14–54.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.  
<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Nurlinda Hijrah. (2022). *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan* (Issue 8.5.2017). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 10.  
<http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. In *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry, September, 5–6*. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1209>
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 31–44.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 90. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yulistian, A. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 3.
- Yusron Rozzaid, T. H. dan A. M. D. (2015). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015*. 1(2), 201–220.







**INSTRUMEN PENELITIAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari

Di tempat

Assalamu'alaikum wr.wrb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Intan Triarisky

NIM : 19050102113

Prodi : Perbankan Syariah

Mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk kepentingan dalam penulisan Penelitian berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari**"

Data-data yang disampaikan dalam kuesioner ini sangat penting untuk penulisan Proposal Penelitian sebab sebagai salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S1) dan data yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum wr.wb

Kendari

Hormat Saya

**Intan Triarisky**

19050102113

## DAFTAR PERTANYAAN DAN PERNYATAAN

### Bagian I – Karakteristik Responden

Mohon diisi semua pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai

1. Nama Responden :
2. Agama :
3. Pekerjaan :
4. Jenis Kelamin
  - Laki-laki
  - Perempuan
5. Umur
 

<input type="checkbox"/> < 21 Tahun	<input type="checkbox"/> 26 - 30 Tahun	<input type="checkbox"/> 36 - 40 Tahun
<input type="checkbox"/> 21 - 25 Tahun	<input type="checkbox"/> 31 - 35 Tahun	<input type="checkbox"/> > 40 Tahun
6. Pendidikan
 

<input type="checkbox"/> SMA/MA	<input type="checkbox"/> S2
<input type="checkbox"/> Diploma	<input type="checkbox"/> S3
<input type="checkbox"/> S1	
7. Berapa lama menjadi karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari.
 

<input type="checkbox"/> < 1 Tahun	<input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun	<input type="checkbox"/> > 15 Tahun
<input type="checkbox"/> 1 – 5 Tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 Tahun	

## Bagian II – Kuesioner

Mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk kepentingan dalam penulisan Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari**”

”. Tunjukan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara/I Responden terhadap pernyataan berikut dengan memberi tanda (✓) yang sesuai pada masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala yang diberikan di bawah ini.

### KETERANGAN SKALA :

**STS** : Sangat Tidak Setuju      **TS** : Tidak Setuju  
**N** : Netral      **S** : Setuju  
**SS** : Sangat Setuju

### 1. Kepemimpinan (X1)

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>A.</b>	<b>Kepemimpinan Direktif</b>					
1.	Atasan anda mengatur aktivitas-aktivitas pekerjaan seluruh pegawai					
2.	Atasan anda menentukan waktu dan kegiatan-kegiatan yang akan dikerjakan seluruh pegawai					



<b>B.</b>	<b>Kepemimpinan Suportif</b>					
1.	Atasan anda menciptakan suasana yang menyenangkan					
2.	Atasan anda menghormati perasaan dan pendapat pegawai					
3.	Atasan anda bersikap baik hati,ramah dan peka terhadap pegawai					
<b>C.</b>	<b>Kepemimpinan Partisipatif</b>					
1.	Atasan anda memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran dan masukan-masukan dalam mengambil suatu keputusan					
2.	Atasan anda memberikan suatu dorongan dalam mengembangkan kinerja para pegawai					
<b>D.</b>	<b>Kepemimpinan Berorientasi Presentasi</b>					
1.	Atasan anda memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja					
2.	Atasan anda menjelaskan kepada pegawai tentang bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan					
3.	Atasan anda memberikan pemahaman bagaimana menyelesaikan tentang/masalah yang akan dihadapi dalam suatu pekerjaan					

## 2. Kepuasan Kerja

No	PERTANYAAN	STS	N	SS	TS	S
<b>Kepuasan Kerja Terhadap Gaji</b>						
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
<b>Kepuasan Kerja Terhadap Promosi</b>						
1	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
2	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan					
3	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
4	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					

<b>Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja</b>					
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya				
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi				
<b>Kepuasan Kerja Terhadap Atasan</b>					
1	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya				
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya				
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi				
<b>Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan itu Sendiri</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang				
2	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri				
3	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.				
4	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan				

	saya					
5	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					

### 3. Kinerja Karyawan

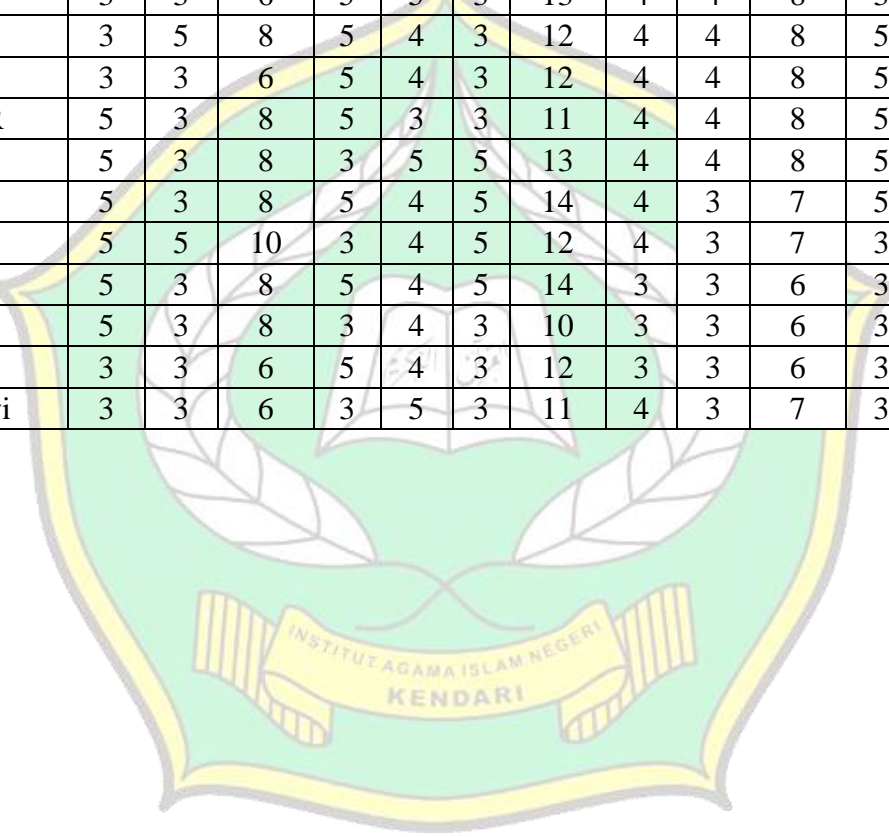
No	PERTANYAAN	STS	N	SS	TS	S
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara melakukan pekerjaan sesuai standar operasional pegawai					
2	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang baik sesuai aturan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara selalu menetapkan target dalam melakukan pekerjaan					
2	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara berusaha maksimal dalam mendapatkan hasil maksimal					
<b>Ketepatan waktu</b>						
1	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara selalu melakukan pekerjaan saat setelah diberi amanah					
2	Pegawai pada kantor Bank Tabungan Negara mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan					

## JAWABAN RESPONDEN KEPEMIMPINAN

NO	Nama	X1.1		Total	X1.2			Total	X1.3		Total	X1.4			Total
		1	2		1	2	3		1	2		1	2	3	
1	Dodi	3	3	6	5	4	5	14	4	4	8	3	5	4	12
2	Adriana	3	3	6	5	5	5	15	5	5	10	3	5	4	12
3	Vira	3	3	6	5	5	3	13	3	4	7	3	3	4	10
4	Zaskia	3	3	6	5	4	5	14	4	4	8	3	3	4	10
5	Rohman	5	3	8	3	4	5	12	4	4	8	3	3	4	10
6	Riska	5	3	8	5	5	5	15	4	4	8	3	3	4	10
7	Caroline	3	5	8	5	4	5	14	4	3	7	3	5	4	12
8	Rahmat	3	5	8	5	5	5	15	4	5	9	5	5	4	14
9	Pasca Dewi	3	3	6	3	4	5	12	3	4	7	3	3	4	10
10	Rinto Jaya.A	3	5	8	3	4	3	10	3	3	6	5	3	3	11
11	Yaya	3	3	6	5	4	3	12	3	3	6	5	3	4	12
12	Indah	3	3	6	3	4	3	10	4	4	8	5	3	4	12
13	Alvito	5	5	10	5	4	5	14	4	3	7	5	5	4	14
14	Deta	3	5	8	5	4	5	14	4	3	7	3	5	4	12
15	Wirawan	3	3	6	3	4	3	10	5	5	10	5	5	4	14
16	Khaira	3	3	6	3	4	3	10	4	4	8	5	3	4	12
17	Kandi	3	5	8	5	5	5	15	4	4	8	5	3	4	12

18	Yuki	3	3	6	3	4	4	11	4	4	8	3	3	4	10
19	Nurul	2	3	5	5	4	4	13	4	4	8	3	3	4	10
20	Julu	4	5	9	5	5	5	15	4	4	8	3	3	4	10
21	Risma	3	3	6	3	4	4	11	4	4	8	3	3	4	10
22	Putri	4	3	7	3	4	4	11	5	5	10	3	5	3	11
23	Lukman	5	3	8	3	5	4	12	4	5	9	5	5	3	13
24	Rani	3	3	6	3	4	4	11	5	4	9	5	5	5	15
25	Ice Trinawati	4	3	7	5	5	5	15	5	5	10	5	5	3	13
26	Fadillah	3	3	6	3	5	5	13	5	5	10	3	5	4	12
27	Wildan	4	3	7	3	4	3	10	4	5	9	3	3	4	10
28	Fahri	5	5	10	3	4	5	12	4	4	8	3	3	4	10
29	Wanda	4	3	7	3	4	5	12	5	5	10	5	3	4	12
30	Aldiansyah	3	3	6	3	5	5	13	4	5	9	3	3	3	9
31	Ridwan	5	5	10	5	5	3	13	5	5	10	5	3	5	13
32	Karmila	5	3	8	5	4	5	14	4	4	8	2	5	3	10
33	Septiani Putri	5	5	10	3	5	5	13	5	5	10	5	5	5	15
34	Aulia P	5	3	8	5	4	3	12	5	4	9	3	3	4	10
35	Dian P	3	3	6	5	5	5	15	4	5	9	3	3	4	10
36	Serina A	3	3	6	5	5	5	15	4	4	8	5	3	4	12
37	Yolanda	5	3	8	3	5	5	13	4	4	8	3	3	4	10
38	Rusdin .J	3	3	6	5	4	3	12	3	4	7	3	3	3	9

39	Ali Akbar	5	5	10	3	4	5	12	4	4	8	5	3	4	12
40	Zulfikar	3	3	6	5	5	3	13	4	4	8	3	5	5	13
41	Syahrul	3	5	8	5	4	3	12	4	4	8	5	5	4	14
42	Husniati	3	3	6	5	4	3	12	4	4	8	5	3	4	12
43	Mustika R	5	3	8	5	3	3	11	4	4	8	5	3	3	11
44	Sabrina	5	3	8	3	5	5	13	4	4	8	5	3	3	11
45	Inayah Z	5	3	8	5	4	5	14	4	3	7	5	3	4	12
46	Nani P	5	5	10	3	4	5	12	4	3	7	3	3	4	10
47	Nur Lilik	5	3	8	5	4	5	14	3	3	6	3	3	3	9
48	Marlina	5	3	8	3	4	3	10	3	3	6	3	3	4	10
49	Roziatun	3	3	6	5	4	3	12	3	3	6	3	3	4	10
50	Winda Dwi	3	3	6	3	5	3	11	4	3	7	3	3	4	10



### JAWABAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA

NO	Nama	X2.1			Total	X2.2				Total	X2.3				Total	X2.4				Total	X2.5					Total
		1	2	3		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	5	
1	Dodi	5	5	3	13	5	3	3	5	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	3	3	19
2	Adriana	5	3	3	11	2	3	5	5	15	5	5	5	3	18	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	25
3	Vira	5	5	3	13	3	5	3	3	14	5	5	5	3	18	5	3	5	3	16	5	5	3	3	3	19
4	Zaskia	5	3	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	3	5	5	18	5	5	5	3	5	23
5	Rohman	5	3	3	11	4	5	3	5	17	5	5	3	5	18	3	5	4	3	15	5	5	3	5	3	21
6	Riska	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
7	Caroline	5	5	3	13	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	5	3	3	19
8	Rahmat	5	5	3	13	2	5	5	5	17	5	3	5	3	16	3	5	5	5	18	5	3	5	3	5	21
9	Pasca Dewi	5	5	3	13	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	3	5	3	3	14	5	3	3	3	3	17
10	Rinto Jaya.A	5	5	5	15	5	3	3	3	14	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	3	3	5	5	21
11	Yaya	5	5	3	13	3	3	5	5	16	5	5	5	3	18	5	3	5	5	18	3	5	5	5	3	21
12	Indah	3	3	3	9	3	3	5	5	16	3	5	3	5	16	5	5	3	3	16	5	5	4	3	5	22
13	Alvito	4	3	3	10	5	5	3	5	18	5	5	3	5	18	3	5	4	3	15	5	3	5	5	5	23
14	Deta	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	3	5	2	20
15	Wirawan	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	3	3	5	21
16	Khaira	4	5	5	14	4	3	5	5	17	5	5	3	3	16	3	5	4	3	15	5	5	3	3	3	19
17	Kandi	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	3	5	5	5	5	23
18	Yuki	3	5	5	13	5	3	5	5	18	5	3	5	5	18	5	5	3	3	16	5	5	5	5	3	23
19	Nurul	5	3	5	13	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	3	3	21
20	Julu	3	5	5	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	3	5	16	5	5	3	4	5	22
21	Risma	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14	3	5	5	5	5	23
22	Putri	5	5	3	13	5	5	3	5	18	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20	5	5	3	3	3	19
23	Lukman	3	3	3	9	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	5	5	3	3	16	5	5	5	3	5	23
24	Rani	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	3	3	5	16	5	5	5	5	20	5	5	3	5	2	20
25	Ice Trinawati	3	2	3	8	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	3	18	5	3	5	3	3	19
26	Fadillah	5	5	3	13	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	5	4	2	5	16	3	3	3	5	5	19
27	Wildan	3	3	4	10	5	3	3	5	16	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	3	3	3	5	5	19
28	Fahri	5	5	3	13	5	5	5	3	18	5	5	5	3	18	3	3	3	5	14	3	3	5	3	3	17



29	Wanda	5	5	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	2	2	2	5	11	3	5	5	5	3	21
30	Aldi	3	5	3	11	3	5	5	5	18	5	5	5	2	17	3	3	3	5	14	3	5	3	3	3	17
31	Ridwan	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	2	5	3	5	15	3	5	3	4	5	20
32	Karmila	5	5	3	13	5	3	5	5	18	5	2	3	3	13	3	3	5	5	16	5	5	5	3	5	23
33	Septiani Putri	5	5	3	13	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
34	Aulia P	5	5	4	14	5	5	4	3	17	5	5	5	3	18	3	5	3	5	16	3	3	3	3	3	15
35	Dian P	3	5	3	11	3	3	4	5	15	5	3	5	3	16	5	3	3	5	16	3	5	3	5	5	21
36	Serina A	3	5	5	13	3	3	4	5	15	5	3	5	3	16	5	5	5	3	18	5	5	3	3	3	19
37	Yolanda	5	5	5	15	5	5	3	3	16	5	5	5	3	18	5	3	3	5	16	3	3	3	3	5	17
38	Rusdin .J	3	3	3	9	3	3	3	3	12	5	3	3	3	14	2	2	3	3	10	5	3	5	5	5	23
39	Ali Akbar	3	3	3	9	3	5	5	3	16	5	3	5	3	16	5	2	2	3	12	3	5	3	3	3	17
40	Zulfikar	3	3	3	9	5	3	3	5	16	3	3	3	5	14	5	5	2	2	14	2	3	3	5	3	16
41	Syahrul	5	3	3	11	5	5	3	5	18	3	5	3	5	16	3	5	3	3	14	3	5	3	5	5	21
42	Husniati	3	3	3	9	3	3	5	2	13	3	3	5	3	14	5	3	5	5	18	5	3	5	3	3	19
43	Mustika R	5	5	3	13	3	3	3	3	12	3	5	3	5	16	3	5	5	5	18	3	3	3	3	3	15
44	Sabrina	3	3	3	9	5	5	3	4	17	3	3	3	3	12	5	3	3	3	14	5	5	3	3	5	21
45	Inayah Z	2	5	3	10	3	3	5	5	16	2	3	3	5	13	5	3	4	3	15	3	1	5	3	3	15
46	Nani P	5	5	3	13	5	3	3	5	16	3	3	5	3	14	3	3	3	5	14	3	3	3	3	3	15
47	Nur Lilik	5	3	3	11	3	3	3	3	12	4	5	3	3	15	5	5	3	5	18	4	5	3	3	3	18
48	Marlina	3	3	3	9	3	3	3	3	12	5	3	2	3	13	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14
49	Roziatun	3	2	3	8	3	2	2	3	10	5	3	3	5	16	3	3	5	3	14	3	3	3	3	3	15
50	Winda Dwi	5	3	3	11	5	3	5	3	16	5	5	3	3	16	3	4	3	3	13	3	5	3	3	3	17



### JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN

No	Nama	Y1		Total	Y2		Total	Y3		Total
		1	2		1	2		1	2	
1	Dodi	2	2	4	5	2	7	4	2	6
2	Adriana	5	2	7	5	2	7	2	2	4
3	Vira	2	2	4	2	4	6	4	4	8
4	Zaskia	4	4	8	4	5	9	1	5	6
5	Rohman	2	5	7	2	5	7	3	2	5
6	Riska	4	4	8	3	4	7	2	2	4
7	Caroline	5	5	10	5	2	7	5	5	10
8	Rahmat	2	2	4	3	4	7	2	2	4
9	Pasca Dewi	1	4	5	2	5	7	5	1	6
10	Rinto Jaya.A	4	5	9	4	2	6	4	5	9
11	Yaya	5	2	7	5	4	9	2	2	4
12	Indah	2	4	6	2	5	7	5	4	9
13	Alvito	3	2	5	2	4	6	4	5	9
14	Deta	2	5	7	5	2	7	4	2	6
15	Wirawan	4	2	6	5	4	9	5	5	10
16	Yusri	5	4	9	2	2	4	2	2	4
17	Kandi	2	2	4	2	5	7	5	5	10
18	Yuki	5	5	10	2	2	4	2	4	6
19	Nurul	2	2	4	1	4	5	4	5	9
20	Julu	5	2	7	5	5	10	5	4	9
21	Risma	2	4	6	4	2	6	2	2	4
22	Putri	4	5	9	2	4	6	3	5	8
23	Lukman	3	5	8	5	3	8	4	2	6
24	Rani	4	2	6	2	5	7	5	4	9
25	Ice Trinawati	5	2	7	2	3	5	1	5	6
26	Fadillah	2	4	6	4	2	6	2	2	4

27	Wildan	2	5	7	5	4	9	4	4	8
28	Fahri	5	2	7	3	5	8	5	4	9
29	Wanda	5	4	9	5	2	7	2	5	7
30	Aldi	5	5	10	5	4	9	5	4	9
31	Ridwan	2	2	4	5	5	10	5	2	7
32	Karmila	2	2	4	4	2	6	2	5	7
33	Septiani Putri	4	5	9	3	4	7	2	4	6
34	Aulia P	5	5	10	4	2	6	5	2	7
35	Dian P	2	2	4	2	1	3	2	5	7
36	Serina A	5	5	10	5	4	9	4	2	6
37	Yolanda	2	2	4	2	3	5	5	4	9
38	Rusdin .J	5	4	9	5	2	7	2	5	7
39	Ali Akbar	4	3	7	2	5	7	2	2	4
40	Zulfikar	2	1	3	4	2	6	5	5	10
41	Syahrul	5	2	7	5	5	10	2	4	6
42	Husniati	5	4	9	4	4	8	5	2	7
43	Mustika R	2	5	7	5	2	7	3	5	8
44	Sabrina	2	2	4	3	5	8	4	2	6
45	Inayah Z	4	2	6	4	4	8	5	5	10
46	Nani P	4	5	9	2	2	4	2	4	6
47	Nur Lilik	5	5	10	5	4	9	5	2	7
48	Marlina	5	2	7	2	2	4	2	2	4
49	Roziatun	2	2	4	5	2	7	2	5	7
50	Winda Dwi	4	4	8	5	5	10	5	5	10

**DATA RESPONDEN  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
Jumlah		50	100%

Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1	< 21 Tahun	0	0%
2	21 - 25 Tahun	8	16%
3	26 - 30 Tahun	17	34%
4	31 - 35 Tahun	12	24%
5	36 - 40 Tahun	11	22%
6	> 40 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

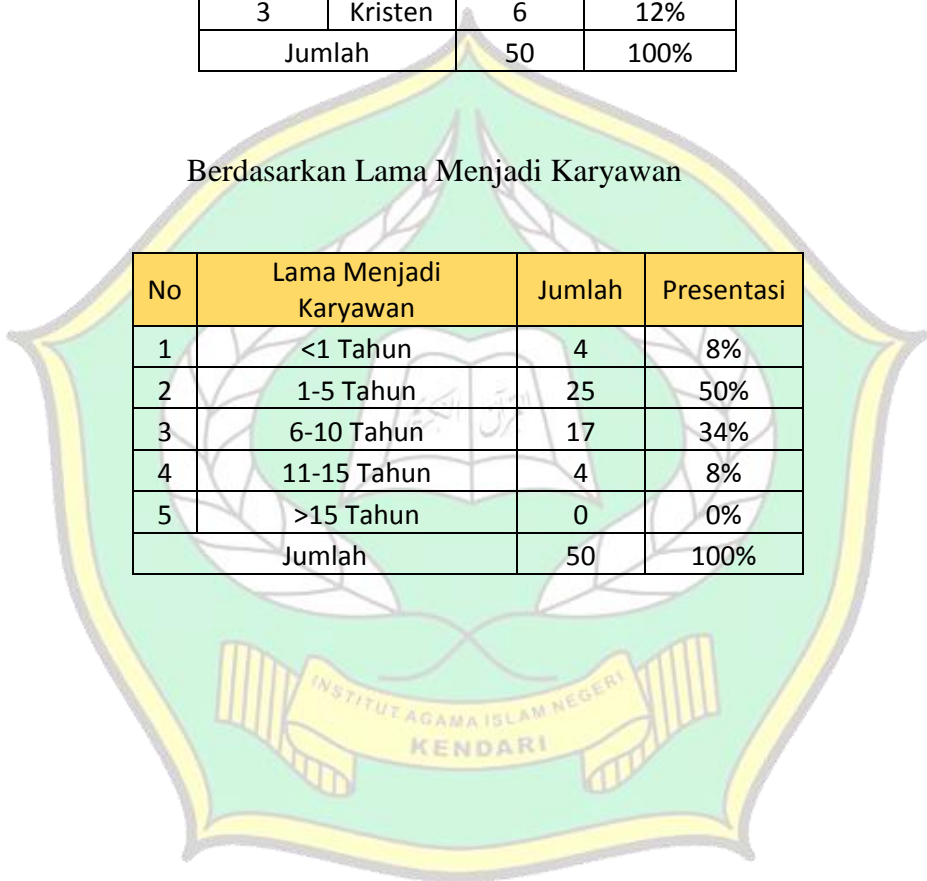
No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA/MA	3	6%
2	Diploma	12	24%
3	S1	33	66%
4	S2	2	4%
5	S3	0	0%
Jumlah		50	100%

### Berdasarkan Agama

NO	Agama	Jumlah	Presentasi
1	Islam	42	84%
2	Hindu	2	4%
3	Kristen	6	12%
Jumlah		50	100%

### Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan

No	Lama Menjadi Karyawan	Jumlah	Presentasi
1	<1 Tahun	4	8%
2	1-5 Tahun	25	50%
3	6-10 Tahun	17	34%
4	11-15 Tahun	4	8%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		50	100%



## DAFTAR VALID SETIAP VARIABEL

## KEPEMIMPINAN

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	X1.1	Kepemimpinan Direktif	0,313	0.235	Valid
2	X1.2	Kepemimpinan Direktif	0,519	0.235	Valid
3	X1.3	Kepemimpinan Suportif	0,251	0.235	Valid
4	X1.4	Kepemimpinan Suportif	0,428	0.235	Valid
5	X1.5	Kepemimpinan Suportif	0,491	0.235	Valid
6	X1.6	Kepemimpinan Partisipatif	0,619	0.235	Valid
7	X1.7	Kepemimpinan Partisipatif	0,409	0.235	Valid
8	X1.8	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,415	0.235	Valid
9	X1.9	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,563	0.235	Valid
10	X1.10	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	0,272	0.235	Valid

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	X2.1	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,498	0.235	Valid
2	X2.2	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,427	0.235	Valid
3	X2.3	Kepuasan Kerja Terhadap Gaji	0,408	0.235	Valid
4	X2.4	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,454	0.235	Valid
5	X2.5	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,472,	0.235	Valid
6	X2.6	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,473	0.235	Valid
7	X2.7	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi	0,52	0.235	Valid
8	X2.8	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,449	0.235	Valid
9	X2.9	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,378	0.235	Valid
10	X2.10	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,569	0.235	Valid
11	X2.11	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	0,346	0.235	Valid
12	X2.12	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,348	0.235	Valid
13	X2.13	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,501	0.235	Valid
14	X2.14	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,453	0.235	Valid
15	X2.15	Kepuasan Kerja Terhadap Atasan	0,348	0.235	Valid
16	X2.16	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,437	0.235	Valid
17	X2.17	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,428	0.235	Valid
18	X2.18	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,287	0.235	Valid
19	X2.19	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,254	0.235	Valid
20	X2.20	Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	0,338	0.235	Valid

No	Variabel	Indikator	Taraf Signifikan	Ketepatan	Keterangan
1	Y1.1	Kualitas Kerja	0,506	0.235	Valid
2	Y1.2	Kualitas Kerja	0,405	0.235	Valid
3	Y1.3	Kuantitas Kerja	0,504	0.235	Valid
4	Y1.4	Kuantitas Kerja	0,354	0.235	Valid
5	Y1.5	Ketepatan Waktu	0,523	0.235	Valid
6	Y1.6	Ketepatan Waktu	0,309	0.235	Valid



## Lampiran 2: Output SPSS Versi 26

## Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.094	9.586		2.305	.026
	kepemimpinan	.551	.144	.482	3.821	.000
	kepuasan kerja	.069	.067	.129	1.025	.311

a. Dependent Variable: kinerja

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.671	8.486		3.143	.003
	Kepemimpinan	.568	.143	.497	3.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

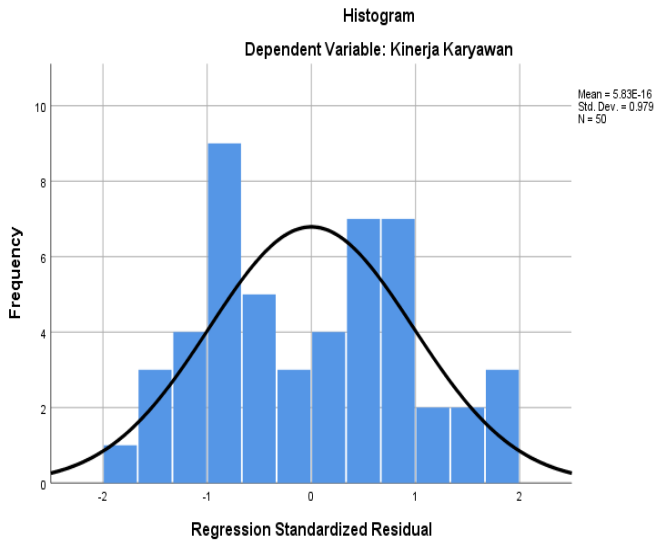
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.158	2	132.579	8.410	.001 <sup>b</sup>
	Residual	740.922	47	15.764		
	Total	1006.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

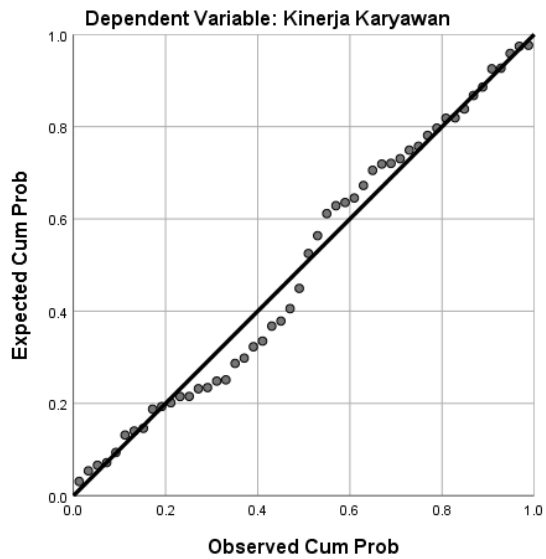
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan



# Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51484925
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.074
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

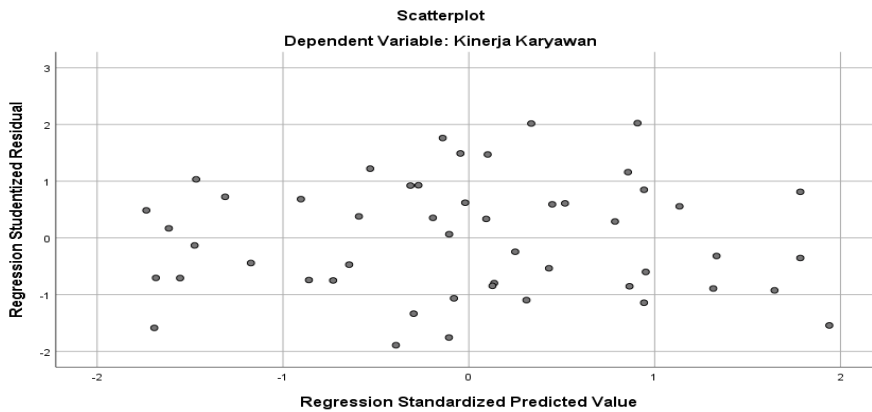
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

### Uji Heterokedastitas



## Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.882	3.200		2.776	.008
	Kepemimpinan	-.097	.077	-.190	-1.261	.214
	Kepuasan Kerja	-.025	.031	-.122	-.814	.420

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Uji Autokorelasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.066 <sup>a</sup>	.004	-.038	3.58885	2.499

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.015	6.620		3.326	.002		
	Kepemimpinan	-.068	.159	-.067	-.431	.668	.877	1.140
	Kepuasan Kerja	.018	.064	.044	.281	.780	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Nilai Multikolinearitas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.264	.232	3.970

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







Similarity Report ID: oid:23791:38462411

PAPER NAME AUTHOR  
**HASIL INTAN TR ASLI (1) BANGET.docx intan triarisky**

WORD COUNT CHARACTER COUNT  
**17112 Words 94617 Characters**

PAGE COUNT FILE SIZE  
**119 Pages 886.0KB**

SUBMISSION DATE REPORT DATE  
**Jul 2, 2023 7:22 PM GMT+8 Jul 2, 2023 7:24 PM GMT+8**

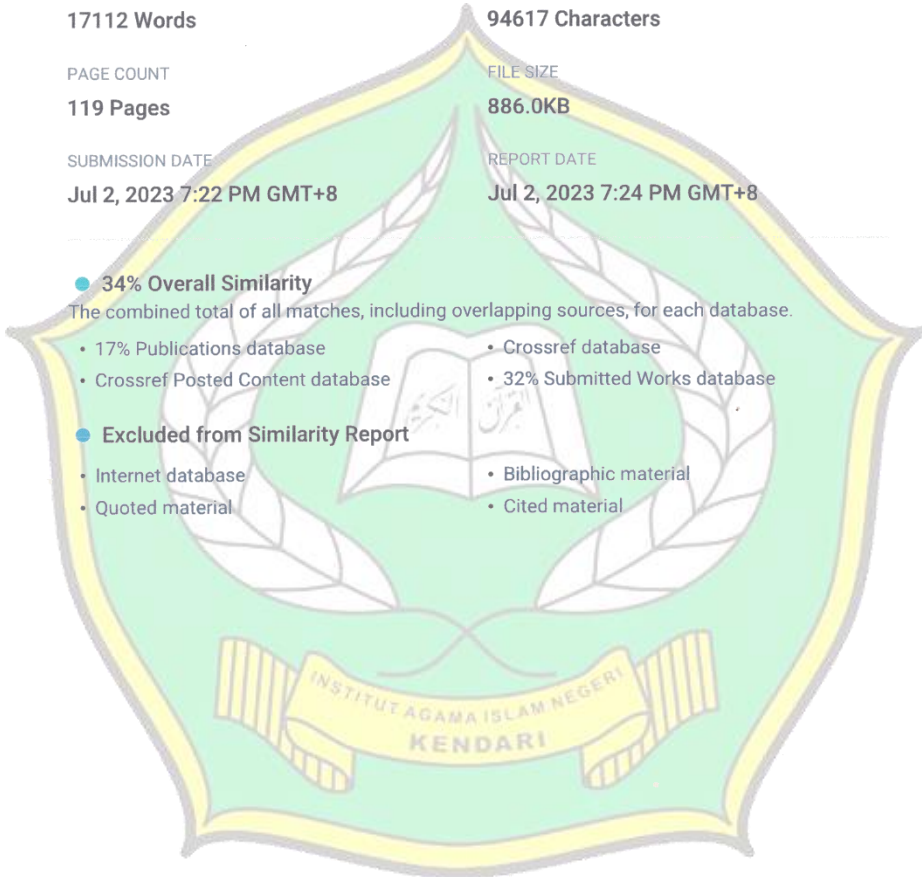
● **34% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 32% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material



Summary

## BIOGRAFI PENULIS



Nama : Intan Triarisky  
Tempat,Tgl Lahir : Aepodu,27 Januari 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
No. Telp : 082253694577  
Email : [intanembun@gmail.com](mailto:intanembun@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan :  
SDN 8 Laeya : 2008-2013  
SMPN 17 Konsel : 2014-2016  
SMAN 3 Konsel : 2017-2019  
Institut Agama Islam Negeri Kendari : 2019-Sekarang