

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian analisis regresi linier sederhana. Penelitian analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berpengaruh terhadap variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien regresi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Obyek penelitian yang digunakan adalah PT. Bank "X" Surabaya sebanyak 60 karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian skripsi ini dengan karyawan PT. Bank "X" Surabaya.

Jumlah sampel yang dikumpulkan sebanyak 50 karyawan dan dilakukan pada bulan April 2005.

3.3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank "X" di jalan Pucang Anom No. 18 Surabaya.



3.4. Identifikasi Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Pada sub bab ini, akan dikemukakan identifikasi penelitian dan definisi operasional variabel, sebagai berikut :

3.4.1. Identifikasi Penelitian

Dalam identifikasi penelitian dikemukakan pemasukan beberapa variable ke dalam program SPSS 11.0, sebagai berikut :

3.4.1.1. Variabel Bebas = X

Sesuai dengan judul penelitian dan perumusan masalah yang ada maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X).

3.4.1.2. Variabel Terikat = Y

Sesuai dengan judul penelitian dan rumusan masalah yang ada maka variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

3.4.2. Definisi Operasional

Dalam bagian ini akan dijelaskan beberapa indikator yang akan digunakan sebagai dasar pengukuran terhadap masing-masing variabel, di mana penelitian ini akan menganalisis sejumlah 4 variabel yang terdiri dari :

1. Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), adalah variabel yang diukur dari praktek dalam mempengaruhi penampilan orang lain yang mana dipengaruhi oleh seorang yang berfungsi sebagai pemimpin, dimana unsur-unsur gaya kepemimpinan adalah :
 - a. Pemimpin yang selalu melakukan pengawasan kepada bawahan menjalankan tugas sehingga tercipta lingkungan pekerjaan yang nyaman.





- b. Pemimpin yang mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan bawahan dalam arti dalam menyelesaikan tugas dilakukan bersama.
- c. Pemimpin yang mempunyai pengikut sangat besar karena pemimpin tersebut mempunyai daya tarik yang sangat besar artinya pemimpin selalu ada disamping bawahan apabila bawahan perlu suatu motivasi kerja.
- d. Pemimpin selalu memberikan penegasan kepada bawahan berupa perhatian dan inisiatif.
- e. Pemimpin memberikan penekanan pada peristiwa dan penggunaan pikiran kepada bawahannya.
- f. Pemimpin selalu memberikan perhatian dan inisiatif kepada bawahannya.
- g. Pemimpin berpegang karena kedudukan yang dipegang.
- h. Pemimpin mempunyai karakteristik kecerdasan dalam memimpin bawahannya.
- i. Pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma terhadap bawahannya.
- j. Pemimpin mempunyai karakteristik yang keagresifan kepada bawahannya.

Data diperoleh dari angket yang dibagikan ke karyawan PT. Bank "X" Surabaya.

2. Kepuasan kerja, adalah variabel yang diukur dari harapan dan kinerja atau hasil yang dirasakan para karyawan, dimana unsur-unsur kepuasan kerja karyawan adalah :



- a. Menyenangkan, adalah pemimpin berkomunikasi dengan bawahan berwawasan sangat luas, melakukan pekerjaan saling membantu.
- b. Kebebasan, adalah pemimpin memberikan pengarahan pekerjaan bawahan tidak menunjukkan ketetapan prosedur dalam menyelesaikan tugas.
- c. Kesenangan, adalah pemimpin melakukan dan memberikan pengarahan pekerjaan menunjukkan kesenangan dalam wajahnya.
- d. Hormat diri, adalah pemimpin melakukan dan memberikan pengarahan pekerjaan menunjukkan sopan santun, ramah, dan menghormati bawahan.
- e. Kejujuran, adalah pemimpin mempunyai sifat kejujuran yang tinggi.
- f. Kepatuhan, adalah pemimpin menjalankan tugas selalu baik, maka tercipta kepatuhan.
- g. Kesamaan, adalah pemimpin tidak memiliki sifat diskriminasi.
- h. Keterlibatan kerja, adalah pemimpin melakukan pekerjaan secara bersama dengan bawahan.
- i. Komitmen pada organisasi, adalah pemimpin melakukan pekerjaan sesuai komitmen struktur organisasi perusahaan.
- j. Menantang, adalah pemimpin yang mempercayakan pekerjaan karyawan sehingga tanggungjawab besar untuk menyelesaikan semua tugas.
- k. Gaji, adalah pemimpin memperhatikan dan mementingkan gaji yang harus diterima karyawan selama bekerja.
- l. Kondisi kerja yang mendukung, adalah pemimpin melakukan pekerjaan selalu menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertib.

- m. Rekan kerja yang mendukung, adalah pemimpin memberikan rekan kerja sangat membantu dalam melakukan pekerjaan.

Data diperoleh dari angket yang dibagikan ke karyawan PT. Bank "X" Surabaya.

Skala pengukurannya menggunakan skala interval, yaitu memberikan skor nilai pada jawaban yang dijawab responden dengan 5 respon kategori kesetujuan dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju, dimana 5 respon tersebut merupakan penambahan 2 poin dari sumber Singarimbun dan Effendi (1995 : 111) menyebutkan bahwa :

"Metode penyusunan skala menggunakan skala likert, yaitu suatu pengukuran skala dengan 5 respon kategori kesetujuan dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju", yaitu :

1. Sangat tidak setuju diberi nilai 1.
2. Tidak setuju diberi nilai 2.
3. Netral diberi nilai 3.
4. Setuju diberi nilai 4.
5. Sangat setuju diberi nilai 5".

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Menurut jenisnya, data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah :

1. Data kuantitatif, adalah hasil penelitian yang dinyatakan dalam jawaban kuesioner.
2. Data kualitatif, adalah literatur-literatur, gambaran umum perusahaan, dan data-data lain yang mendukung penelitian.



3.5.2. Sumber Data

Penggolongan sumber data yang digunakan untuk penyusunan penulisan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Data primer, adalah data diperoleh dan dicatat secara langsung dari sumber obyek penelitian di PT. Bank "X" Surabaya.
2. Data sekunder, adalah data diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang didapat yaitu literatur-literatur yang berkaitan dengan topik skripsi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode, sebagai berikut :

1. Riset kepustakaan, adalah cara mengumpulkan data berdasarkan pada teori yang penulis peroleh dari literatur yang ada hubungannya, dengan permasalahan yang penulis sajikan.
2. Riset lapangan, dimaksudkan untuk memperoleh data, guna menjawab masalah penelitian yang dirumuskan. Teknik yang digunakan dalam studi ini adalah wawancara langsung, skala penilaian dan penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan yang menjadi sample. Adapun pengumpulan data melalui riset lapangan dilakukan dengan cara, sebagai berikut :

- a. Observasi.

Teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang akan diteliti, hal ini sangat membantu dalam suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan penyajian dan analisis



data yang dilakukan dengan metode ilmiah yang hasilnya dapat memberikan suatu kesimpulan yang berguna bagi semua pihak.

b. Dokumentasi.

Pengumpulan data dengan jalan mencatat data yang diperlukan dari perusahaan.

c. Kuesioner.

Pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi dan kemudian responden diminta untuk menanggapi hal tersebut.

3.7. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data untuk penyusunan skripsi, sebagai berikut :

1. Coding.

Kuesioner yang dijawab oleh responden diolah dengan menyusun dan menjumlah sesuai dengan urutan nilai skor yang dibuat.

2. Editing.

Memperbaiki dan menyempurnakan data yang telah diperoleh dari perusahaan.

3. Tabulasi.

Dari data-data yang terpilih di atas, maka ditabulasikan berdasarkan klasifikasi data, guna memudahkan proses analisis dan pencarian hubungan untuk menentukan pemecahan masalah.



3.8. Teknik Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada sub bab ini, dikemukakan teknik pengujian validitas dan reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner, sebagai berikut :

3.8.1. Teknik Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2004 : 109) pengujian validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Teknik pengujian validitas yang digunakan dalam analisis data, adalah pengujian validitas terhadap item atau pertanyaan. Dengan demikian, pengujian terhadap validitas item atau pertanyaan ini dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi Produk Momen Pearson melalui program SPSS 11.0.

3.8.2. Teknik Pengujian Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2004 : 126) pengujian reliabilitas instrumen adalah dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal adalah pengujian dapat dilakukan dengan tes-tes (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya; sedangkan secara internal adalah reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Oleh Sugiyono (2004 : 126) pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown.

Menurut Alhusin (2003 : 342) metode belah dua (*split half method*), adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item atau pertanyaan yang ganjil dengan total skor pertanyaan yang



genap, kemudian pengujian dilanjutkan dengan menggunakan pengujian rumus Spearman Brown.

3.9. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.9.1. Teknik Analisis Data

Untuk mengolah data menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS 11.0. Data yang diperoleh akan diolah dan diproses sesuai kebutuhan penelitian, kemudian ditabulasikan, dan setelah itu dianalisis dengan analisis regresi yang menggunakan teknik :

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana.

Menurut Dajan (1986 : 399) mengemukakan persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$.

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan.

X = Gaya kepemimpinan.

2. Analisis Koefisien Determinasi.

Sedangkan untuk mengetahui apakah model analisis tersebut cukup layak digunakan untuk pembuktian selanjutnya dan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, perlu untuk diketahui nilai R^2 (koefisien determinasi) menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \quad (\text{Sudjana, 1990 : 101})$$



di mana :

ESS = Jumlah kuadrat regresi

TSS = Jumlah kuadrat total

Karakteristik utama dari R^2 adalah :

- Tidak mempunyai nilai negatif.
- Nilai berkisar antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

3.9.2. Teknik Pengujian Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dan mana dari variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling besar untuk menjawab hipotesis yang ada sebagai berikut :

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Level of significant* = 5 %

- $$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan : b_i = Koefisien regresi

Se = Standar error

- Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

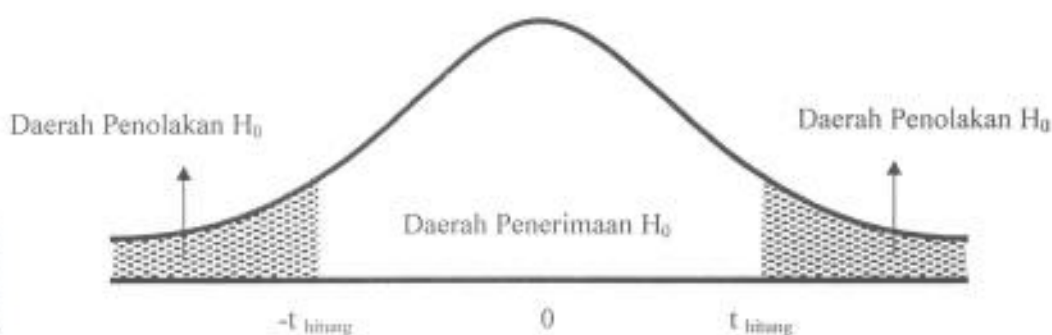
H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$



5. Daerah kritis H_0 melalui kurva distribusi t :

Gambar 3.1
Kurva Uji t



Sumber : Supranto, J., 2001, *Statistik : Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 2001, hal. 73.

Syarat :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.





BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Bank "X"

Bank "X" yang juga dikenal dengan nama "X" didirikan pada tanggal 21 Pebruari 1957 di pusat perniagaan Jakarta dengan nama Bank "X" NV. Sejak pertama kali didirikan Bank "X" terus berkembang secara signifikan sehingga pada tahun 1977, Bank "X" telah menyandang predikat sebagai Bank Devisa.

Kemajuan Bank "X" terlihat pula dari total asset yang selalu meningkat dari Rp. 36,10 triliun di tahun 1996 menjadi Rp. 53,36 triliun pada akhir Desember 1997. Walaupun pada tahun 1998 total asset Bank "X" sempat turun saat terjadi rush namun pada posisi akhir Desember 1998 berhasil melewati posisi Desember 1997 sehingga menjadi Rp. 67,93 triliun, kemudian menjadi Rp. 96,45 triliun pada Desember 1999, dan pada akhir Desember 2002 telah mencapai Rp. 117.305 triliun.

Kepercayaan masyarakat untuk menyimpan dana pada Bank "X" merupakan salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh Bank "X". Bank "X" tumbuh menjadi Bank Retail/Consumer terbesar di Indonesia. Ini dibuktikan dengan besarnya jumlah nasabah Bank "X" yang per Desember 2002 mencapai 6,847 juta rekening.

Kinerja yang mengesankan tersebut, mengantarkan Bank "X" berhasil keluar dari BPPN pada April 2000 sehingga kini statusnya bukan sebagai Bank

Take Over (BTO) lagi. Kinerja ini menjadi dasar bagi Bank "X" untuk mengambil langkah strategis dengan melakukan *go public* di pasar modal. BPPN pada bulan Mei 2000 melalui initial public offering mendivestasikan 22,5% dari seluruh saham Bank Central Asia sehingga kepemilikannya atas Bank "X" berkurang menjadi 70,3%. Sejak itu, Bank "X" menjadi perusahaan publik. Tahun 2001, BPPN melalui *public offering* ke dua mendivestasikan 588.800.000 lembar sahamnya yang merupakan 10% dari seluruh saham Bank "X" sehingga kepemilikan BPPN atas Bank "X" menjadi 60,3%. Selanjutnya BPPN mendivestasikan 51% dari seluruh saham Bank "X" melalui *strategic private placement* yang dimenangkan oleh Farindo Investments (Mauritius) Limited pada tahun 2002.

Bank "X" senantiasa mengupayakan terjadinya keseimbangan antara keuntungan yang diperoleh dengan kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Dengan selalu menjaga kepercayaan nasabah, Bank "X" siap menghadapi era globalisasi. Pusat dari kegiatan "X" di Jakarta untuk mengembangkan bisnis perbankan dalam pelayanan terhadap masyarakat dan dapat menguasai pasar, maka dibukalah cabang-cabang utama dan cabang pembantu guna membantu masyarakat dalam mengadakan hubungan dagangnya melalui cabang-cabang "X" pada lokasi yang terdekat. Salah satunya dengan dibukanya Kantor Cabang Pembantu Pucang Anom pada tanggal 29 Desember 1989 dengan lokasi di jalan Pucang Anom No. 18 Surabaya.



4.1.2. Misi Bank "X"

Dengan menerapkan manajemen profesional, Bank "X" turut menunjang pembangunan ekonomi Indonesia, memberikan jasa perbankan yang beragam dan berkualitas tinggi, khususnya kepada nasabah ritel dan komersial melalui jaringan kantor cabang yang tersebar luas serta mencapai *return on assets* di atas rata-rata industri perbankan nasional.

Dalam rangka mewujudkan cita-cita tersebut, Bank "X" menerapkan tiga strategi bisnis yang menjadi pilar dalam membangun sebuah bank yang sehat, Terpercaya, dan sukses secara komersial. Ketiga pilar tersebut, sebagai berikut :

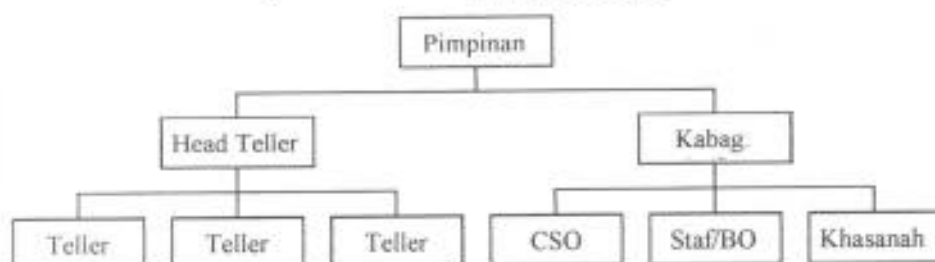
- Memperkokoh posisi sebagai bank transaksi yang menjadi pilihan nasabah.
- Meningkatkan peran intermediasi keuangan.
- Mengembangkan Bank "X" sebagai lembaga keuangan terkemuka.

4.1.3. Struktur Organisasi Bank "X"

Sebagai salah satu perusahaan berkembang di Indonesia PT. Bank "X" Surabaya memiliki struktur organisasi dan manajemen perusahaan yang khusus agar dapat menjalankan usahanya secara pro aktif dan efisien. Organisasi, adalah alat untuk mencapai suatu tujuan dasar kerjasama, yang mempunyai bentuk atau susunan yang secara jelas dan formil merumuskan bidang tugas tiap-tiap unsur serta menegaskan hubungan antara yang satu dan yang lain dalam rangkaian hirarki. Untuk itu dilakukan pembagian pada tiap-tiap bagian perusahaan. Susunan organisasi PT. Bank "X" Surabaya tertuang pada tanggal 29 Desember 1989 terdiri dari unsur-unsur Perencanaan, Pelaksanaan, Pelayanan dan Pengawasan dapat dilihat pada gambar 4.1, sebagai berikut :



Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK "X"



Sumber data : PT. Bank "X" Surabaya.

Pembagian tugas dari masing-masing bagian pada perusahaan PT. "X" Surabaya, secara garis besarnya dapat diuraikan :

1. Pimpinan Cabang Pembantu.

Tugas dan tanggungjawab, adalah melakukan fungsi manajerial, monitoring dan koordinasi secara aktif atas seluruh jalannya kegiatan di Kantor Cabang Pembantu agar dapat dicapai efektivitas dan produktivitas yang optimal.

2. Head Teller.

Tugas dan tanggungjawabnya, yaitu memonitor secara aktif dan melakukan pengarahan langsung sesuai dengan wewenangnya atas seluruh jalannya transaksi yang ditangani oleh *Teller*, serta mengkoordinasikan kegiatan di *front office* yang berhubungan dengan *back office*.

3. Teller.

Tugas dan tanggungjawabnya, adalah memberikan jasa layanan transaksi baik yang bersifat transaksi tunai maupun non tunai kepada nasabah.



4. Kabag.

Tugasnya, adalah bertanggungjawab ke Pimpinan dan membawahi staf administrasi, *customer service officer* (CSO) dan khasanah.

5. *Customer Service Officer* (CSO).

Tugas dan tanggungjawabnya, yaitu memberikan layanan kepada nasabah dalam hal memberikan informasi, menampung keluhan nasabah, "*cross selling*" dan membantu nasabah untuk menyelesaikan masalah yang timbul.

6. Back Office (BO).

Tugasnya, adalah menangani *teller* kliring, pemindahbukuan, dan inkaso.

7. Khasanah.

Tugasnya, adalah menangani setoran uang dari *teller*, dan bertanggungjawab ke Kepala Bagian.

4.1.4. Keunggulan-keunggulan Bank "X"

Komitmen yang kuat dari manajemen Bank "X" untuk melakukan inovasi tiada henti telah membuahkan hasil yang menggembirakan. Kini, Bank "X", sudah diakui sebagai bank yang memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, khususnya nasabah, dan menjadi salah satu bank pilihan untuk transaksi perbankan.

Hal tersebut dapat terwujud dengan dukungan beberapa keunggulan yang dimiliki oleh Bank "X", yaitu jaringan yang luas, penerapan teknologi perbankan, produk dan layanan yang inovatif dan beragam, Sumber Daya Manusia yang profesional, dan kepedulian terhadap lingkungan.



1. Jaringan Yang Luas.

Bank "X" merupakan salah satu bank dengan delivery channel paling beragam. Terdiri dari kantor cabang, ATM, kartu kredit, debit, tunai, internet banking, dan mobile banking sehingga memberi kemudahan dan alternatif yang luas bagi setiap nasabah untuk memilih cara yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing.

Per Desember 2002 Bank "X" telah memiliki 779 Kantor Cabang di seluruh Indonesia yang tersebar di 151 kota di 29 propinsi, 1 kantor cabang dan 2 kantor perwakilan di luar negeri yakni di Nassau, Hong Kong, dan Singapura.

Bank "X" bekerja sama dengan 1.561 bank koresponden di 91 negara. Jaringan luas ini memudahkan nasabah Bank "X" dalam melakukan transaksi perbankan dengan rekanan bisnis di seluruh dunia.

Dengan 2.340 ATM Bank "X" (per Desember 2002) yang tersebar di seluruh Indonesia memungkinkan nasabah melakukan berbagai transaksi seperti penarikan uang tunai dan pembayaran berbagai tagihan selama 24 jam sehari 7 hari seminggu sampai akhir 2002 telah terdapat 5.688.000 pemegang kartu ATM Bank "X".

Selain cabang dan ATM, Bank "X" memiliki jaringan Debit yang terluas di Indonesia, dengan 9.792 Merchant, dan 20.429 terminal EDC per 31 Desember 2002. Bank "X" juga memiliki jaringan tunai, dengan 41 merchant yang menerima pengambilan uang tunai dari nasabah Bank "X" sambil berbelanja dengan jumlah EDC 4.182 buah. Di samping jaringan



cabang, ATM, Debit, dan Tunai, per Desember 2002 "X" memiliki jaringan kartu kredit di 24.842 merchant dengan 586.740 pemegang kartu kredit Bank "X".

Untuk melengkapi berbagai kemudahan kepada nasabah, tahun 2001 Bank "X" meluncurkan layanan internet banking klik "X", disusul dengan Mobile Banking m-"X".

2. Teknologi dan Sistem Informasi Yang Tepat Guna.

Penggunaan teknologi canggih dan tepat guna merupakan kebutuhan untuk menunjang jaringan Bank "X" yang tersebar luas dan sarana pendukung untuk pengembangan produk. Itu semua merupakan komitmen Bank "X" untuk memberikan layanan yang nyaman bagi nasabah.

Pada tahun 1991, Bank "X" telah menggunakan *Very Small Aperture Terminal* (VSAT) untuk memudahkan komunikasi antar kantor cabang Bank "X". Sistem komunikasi eksklusif melalui satelit tersebut memungkinkan kantor cabang "X" on-line. Sejak tahun 1992 komunikasi antar kantor cabang Bank "X" di Indonesia dan kantor pusat beserta seluruh jaringan ATM "X" telah dapat dilakukan langsung melalui satelit palapa. Pada tahun 2000, penggunaan sarana sistem telekomunikasi VSAT yang berbasis satelit untuk mendukung sistem terpusat di Bank "X" juga terus dikembangkan baik dari jumlah lokasi maupun jenis teknologinya. Di samping itu, dilakukan uji coba secara VSAT broadband untuk meningkatkan kapasitas dan kecepatan online dan pengiriman laporan. Sarana ini digunakan pula untuk menyediakan fasilitas internet/intranet bagi seluruh kantor cabang Bank "X".





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Seiring dengan meningkatnya intensitas transaksi internasional, Bank “X” menerapkan Society of Worldwide Interbank Financial Telecommunication (SWIFT) untuk mendukung terselenggaranya transaksi internasional yang cepat dan akurat. Tahun 1993 Bank “X” mulai menerapkan sistem sentralisasi dengan mengimplementasikan Sistem Pembukuan Terpadu (*Consolidated General Ledger*) disusul dengan implementasi Sistem Perbankan Terpadu (*Integrated Banking Sistem*) pada tahun 1994. Pada pergantian milenium, berkat kesiapan mengatasi masalah komputerisasi tahun 2000 atau MKT 2000 (*Y2K Readiness*), semua sistem informasi Bank “X” baik perangkat keras maupun piranti lunak telah berhasil melewati tahun 2000 dengan sukses.

Sejak tahun 2000 Bank “X” menerapkan sistem IT *Security Policy* yang menjadi dasar kebijakan serta prosedur untuk pengamanan dan integritas data/informasi Bank “X”. Masih di tahun yang sama, untuk meningkatkan sistem operasional, “X” menggunakan komputer *mainframe* IBM-X37 dengan kemampuan proses yang sangat besar dan pemakaian sarana penyimpanan data Storage Enterprise Network HDS-77000E.

Untuk meningkatkan *fault tolerance* pada komputer tandem yang menangani 1,2 juta transaksi elektronik per hari, pada tahun 2002, Bank “X” memasang tandem kedua untuk meningkatkan fleksibilitas dalam merawat dan mem-backup komputer tandem pertama. Pemasangan tandem kedua membantu mengurangi kemungkinan *down time* pada jaringan transaksi.

Pada tahun 2002 Bank "X" mengaplikasikan pinpad untuk transaksi di *counter* sedangkan untuk UKM, Bank "X" mengembangkan layanan internet banking, khusus untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang mengandalkan *Virtual Private Network* (VPN). VPN melindungi lalu lintas komunikasi antara komputer nasabah dan Bank "X" sebagai host.

3. Produk Bank "X"

Secara keseluruhan, produk dan layanan PT. Bank "X" yaitu :

a. Savings, meliputi :

1) Rekening tahapan.

Simpanan pihak ketiga atau nasabah kepada bank yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut ketentuan atau syarat-syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro dan atau lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu, tabungannya berbentuk buku.

2) Rekening Tapres.

Simpanan nasabah yang penarikannya dapat dilakukan menurut ketentuan tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro dan atau lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu, berbentuk kartu, setiap bulannya menerima rekening koran.

3) Rekening giro.

Simpanan pihak ketiga atau nasabah kepada bank yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, surat perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindahbukuan.





- 4) Deposito berjangka, adalah deposito yang diterbitkan atas unjuk dan dapat dipindahtangankan atau diperjualbelikan, serta dapat dijadikan sebagai jaminan bagi permohonan kredit.
- 5) Sertifikat deposito, adalah deposito yang diterbitkan atas unjuk dan dapat dipindahtangankan atau diperjualbelikan, serta dapat dijadikan sebagai jaminan bagi permohonan kredit.

b. Perbankan Elektronik, meliputi :

1) ATM "X".

Fasilitas yang diberikan kepada nasabah rekening tabungan dan rekening pribadi untuk melakukan transaksi perbankan dengan kartu ATM Paspor "X" di mesin ATM (Anjungan Tunai Mandiri).

2) Debit "X".

- a) Kartu digunakan untuk membayar barang atau jasa di toko-toko (*merchant*) yang menerima pembayaran dengan kartu ATM.
- b) Rekening pemegang kartu langsung dipotong saat transaksi disetujui

3) Tunai "X".

Fasilitas yang diberikan kepada pemegang kartu ATM Paspor "X" untuk melakukan penarikan tunai dari Merchant yang berpartisipasi dalam layanan tunai "X".

4) Internet Banking Klik "X".

Fasilitas yang diberikan kepada pemegang kartu ATM Paspor "X" untuk melakukan transaksi perbankan non cash dari melalui situs

web, www.klikbca.com. Merchant berpartisipasi dalam layanan tunai "X".

5) Mobile Banking m-"X".

Fasilitas perbankan yang memungkinkan nasabah melakukan transaksi baik *financial* maupun non *financial* melalui *handphone*/telepon selular.

6) "X" Link.

Produk perbankan elektronis guna membantu pelanggan korporasi dalam mengelola keuangan mereka melalui komputer personal.

7) "X" by Phone.

Sarana untuk meningkatkan layanan dan kemudahan bagi nasabah "X" untuk memperoleh informasi suku bunga, rekening giro dan tapres dan kartu kredit melalui pesawat telepon bukan sistem pulsa.

c. Kartu Kredit, meliputi :

1) "X" Card.

Kartu kredit yang dikeluarkan oleh "X" yang memiliki jaringan luas di seluruh Indonesia dengan jasa-jasanya yang diberikan oleh bank.

2) "X" MasterCard.

Kartu MasterCard/Cirrus yang diterbitkan oleh bank lokal yang ada di Indonesia maupun Bank Luar Negeri juga sudah dapat melakukan transaksi di ATM "X".



3) "X" Visa.

Kartu_Visa/Plus yang diterbitkan oleh Bank Lokal yang ada di Indonesia sudah dapat melakukan transaksi di ATM "X".

4) JCB, yaitu kartu kredit dari Japan Card Beureau yang diterbitkan "X".

d. Layanan Transaksi Perbankan, meliputi :

1) Safe Deposit Box.

"X" safe deposit untuk menyimpan benda-benda berharga dan menjamin keamanan barang berharga nasabah.

2) Pengiriman Uang.

Layanan kiriman uang dalam valuta asing yang ditujukan kepada pihak penerima yang berdomisili baik di dalam maupun di luar negeri. Produk yang ditawarkan oleh "X" Remittance meliputi kiriman uang dengan sarana *telegraphic transfer* (TT/*wire transfer*) maupun sarana *demand draft* (*bankdraft*).

3) Inkaso dan Kliring.

Inkaso, yaitu jasa penagihan kepada nasabah atas warkat-warkat kliring yang dimilikinya termasuk warkat-warkat yang diterbitkan oleh bank yang berada di luar wilayah kliring bank yang memberikan jasa penagihan.

Kliring, yaitu cara penyelesaian utang piutang antara bank-bank peserta kliring dalam bentuk warkat atau surat-surat berharga di suatu wilayah kliring di mana bank Indonesia sebagai tempat pertemuan antara bank-bank peserta.



4) Mata Uang Asing.

Terdiri dari 12 mata uang, meliputi : Australian Dollar (AUD), Canadian Dollar (CAD), Swiss Franc (CHF), Danish Krone (DKK), Euro (EUR), Great Britain Poundsterling (GBP), Hongkong Dollar (HKD), Japanese Yen (JPY), Saudi Arabian Riyal (SAR), Swedish Krona (SEK), Singapore Dollar (SGD), dan United States Dollar (USD).

5) Travellers Cheque.

Suatu warkat yang diterbitkan oleh bank atau lembaga keuangan bukan bank dalam bentuk pecahan nominal mata uang tertentu sebagai alat pembayaran atau pengganti uang tunai, yang biasanya digunakan orang yang akan melakukan perjalanan, hingga dikenal dengan nama cek perjalanan.

c. Fasilitas Kredit.

1) KPPR.

Pinjaman yang ditujukan untuk membiayai pembelian dan perbaikan rumah tinggal untuk dimiliki/ditempati sendiri. KPR "X" diberikan kepada perorangan maupun karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan dan mampu membayar dengan cara mengangsur.

2) Kredit Kendaraan Bermotor.

Pinjaman ditujukan untuk pembelian kendaraan bermotor yang diberikan kepada perorangan atau karyawan perusahaan yang



memenuhi persyaratan dan mempunyai kemampuan membayar dengan cara mengangsur.

3) Kredit Modal Kerja.

Pinjaman yang ditujukan untuk nasabah yang membutuhkan sumber dana tambahan untuk meningkatkan produksi yang cepat, mudah, dan murah.

4) Kredit Berjangka (*Revolving*).

Pinjaman jangka pendek yang memberikan keleluasaan penarikan dan pelunasannya karena dapat dilakukan bertahap sesuai kebutuhan anda.

5) Kredit Angsuran.

Pinjaman untuk membiayai pembelian barang-barang modal dan/atau tambahan modal kerja dalam rangka peremajaan, perluasan, peningkatan kapasitas usaha anda, atau pendirian unit usaha baru. Pengembalian uang dapat diangsur dalam jangka waktu pendek maupun menengah.

6) Kredit Ekspor.

Pinjaman khusus jangka pendek bagi eksportir atau pemasok untuk membiayai kegiatan pra ekspor.

7) *Trust Receipt*.

Pinjaman jangka pendek untuk penebusan dokumen-dokumen impor setelah semua kewajiban-kewajiban pembayaran Bea Masuk terhadap Pabean dipenuhi.



8) Kredit Investasi.

Pinjaman khusus untuk pembelian barang-barang modal dengan dana Two Step Loan dari Bank Indonesia. Pengembalian pinjaman ini dapat diangsur dalam jangka waktu menengah atau panjang.

9) Kredit Sindikasi.

Fasilitas kredit yang diberikan bank kepada debitur (biasanya nasabah korporasi/perusahaan) secara bersama-sama dengan bank-bank lain berdasarkan kesepakatan bersama atas beberapa ketentuan, seperti porsi volume kredit masing-masing bank, tingkat suku bunga, porsi jaminan (agunan) masing-masing bank, wanprestasi oleh debitur, berbagai fee, dan lain-lain. Kredit sindikasi biasanya diberikan bank karena kekurangan dana (jika dibiayai sendiri) atau menghindari terjadinya pelanggaran atas batas maksimum pemberian kredit (BMPK).

f. Fasilitas Ekspor–Impor.

1) *Letter of Credit* (L/C).

Merupakan janji bayar dari Bank Pembuka kepada pihak Eksportir sepanjang mampu menyerahkan dokumen yang sesuai dengan syarat dan kondisi L/C.

2) Negosiasi.

Merupakan pembayaran di muka kepada eksportir melalui pengambilalihan dokumen ekspor atas dasar L/C.



3) Diskonto.

Apabila memiliki tagihan atas L/C ekspor berjangka yang sudah diterima (*accepted*) Bank pembuka L/C, kepada dimungkinkan untuk menarik pembayaran terlebih dahulu dengan menjual tagihan tersebut kepada "X".

4) *Documentary Collections*.

Selain L/C, nasabah dapat melakukan transaksi ekspor impor dengan menggunakan instrumen pembayaran *documentary collections*.

g. Bank Garansi.

1) Bid Bond.

Garansi diterbitkan untuk memenuhi prasyarat mengikuti tender/lelang.

2) Payment Bond.

Garansi diterbitkan menjamin pembayaran nasabah kepada pihak ketiga.

3) Advance Payment Bond.

Garansi diterbitkan untuk menjamin pelaksanaan suatu pekerjaan nasabah yang telah dibayar terlebih dahulu oleh pihak ketiga.

4) Performance Bond.

Garansi yang diterbitkan untuk menjamin pelaksanaan suatu proyek, umumnya proyek konstruksi, milik pihak ketiga.



- 5) Pusat Pengelolaan Pembebasan dan Pengembalian Bea Masuk (P4BM).

Garansi yang diterbitkan khusus untuk menjamin pembayaran oleh nasabah kepada P4BM atas Bea Masuk, Bea Masuk Tambahan dan PPN terhadap barang dan bahan jasa impor yang ditangguhkan pembayarannya.

h. Fasilitas Valuta Asing.

- 1) Forward, adalah transaksi penjualan/pembelian valuta asing dalam jumlah dan harga tertentu dengan penyerahan dan penerimaan dana dilaksanakan lebih dari 2 hari kerja sejak tanggal transaksi.
- 2) Swap.

Transaksi gabungan jual beli antara 2 jenis mata uang dalam jumlah dan harga tertentu melalui pembelian tunai (SPOT) dan penjualan kembali secara berjangka (FORWARD) atau penjualan tunai (SPOT) dan pembelian kembali secara berjangka (FORWARD).

4. SDM Yang Profesional.

Untuk mengelola berbagai asset tersebut Bank “X” juga mendidik dan melatih Sumber Daya Manusia secara terus menerus, baik di dalam maupun luar negeri, sehingga mampu beradaptasi dengan lingkungan perbankan Indonesia dan dunia yang terus berubah serta mampu mengantisipasi masa depan secara lebih baik.

Per Desember 2002, sejumlah 21.599 karyawan Bank “X” Asia yang professional di bidangnya masing-masing, siap melayani nasabah di seluruh



Indonesia dengan salah satu motonya yakni “Sigap Menarik Antusias Ramah Teliti (SMART)”. Bank “X” telah melakukan implementasi modul SAP Human Resources yang akan mempermudah pengembangan SDM dan mengurangi proses manual.

4.2. Diskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Dimensi gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin para karyawan pada suatu organisasi sangat diperlukan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai target.

Tabel 4.1
TANGGAPAN UNTUK VARIABLE GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Pernyataan	Pengukuran Jawaban									
	Yang Menjawab Sangat Setuju	%	Yang Menjawab Setuju	%	Yang Menjawab Ragu-ragu	%	Yang Menjawab Tidak Setuju	%	Yang Menjawab Sangat Tidak Setuju	%
1	28	56	5	10	16	32	1	2	0	0
2	25	50	12	24	10	20	0	0	0	0
3	25	50	16	32	8	16	1	2	0	0
4	22	44	18	36	10	20	0	0	0	0
5	25	50	16	32	9	18	0	0	0	0
6	22	44	10	20	18	36	0	0	0	0
7	23	46	8	16	19	38	0	0	0	0
8	24	48	5	10	21	42	0	0	0	0
9	24	48	6	12	20	40	0	0	0	0
10	22	44	7	14	21	42	0	0	0	0

Sumber : data lampiran 2 jawaban responden.

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, dapat dianalisis bahwa :

1. Pada pertanyaan 1, yaitu pemimpin yang selalu melakukan pengawasan kepada bawahan menjalankan tugas sehingga tercipta lingkungan pekerjaan yang nyaman, pada pertanyaan ini terdapat 28 atau 56% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 16 atau 32%





- yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pertanyaan 2, yaitu pemimpin yang mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan bawahan dalam arti dalam menyelesaikan tugas dilakukan bersama, pada pertanyaan ini terdapat 25 atau 50% responden yang menjawab sangat setuju, 12 atau 24% yang menjawab setuju, 10 atau 20% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
 3. Pada pertanyaan 3, yaitu pemimpin yang mempunyai pengikut sangat besar karena pemimpin tersebut mempunyai daya tarik yang sangat besar artinya pemimpin selalu ada disamping bawahan apabila bawahan perlu suatu motivasi kerja, pada pertanyaan ini terdapat 25 atau 50% responden yang menjawab sangat setuju, 16 atau 32% yang menjawab setuju, 8 atau 16% yang menjawab ragu-ragu, 1 atau 2% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
 4. Pada pertanyaan 4, yaitu pemimpin selalu memberikan penegasan kepada bawahan berupa perhatian dan inisiatif, pada pertanyaan ini terdapat 22 atau 44% responden yang menjawab sangat setuju, 18 atau 36% yang menjawab setuju, 10 atau 20% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
 5. Pada pertanyaan 5, yaitu pemimpin memberikan penekanan pada peristiwa dan penggunaan pikiran kepada bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 25 atau 50% responden yang menjawab sangat setuju, 16 atau 32% yang

menjawab setuju, 9 atau 18% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

6. Pada pertanyaan 6, yaitu pemimpin selalu memberikan perhatian dan inisiatif kepada bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 22 atau 44% responden yang menjawab sangat setuju, 10 atau 20% yang menjawab setuju, 18 atau 36% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pertanyaan 7, yaitu pemimpin berpegang karena kedudukan yang dipegang, pada pertanyaan ini terdapat 23 atau 46% responden yang menjawab sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 19 atau 38% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pertanyaan 8, yaitu pemimpin mempunyai karakteristik kecerdasan dalam memimpin bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 24 atau 48% responden yang menjawab sangat setuju, 5 atau 10% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pertanyaan 9, yaitu pemimpin memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma terhadap bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 24 atau 48% responden yang menjawab sangat setuju, 6 atau 12% yang menjawab setuju, 20 atau 40% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.



10. Pada pertanyaan 10, yaitu pemimpin mempunyai karakteristik yang keagresifan kepada bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 22 atau 44% responden yang menjawab sangat setuju, 7 atau 14% yang menjawab setuju, 21 atau 42% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

4.2.2. Tanggapan Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dimensi motivasi, adalah dorongan dan semangat kerja dilandasi oleh kemauan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok.

Tabel 4.2
TANGGAPAN UNTUK VARIABLE KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

Pernyataan	Pengukuran Jawaban									
	Yang Menjawab Sangat Setuju	%	Yang Menjawab Setuju	%	Yang Menjawab Ragu-ragu	%	Yang Menjawab Tidak Setuju	%	Yang Menjawab Sangat Tidak Setuju	%
1	28	56	22	44	0	0	0	0	0	0
2	30	60	8	16	12	24	0	0	0	0
3	29	58	19	38	2	4	0	0	0	0
4	26	52	12	24	12	24	0	0	0	0
5	28	56	21	42	1	2	0	0	0	0
6	38	76	11	22	1	2	0	0	0	0
7	26	52	18	36	6	12	0	0	0	0
8	26	52	22	44	2	4	0	0	0	0
9	29	58	9	18	12	24	0	0	0	0
10	30	60	20	40	0	0	0	0	0	0
11	29	58	21	42	0	0	0	0	0	0
12	24	48	26	52	0	0	0	0	0	0
13	30	60	26	52	0	0	0	0	0	0

Sumber : data lampiran 3 jawaban responden.

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas, dapat dianalisis bahwa :

1. Pada pertanyaan 1, yaitu karyawan puas dengan cara pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan menunjukkan berwawasan sangat luas; disamping itu melakukan pekerjaan saling membantu bawahan; sehingga bawahan dalam menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan baik, pada





pertanyaan ini terdapat 28 atau 56% responden yang menjawab sangat setuju, 22 atau 44% yang menjawab setuju, 0 atau 0% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

2. Pada pertanyaan 2, yaitu karyawan setuju pemimpin dalam memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan tidak menunjukkan ketetapan prosedur dalam menyelesaikan tugas; yang pasti tugas yang dilakukan bawahan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, pada pertanyaan ini terdapat 30 atau 60% responden yang menjawab sangat setuju, 8 atau 16% yang menjawab setuju, 12 atau 24% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pertanyaan 3, yaitu karyawan puas pemimpin dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan selalu menunjukkan kesenangan dalam wajahnya baik pada konsisi bekerja maupun bersantai, sehingga bawahan dalam menyelesaikan tugas selalu bersemangat, pada pertanyaan ini terdapat 29 atau 58% responden yang menjawab sangat setuju, 19 atau 38% yang menjawab setuju, 2 atau 4% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pertanyaan 4, yaitu karyawan setuju pemimpin dalam melakukan pekerjaan dan memberikan pengarahan pekerjaan kepada bawahan selalu menunjukkan sopan santun, ramah, dan menghormati sesama bawahan, pada pertanyaan ini terdapat 26 atau 52% responden yang menjawab sangat setuju,

12 atau 24% yang menjawab setuju, 12 atau 24% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pertanyaan 5, yaitu karyawan puas pemimpinnya dalam memimpin bawahannya mempunyai sifat kejujuran yang tinggi, pada pertanyaan ini terdapat 28 atau 56% responden yang menjawab sangat setuju, 21 atau 42% yang menjawab setuju, 1 atau 2% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pertanyaan 6, yaitu karyawan setuju pemimpin dalam menjalankan tugasnya selalu baik, maka tercipta kepatuhan dari bawahan, pada pertanyaan ini terdapat 38 atau 76% responden yang menjawab sangat setuju, 11 atau 22% yang menjawab setuju, 1 atau 2% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pertanyaan 7, yaitu karyawan puas pemimpinnya tidak memiliki sifat diskriminasi baik jabatan dan kriteria semua bawahannya, pada pertanyaan ini terdapat 26 atau 52% responden yang menjawab sangat setuju, 18 atau 36% yang menjawab setuju, 6 atau 12% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pertanyaan 8, yaitu karyawan puas pemimpin saat ini dalam melakukan pekerjaan selalu bekerja bersama dengan bawahannya, sehingga keterlibatan kerja akan tercipta, pada pertanyaan ini terdapat 26 atau 52% responden yang menjawab sangat setuju, 22 atau 44% yang menjawab setuju, 2 atau 4% yang



menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

9. Pada pertanyaan 9, yaitu karyawan puas pemimpinnya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan komitmen pada struktur organisasi perusahaan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan bawahan terselesaikan dengan tepat waktu dan rapi, pada pertanyaan ini terdapat 29 atau 58% responden yang menjawab sangat setuju, 9 atau 18% yang menjawab setuju, 12 atau 24% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pertanyaan 10, yaitu karyawan puas pemimpinnya yang mempercayakan pekerjaan kepada karyawan merupakan pekerjaan yang menantang baik mental, pikiran dan tanggungjawab besar untuk menyelesaikan semua tugas, pada pertanyaan ini terdapat 30 atau 60% responden yang menjawab sangat setuju, 20 atau 40% yang menjawab setuju, 0 atau 0% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
11. Pada pertanyaan 11, yaitu karyawan puas pemimpinnya selalu memperhatikan dan mementingkan gaji yang harus diterima karyawan selama bekerja, memikirkan besarnya sesuai dengan standar mutu hidup saat ini, pada pertanyaan ini terdapat 29 atau 58% responden yang menjawab sangat setuju, 21 atau 42% yang menjawab setuju, 0 atau 0% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.



12. Pada pertanyaan 12, yaitu karyawan puas pemimpinnya dalam melakukan pekerjaan dengan bawahan selalu menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tertib, pada pertanyaan ini terdapat 24 atau 48% responden yang menjawab sangat setuju, 26 atau 52% yang menjawab setuju, 0 atau 0% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.
13. Pada pertanyaan 13, yaitu karyawan puas pemimpinnya memberikan rekan kerja sangat membantu dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dalam diselesaikan dengan baik dan cepat, pada pertanyaan ini terdapat 30 atau 60% responden yang menjawab sangat setuju, 26 atau 52% yang menjawab setuju, 0 atau 0% yang menjawab ragu-ragu, 0 atau 0% yang menjawab tidak setuju, dan 0 atau 0% yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3. Analisis

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Korelasi

4.3.1.1. Uji Validitas Dengan Korelasi

1. Uji validitas dengan korelasi untuk gaya kepemimpinan (X).

Untuk melakukan uji validitas item terhadap data di atas, maka terlebih dahulu dimasukkan data jawaban kuesioner dari karyawan untuk gaya kepemimpinan lampiran 2 pada SPSS 11.0.

Setelah dilakukan pengolahan data lampiran 2 di atas ke dalam SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada lampiran 4 mengenai hasil printout SPSS pengujian validitas gaya



kepemimpinan (X). Adapun rekapitulasi dari lampiran 4 dapat dilihat pada tabel 4.3 mengenai hasil analisis item instrumen gaya kepemimpinan (X) sebagai berikut :

Tabel 4.3
HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN (X)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,920	Valid
2	0,936	Valid
3	0,919	Valid
4	0,936	Valid
5	0,931	Valid
6	0,969	Valid
7	0,972	Valid
8	0,962	Valid
9	0,955	Valid
10	0,971	Valid

Sumber : print out SPSS lampiran 4.

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikansi atau tidak, maka hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 99% dengan $N = 50$ adalah 0,361.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa item yang korelasinya signifikansi terdapat 10 item yang korelasinya di atas/ $>$ nilai r_{tabel} 0,01% sebesar 0,361 yaitu item 1 sebesar $0,920 > r_{tabel}$ 0,361, dan untuk nilai r_{hitung} item 2, item 3, item 4, item 5, item 6, item 7, item 8, item 9, serta item 10 $> r_{tabel}$ 0,361. Dengan demikian, terdapat 10 item yang signifikansi dianggap valid, dan yang dianggap tidak valid tidak ada.

3 Uji validitas dengan korelasi untuk kepuasan kerja karyawan (Y).

Untuk melakukan uji validitas item terhadap data di atas, maka terlebih dahulu dimasukkan data jawaban kuesioner dari karyawan untuk kepuasan kerja karyawan lampiran 3 pada SPSS 11.0.



Setelah dilakukan pengolahan data lampiran 3 di atas ke dalam SPSS, maka diperoleh hasil perhitungan uji validitas yang dapat dilihat pada lampiran 7 mengenai hasil printout SPSS pengujian validitas kepuasan kerja karyawan (Y). Adapun rekapitulasi dari lampiran 7 dapat dilihat pada tabel 4.4 mengenai hasil analisis item instrumen kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.4
HASIL ANALISIS ITEM INSTRUMEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,928	Valid
2	0,851	Valid
3	0,837	Valid
4	0,964	Valid
5	0,871	Valid
6	0,608	Valid
7	0,863	Valid
8	0,802	Valid
9	0,929	Valid
10	0,934	Valid
11	0,907	Valid
12	0,887	Valid
13	0,934	Valid

Sumber : print out SPSS lampiran 7.

Untuk menguji apakah korelasi tersebut signifikansi atau tidak, maka hasil uji r_{hitung} dapat dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 99% dengan $N = 50$ adalah 0,361.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa item yang korelasinya signifikansi terdapat 13 item yang korelasinya di atas/> nilai r_{tabel} 0,01% sebesar 0,361 yaitu item 1 sebesar $0,928 > r_{tabel}$ 0,361, dan untuk nilai item 2, item 3, item 4, item 5, item 6, item 7, item 8, item 9, item 10, item 11, item



12, serta item 13 $> r_{\text{tabel}}$ 0,361. Dengan demikian, terdapat 13 item yang signifikansi dianggap valid, dan yang dianggap tidak valid tidak ada.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Dengan Korelasi

1. Uji reliabilitas dengan korelasi untuk gaya kepemimpinan (X).

Untuk pengujian reliabilitas dengan SPSS, maka digunakan metode yang paling banyak digunakan yaitu metode belah dua (*split half methode*). Yang dimaksud metode belah dua (*split half methode*) yaitu dihitung total skor nomor item ganjil dan genap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 5 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap gaya kepemimpinan (X).

Berdasarkan pada lampiran 5 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap gaya kepemimpinan (X) untuk langkah selanjutnya dilakukan pengolahan data ke program SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 6 mengenai hasil printout SPSS pengujian reliabilitas gaya kepemimpinan (X).

Dari hasil printout SPSS pengujian reliabilitas gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar 0,981. Korelasi ini menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, di mana tanda bintang dua menunjukkan bahwa korelasi signifikansi pada $\alpha = 0,01\%$, artinya nilai korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,981 > \text{dari } r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas gaya kepemimpinan (X) sangat tinggi.



2. Uji reliabilitas dengan korelasi untuk kepuasan kerja karyawan (Y).

Untuk pengujian reliabilitas dengan SPSS, maka digunakan metode yang paling banyak digunakan yaitu metode belah dua (*split half methode*). Yang dimaksud metode belah dua (*split half methode*) yaitu dihitung total skor nomor item ganjil dan genap. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 8 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan pada lampiran 8 mengenai data skor item nomor ganjil dan genap kepuasan kerja karyawan (Y) untuk langkah selanjutnya dilakukan pengolahan data ke program SPSS yang dapat dilihat pada lampiran 9 mengenai hasil printout SPSS pengujian reliabilitas kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari hasil printout SPSS pengujian reliabilitas kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar 0,937. Korelasi ini menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, di mana tanda bidang satu menunjukkan bahwa korelasi signifikans pada $\alpha = 0,01\%$, artinya nilai korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,937 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas kepuasan kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.

4.3.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengujian hipotesis ini, penulis kemukakan pengolahan data dengan memasukkan data variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) ke dalam komputer dengan menggunakan komputer dengan aplikasi program SPSS 11.0, yaitu dengan cara analisis data



statistik. Model analisis data yang dipergunakan dalam penelitian, adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana, di mana persamaannya yaitu $Y = a + bX$. Adapun data-data variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) yang dimaksud dapat dilihat pada lampiran 10. Data yang terdapat pada lampiran 10, pengolahannya diproses dengan menggunakan program SPSS 11.0, yaitu dengan cara analisis data dengan menggunakan program statistik komputer, yaitu analisa regresi linier sederhana.

Tujuan memasukkan data-data diolah ke dalam program SPSS 11.0, yaitu agar diketahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank "X" Surabaya. Hasil pengolahan data-data variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) tersebut, setelah dimasukkan ke dalam menu regression analisis dapat dilihat pada lampiran 11.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana yang disajikan pada lampiran 5 dapat direkapitulasikan pada tabel 4.5, sebagai berikut :

Tabel 4.5
HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINIER SEDERHANA ANTARA
GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERA KARYAWAN

Var.	Regression Coefficient	STD. Error	t	Sig.	Partial/r ²
Constant	26,356	2,262	4,039	0,000	0,811
X	0,771	0,040	13,702	0,000	
STD. Error of EST. = 2,654					
Adjusted R. Squared = 0,853					
R. Squared = 0,856					
Multiple R = 0,925					

Sumber : lampiran 11 telah diolah.



Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 26,356 + 0,771X$.

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa konstanta (a) sebesar 26,356, artinya apabila variabel bebas gaya kepemimpinan (X) tersebut sama dengan konstan, maka diprediksikan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 26,356 satuan.

Dan jika variabel bebas gaya kepemimpinan (X) berubah dengan satu satuan, maka variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,548 satuan dengan anggapan variabel bebas gaya kepemimpinan tetap.

4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.5 rekapitulasi hasil analisa regresi sederhana di atas, nilai koefisien determinasi berganda (R square) sebesar 0,856, artinya seluruh variabel bebas yaitu X dapat menjelaskan variabel tidak bebas (tergantung) yaitu Y sebesar 85,60%, sedangkan 14,40% dipengaruhi oleh variabel X yang lain yaitu gaji, motivasi, dan suasana kerja.

4.3.4. Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (secara parsial). Dalam melakukan pengujian secara parsial (uji t) ini variabel bebas gaya kepemimpinan (X) akan diuji pengaruhnya secara individu terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Adapun kriteria pengujian uji t sebagai berikut :

1) $H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh);

$H_a : b \neq 0$ (ada pengaruh).



2) *Level of significant* = 0,025.

$$df = n - k - 1 = 50 - 1 - 1 = 48; \text{ diketahui } t_{\text{tabel}} = 2,000$$

3) Perhitungan t_{hitung} :

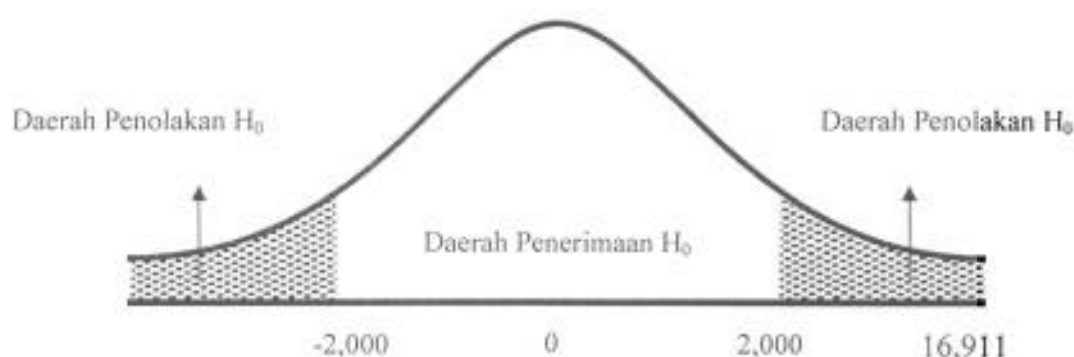
$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

4) Kriteria pengujian :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Gambar 4.2
KURVA UJI t UNTUK GAYA KEPEMIMPINAN (X)



Berdasarkan kriteria di atas, bahwa hasil pengujian secara parsial (uji t) ini variabel bebas gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena $t_{\text{hitung}} (16,911) > t_{\text{tabel}} (2,000)$.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan dari uraian di atas, mengenai variabel bebas gaya kepemimpinan (X) di PT. Bank "X" Surabaya terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y), bahwa :

1. Dari uji validitas untuk gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa terdapat 10 item yang signifikansi dianggap valid, dan tidak signifikansi yang dianggap tidak valid tidak ada. Dan untuk uji validitas untuk kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa terdapat 13 item yang signifikansi dianggap valid, dan yang tidak signifikansi dianggap tidak valid.
2. Dari uji reliabilitas untuk gaya kepemimpinan (X) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,981 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas gaya kepemimpinan (X) sangat tinggi. Serta uji reliabilitas untuk kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar $0,937 >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361 menunjukkan tingkat reliabilitas kepuasan kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,771 merupakan variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X) sebesar $16,911 > t_{\text{tabel}} 2,000$, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai



koefisien parsial variabel bebas gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,925, artinya variasi (perubahan) variabel bebas gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variasi (perubahan) kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 92,50%.

4. Hasil R^2 *squared* sebesar 0,856, dapat dikatakan bahwa 85,60% perubahan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan variabel bebas gaya kepemimpinan (X). Jadi, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang kuat sebesar 85,60% terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis terbukti kebenarannya, sedangkan sisanya 14,40% dipengaruhi oleh selain variabel gaya kepemimpinan (X) yaitu gaji, motivasi, dan suasana kerja.

