

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru

Susi Hendriani
Wella Mayang Sari
Indri Yovita

Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru

Abstract: This study aims to find out the correlation between leadership style and Compensation towards Job Satisfaction and Staff working Performance in Riau Bank Ltd, Riau Archipelago. The research population were 110 staffs of Riau Bank Main Unit Branch of Pekanbaru, Riau Archipelago. Research samples were 25 of the population, taken by probability, using Purposive Stratified Random Sampling technique. By this technique, the sample were taken based on certain degree of stratification or by reference, in order to obtain a representative sample. Data analysis was intended to find out the correlation between independent variable (x), namely leadership style and motivation and dependent variable (Y) i.e, job satisfaction and working performance of the staff of Riau Bank main branch Pekanbaru Riau, Riau Archipelago. Both analysis and interpretation used descriptive Analysis and verified methods. Descriptive analysis method was used to describe the characteristics of respondents and the research variable, whereas the verified method was used to test the research hypothesis using relevant statistic test. The verified method used in this study is the Path Analysis. The results of the research showed that there was a significant correlation between leadership style and job satisfaction. Thus, the hypothesis is accepted. Leadership style also had a significant influence on job performance of staff and there is a significant influence of the compensation on leadership style in Riau Bank Main Branch Pekanbaru, Riau Archipelago.

Keywords: leadership style, compensation, job satisfaction and performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru berjumlah 110 orang. Sampel yang akan diambil adalah sebesar 25 karyawan Bank Riau Kepri. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik stratified Sampling dan Purposive random sampling yaitu sampel yang diambil berdasarkan stratifikasi atau tingkatan tertentu berdasarkan referensi, sehingga diperoleh sampel yang representative. Analisis data dimaksudkan untuk mengkaji dan mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) yakni kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Utama Pekanbaru. Dalam menganalisis dan menginterpretasi data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Metode vertifikatif digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur). Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh yang signifikan, antara gaya kepernipinan

Alamat Korespondensi:

Susi Hendriani, Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Pekanbaru

terhadap kepuasan kerja, Kemudian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis diterima. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Kemudian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukkan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Menurut Sistavia Perdani (2005:2), kekuatan dari suara organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya didalamnya. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat.

Bank Riau Kepri adalah bank milik pemerintah Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau. Bank Riau Kepri dalam upaya mempertahankan nasabah dan mencari nasabah baru dilakukan dengan cara membenahi mutu pelayanannya. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan ditemukan adanya masalah yang dihadapi karyawan dalam hal kepemimpinan yang terjadi di PT Bank Riau Kepri Pekanbaru di mana Pimpinan bersifat transaksional dimana kepemimpinan terkesan otoriter karena berorientasi pada hasil. Selain itu juga karyawan kurang memahami peraturan. Selain itu juga terjadi komunikasi yang kurang harmonis dalam lingkungan kerja antara pimpinan dan para karyawan. Kondisi yang kurang kondusif ini menyebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan

Berkaitan dengan kompensasi, selama ini karyawan Bank Riau Kepri memperoleh banyak insentif, seperti tunjangan anak, tunjangan akhir tahun, tunjangan rekreasi, uang lembur, tunjangan pakaian, THR,

dan tunjangan pembagian jasa produksi, namun belakangan ini khususnya 2 tahun belakangan, tunjangan yang diperoleh karyawan berkurang. Bahkan uang lembur tidak ada lagi, sehingga membuat karyawan jadi resah dan tidak semangat kerja, pekerjaan sering molor, serta karyawan malas lembur. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan dapat mengganggu kinerja karyawan. Kompensasi bisa dirancang dengan secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka ditemukan:

- Kurang terlaksananya pelayanan kepada nasabah secara optimal dikarenakan banyak karyawan yang belum merasa seimbang antara pemberian kompensasi dan pekerjaan yang harus diselesaikan.
- Ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan terutama disebabkan oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan yang menyebabkan penurunan kinerja
- Karyawan sering tidak tepat waktu, hal ini mungkin disebabkan oleh rasa kurangnya pemberian kompensasi terhadap karyawan.
- Karyawan dalam melaksanakan tugas cenderung tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, hal ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga karyawan merasa tidak puas.

Saat ini PT Bank Riau Kepri berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pelayanan terhadap nasabah yang saat ini dinilai belum maksimal. Oleh karena itu, PT Bank Riau Kepri sebagai perusahaan perbankan yang sedang berkembang sehingga memerlukan langkah-langkah guna lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2009:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya.

Menurut Wibowo (2007) ada tujuh factor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu:

- A - Ability (*knowledge dan skill*)
- C - Clarity (*understanding atau role perception*)
- H - Help (*organisational support*)
- 1 - Incentive (*motivation atau willingness*)
- E - Evaluation (*coaching dan performance feedback*)
- V - Validity (*valid dan legal personnel practices*)
- E - Environment (*enviromtmental fit*)

Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja menunjukkan sikap umum dari seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994:71). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193).

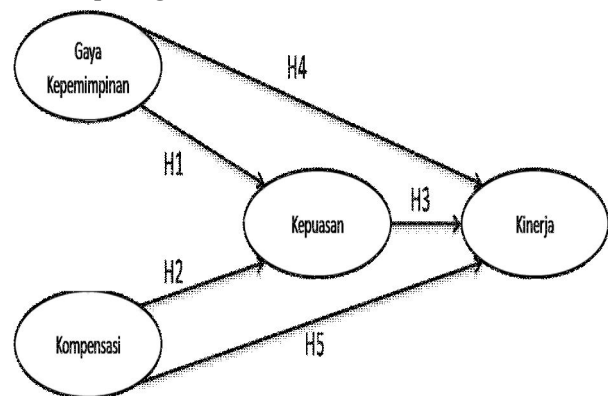
Menurut Hariandja (2007:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai

sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan, barang; misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Berikut di sajikan kerangka pemikiran dari penelitian seperti gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut dibangun oleh 2 variabel bebas (X) yakni kepemimpinan dan motivasi terhadap 2 variabel terikat (Y) yakni kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- H2 = Diduga terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja
- H3 = Diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja
- H4 = Diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja
- H5 = Diduga terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru berjumlah sebanyak 110 orang. Sampel yang diambil adalah sebesar 52 karyawan Bank Riau Kepri. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik *stratified Sampling* dan *Purposive random sampling* yaitu sampel yang diambil berdasarkan stratifikasi atau tingkatan tertentu berdasarkan referensi, sehingga diperoleh sampel yang representatif.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan dengan metode kuesioner, wawancara terstruktur kepada pimpinan tingkat bawah, dan melakukan observasi/pengamatan langsung terhadap responden.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis dan menginterpretasi data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur).

Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut (Riduwan, 2004:116):

- Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = p_{x_1} X_1 + p_{x_2 y_1} X_2 + p_{y_1} E$$

$$Y_2 = p_{x_1 y_2} X_1 + p_{x_2 y_2} X_2 + p_{y_2} E$$
- Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - Menggambar diagram lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
 Hipotesis: Naik turunnya variabel endogen signifikan oleh variabel eksogen (X_1 dan X_2).
 - Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

- Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: p_{yx1} = p_{yx2} = \dots = p_{yxk} = 0$$

$$H_a: p_{yx1} \neq p_{yx2} \neq \dots = p_{yxk} \neq 0$$

- Menghitung koefisien jalur secara individu.
 Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0: p_{yx1} = 0$$

$$H_a: p_{yx1} \neq 0$$

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji kevalidan dari instrument penelitian yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum X)^2 (N \sum Y^2 - \sum Y)^2}}$$

Di mana:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X (butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (butir)

N = Jumlah Kasus

(Arikunto, 1998:162)

Kemudian agar tidak terjadi *over estimate* dikoreksi dengan korelasi bagian total (*Part Whole*). Adapun rumus korelasi bagian total (*Part Whole*) adalah:

$$r_{tp} = SD_t - SD_p$$

$$r_{pq} = \frac{r_{tp} : SD_t - SD_p}{\sqrt{\{(SD_t^2 + SD_p^2 - 2)(r_{tp} : SD_t - SD_p)\}}}$$

Di mana:

r_{pq} = Koefisien korelasi *part whole*

r_{tp} = Koefisien korelasi Produk moment

SD_t = Standar Deviasi Total

SD_p = Standar Deviasi Sub Total

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut, karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 4.

$$\gamma_{it} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Di mana:

γ_{it} = Reabilitas Instrument

K = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_t^2 = Varians Total

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Sesuai dengan jenis data yang ada data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) sebagai berikut:

- Pengaruh langsung dari X1 ke Y1
 $Y1 \leftarrow X1 \rightarrow Y1 : \text{Pyx1.Pyx1}$
- Pengaruh langsung dari X1 ke Y2
 $Y2 \leftarrow X1 \rightarrow Y2 : \text{Pyx 1. Pyx2}$
- Pengaruh langsung dari X2 ke Y1
 $Y1 \leftarrow X2 \rightarrow Y1 : \text{Pyx2.Pyx1}$
- Pengaruh langsung dari X2 ke Y2
 $Y2 \leftarrow X2 \rightarrow Y2 : \text{Pyx2.Pyx2}$
- Pengaruh langsung dari Y ke Y2
 $Y2 \leftarrow Y1 \rightarrow Y2 : \text{Py 1.Py2}$
- Pengaruh langsung dari X1 ke X2
 $X2 \leftarrow X1 \rightarrow X2 : \text{Px1 .Px2}$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Variabel Kinerja

X1 = Variabel (Gaya Kepemimpinan)

X2 = Variabel Kompensasi

Tabel 1. Hasil Uji Path Analysis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.329	1.392	
Gaya Kepemimpinan	.379	.i32	.414
Kompensasi	.242	150	.234

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

Dari tabel di atas dapat diformulasikan persamaan sebagai berikut:

- Pengaruh langsung dari X1 ke Y1
 $Y1 \leftarrow X1 \rightarrow Y1 : \text{Pyx1.Pyx1}$
: (0.132) (0.132)
: 0.017

Tabel 2. Hasil Uji Path Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.731	3.094	
Gaya Kepemimpinan	.726	0.293	.415
Kompensasi	.435	.333	.219

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

- Pengaruh langsung dari X1 ke Y2
 $Y2 \leftarrow X1 \rightarrow Y2 : \text{Pyx 1. Pyx2}$
: (0.293) (0.293)
: 0.085
- Pengaruh langsung dari X2 ke Y1
 $Y1 \leftarrow X2 \rightarrow Y1 : \text{Pyx2.Pyx1}$
: (0.150) (0.150)
: 0.022
- Pengaruh langsung dari X2 ke Y2
 $Y2 \leftarrow X2 \rightarrow Y2 : \text{Pyx2.Pyx2}$
: (0.333) (0.333)
: 0.110

- Pengaruh langsung dari Y ke Y2
 $Y2 \leftarrow Y1 \rightarrow Y2 : P_{Y1.Y2}$
 : (0.070) (0.070)
 : 0.004
 - Pengaruh langsung dari X1 ke X2
 $X2 \leftarrow X1 \rightarrow X2 : P_{X1.X2}$
 : (0.129) (0.129)
 : 0.016
- Dari persamaan regresi diatas Artinya:
- Pengaruh langsung dari X1 ke Y1 adalah sebesar 0.017. dengan demikian, secara total X1 menentukan perubahan Y1 adalah sebesar 0.17.
 - Pengaruh langsung dari X1 ke Y2 adalah sebesar 0.035. dengan demikian, secara total X1 menentukan perubahan Y2 adalah sebesar 0.085.
 - Pengaruh langsung dari X2 ke Y1 adalah sebesar 0.022. dengan demikian, secara total X2 menentukan perubahan Y1 adalah sebesar 0.022.
 - Pengaruh langsung dari X2 ke Y2 adalah sebesar 0.110. dengan demikian, secara total X2 menentukan perubahan Y2 adalah sebesar 0.110.
 - Pengaruh langsung dari Y ke Y2 adalah sebesar 0.004. dengan demikian, secara total Y menentukan perubahan Y2 adalah sebesar 0.004.
 - Pengaruh langsung dari X1 ke X2 adalah sebesar 0.016. dengan demikian, secara total X1 menentukan perubahan X2 adalah sebesar 0.016.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri; Cabang Utama Pekanbaru

Tabel 3. Hasil Path Analysis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Independen	Kepuasan Kerja		
	Beta	t	(Sig)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.506	4.696	0.000
Kompensasi (X2)	0.498	2.099	0.041

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai

signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima Hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan ada hubungannya dengan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis diterima.

Kemudian hasil pengolahan data untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.045. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi ada hubungannya terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Path Analysis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Variabel Independen	Kinerja		
	Beta	t	(Sig)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.498	3.869	0.000
Kompensasi (X2)	0.055	3.196	0.005

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan ada hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima

Kemudian hasil pengolahan data untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.005. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi ada hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Tabel 5. Hasil Path Analysis Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Variabel Independen	Kinerja (Y2)		
	Beta	T	Sig
Kepuasan Kerja(Y1)	0.170	2.436	0.018

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$). Ini berarti penelitian ini hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang utama Pekanbaru, dengan demikian hipotesis diterima.

Tabel 6. Hasil Path Analysis Kompensasi terhadap Gaya Kepemimpinan

Variabel Independen	Gaya Kepemimpinan (X1)		
	Beta	T	Sig
Kompensasi(X2)	0.675	5.234	0.000

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 17

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap gaya kepemimpinan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, dengan demikian hipotesis diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan ada hubungannya dengan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis diterima.

Kemudian Hasil pengolahan data untuk kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Piau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu sebesar 0.045. Ini berarti penelitian ini menerinia hipotesis yang menyatakan kompensasi ada hubungannya

terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis diterima.

Selanjutnya terdapat hubungan yang Signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.000. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan ada hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterirna.

Kemudian hasil pengolahan data untuk kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu sebesar 0.005. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan kompensasi ada hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Hal dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Ini berarti penelitian ini menerirna hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, dengan demikian hipotesis diterima.

Saran

Penelitian mendatang kendalanya memperhatikan tiap variabel kepemimpinan dan kompensasi. Untuk itu penelitian selanjutnya perlu menjabarkan variabel kepuasan kerja dengan informasi yang lebih lengkap.

DAFTAR RUJUKAN

- Armanu, T. 2009. Bahan Ajar : *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Program Magister Sains Manajemen UR.
- _____. 2008. Menjadikan Unibraw Bertaraf Internasional. *Jurnal Ekonomi*. (Online): (<http://puslit.Petra.ac.id/Puslit.Journals/> 2006)
- _____. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan Kerja, dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan Kinerja Jounal Ekonomi*. (Online), Petra, ac.id/Puslit, Journals/2006).
- Bernadin, H.J., dan Russel, E.A. 1993, *Human Resource Iicrnagement an Experienta./Approach*, McGraw Hill Book Company, Singapore.

- Betty, Y.S. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja, 'Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Proceeding PESAT*. (On-line), ([it tp://beta\u2002@yahoo.com](http://beta.u2002@yahoo.com)).
- Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. NewYork: McGraw-Hill.
- Handoko, H.T. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta: BPFC.
- Hariandja, T.M. 2002. *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, U. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indrawan, R., dkk. 2000. *Manajemen Koperasi*. Bandung: Unpas.
- Kraeitner, R., & Angelo, K. 2005a. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Erly Suandy. Buku 1. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2005b. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Erly Suandy. Buku 2. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Munusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangunhardjanu, A.N. 2001. *Membangun Kreativitas*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nitisemito, A. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Peter, et. al. 1996. *Budaya Organisasi untuk Perubahan Lingkungan*. *Jurnal Munajemen dan Organisasi*. (On-line). ([tile:///D/Manajemen-Organisasi-Dan-Kepemimpinan.htm#fullscreen:on](http://tile:///D:/Manajemen-Organisasi-Dan-Kepemimpinan.htm#fullscreen:on)).
- Riduwan. 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2004. *Munajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan Fauzi, A. 2005. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan Ella, I.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Djamban.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan*. Jakarta: Djamban.
- Siagian, P.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE-UI.
- Sugiono. 2000. *Metode Penelitian Administra*. Bandung.
- Supriadi, D. 1996. *Kreutivitas, Kebudayaan dan Perkembangan IPTEK*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Yohanas, O. 2006. Bahan Ajar Seminar Manajemen Sumberdaya Manusia, Disertasi : *Penguruh Faktor Budaya Organisasi. Program Diklat, Motivasi Kerja Terhadap kinerju Karyaiwan dan Kepuasan Kerja pada PT Bank Riau*. Program Magister Sains Manajemen. iJR. Pekanbaru.