

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Pembahasan bab ini diawali dengan penjelasan mengenai data demografi dari responden penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil pengolahan serta analisis data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang telah diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

#### **A. Gambaran umum objek penelitian**

##### **1. Sejarah BPRS Bangun Drajad Warga Yogyakarta**

**PT. BankPembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajad Warga** merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata – mata akan beroperasi dengan sistim bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan / atau masyarakat pedesaan.

##### **2. Visi, Misi dan Budaya Kerja**

###### **a. Visi**

Menjadikan PT. BPR Syari'ah Bangun Drajad Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul dan terpercaya.

**b. Misi**

- i) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syariah.
- ii) Memajukan PT. BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan PT. BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- iii) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- iv) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola PT.BPRS BDW secara layak.

**c. Budaya Kerja**

- i) Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
- ii) Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.
- iii) Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
- iv) Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.
- v) Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
- vi) Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh.

### **3. Pendiri dan Pengurus**

#### **a. Pendiri**

Berikut adalah nama-nama dari pendiri PT. BPR Syariah

Bangun Drajat Warga

1. H.A.R. Fachrudin
2. H. Ismail
3. H. As'ad Humam
4. IR. Dasron Hamid
5. Hartoyo
6. DRS. H. Ali Warsito
7. A.R. Iskandar
8. DRS. H.M. Jami
9. H. Ismet Wibowo
10. H. Lanang Supriyadi
11. DRS. H. Djamroni
12. Muh. Saleh
13. H. Muh. Kastolani
14. H. Sutarjo
15. DRS. H. Muh. Bachrum
16. H. Ibrahim
17. dr. H. Adam Suyadi
18. Nurudin Haniem, SE
19. Ali Arifin, BA

20. DRS. H.M. Murwan Hudi
21. H. Dwijo Suwarno
22. M. Sulistyanto, SE
23. H. Mudjono
24. H.M. Wachid Achamadi
25. H. Ramli Sabar
26. DRS. H. Achmad Ma'ali Machfud
27. H. Muh Budiharjo
28. IR. Fuad Abdullah
29. H. Albani
30. Mashari Makhasi, SH
31. DRS. H. Sagirun
32. H. M. Djurjani
33. LETKOL. DRS. H. Bartuni
34. H. Harto Suharjo
35. H. Suharto Prawiro
36. H. Hasyim Rosyidi
37. H. Herry Zudianto, SE, AKT
38. H. Paikun
39. H. Muh. Wasito Donosaroyo
40. H. Ridwan Kadir
41. H. Pedro Sujono
42. H. S. Projokusumo

**b. Pengurus PT.BPR Syariah Bangun Drajat Warga**

**PERIODE AWAL TAHUN 1994**

**I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH**

1. H.A.R Fachrudin.
2. Prof. Drs. H. Husein Yusuf
3. H. M. Suprpto Ibnu Djuraimi

**II. DEWAN KOMISARIS**

Komisaris Utama : Drs. H. Ali Warsito

Komisaris : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt.

Komisaris : H. A.R. Iskandar

Komisaris : H. Lanang Supriyadi

Komisaris : Hartoyo

**III. DEWAN DIREKSI**

Direktur Utama : H. Ramli Sabar

Direktur : HM. Murwah Hudi

Direktur : Muhammad Saleh

**PERIODE TAHUN 2010 – 2014**

**I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH**

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Drs. H. Zaini Munir, M.Ag.

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

## **II. DEWAN KOMISARIS**

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

## **III. DEWAN DIREKSI**

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

## **PERIODE TAHUN 2015 – 2019**

### **I. DEWAN PENGAWAS SYARI'AH**

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

### **II. DEWAN KOMISARIS**

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

### **III. DEWAN DIREKSI**

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

## **B. Hasil penyebaran koesioner**

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPRS Bangun Drajad Warga. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pernyataan pada kuesioner sebanyak 32 item pernyataan, 8 item pernyataan mengenai kompensasi, 4 item pernyataan mengenai kepemimpinan transaksional, dan 20 item pernyataan mengenai kepuasan kerja.

Kuesioner yang disebar berjumlah 40 kuesioner kepada karyawan BPRS Bangun Drajad Warga. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kepada HRD BPRS BDW. Pengisian kuesioner dilakukan selama 3 minggu.

Secara keseluruhan total dari kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dan kembali 39 yang tidak kembali 1 kuesioner dan kuesioner yang kembali dapat diolah. Berdasarkan hal tersebut maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 39 kuesioner

**Tabel 4.2**

### **Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	40
Kuesioner yang tidak kembali	1
Kuesioner yang kembali	39
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Kuesioner yang dapat diolah	39
-----------------------------	----

Sumber : data primer diolah 2018

## B. karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Bangun Drajad Warga. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan perbulan. Berikut data tabel karakteristik responden :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (n)	Presentase(%)
<b>Jenis kelamin</b>		
1. Pria	19	48.7
2. Wanita	20	51.3
<b>Usia</b>		
1. 20-25 tahun	12	30.8
2. 26-31 tahun	16	41.0
3. 32-37 tahun	7	17.9
4. >37 tahun	4	10.3
<b>Posisi pekerjaan</b>		
1. Costumer service	4	10.3
2. Teller	4	10.3
3. Marketing dan account officer	11	28.2
4. Lainnya	20	51.3
<b>Lama bekerja</b>		
1. < 1 tahun	7	17.9
2. 1-3 tahun	14	35.9



<b>3. 3-6 tahun</b>	10	25.6
<b>4. 6-10 tahun</b>	3	7.7
<b>5. &gt; 10 Tahun</b>	5	12.8
<b>Pendidikan terakhir</b>		
<b>1. SMA</b>	10	25.6
<b>2. Diploma / S1</b>	29	74.4
<b>3 S2</b>	0	0
<b>Pendapatan / bulan</b>		
<b>1.1.5 jt – 2 jt</b>	7	17.9
<b>2. 2 jt -2.5 jt</b>	20	51.3
<b>3. 2.5 jt -3 jt</b>	6	15.4
<b>4. 3 jt – 5 jt</b>	5	12.8
<b>5. &gt; 5 jt</b>	1	2.6

Sumber : data primer diolah 2018

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa ada 19 pria dan 20 wanita dengan presentase masing-masing 48.7 % dan 51.3 %. Usia responden 20-25 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 30,8%, usia responden 26 - 31 tahun sebanyak 16 responden dengan presentase 41.0% usia responden 32 - 37 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 17.9% dan usia responden > 37 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 17.9%. Untuk pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 10 responden dengan presentase 25,6%, responden pendidikan terakhir Diploma dan S1 sebanyak 29 responden dengan presentase 74.4%. Mengenai waktu lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja selama <1 tahun yaitu sebanyak 7 responden dengan presentase 17.9%, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 14 responden dengan

presentase 35.9%, lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 25.6%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 7.7% sedangkan sisanya sebanyak 5 responden dengan presentase 12.8% telah bekerja selama > 10 tahun. Untuk karakteristik responden dilihat dari penghasilannya 1.5-2 juta sebanyak 7 responden dengan presentase 17.9%, penghasilan 2-2.5 juta sebanyak 20 responden dengan presentase 51.3%, penghasilan 2.5-3 juta sebanyak 6 responden dengan presentase 15.4%, penghasilan 3-5jt juta sebanyak 5 responden dengan presentase 12.8%, dan yang berpenghasilan > 5 juta sebanyak 1 orang dengan presentase 2.6%

### **C. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diuji hasilnya valid atau tidak valid. Untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat  $r_{hitung}$  dari hasil output SPSS kemudian dibandingkan dengan nilai pada  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka data dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$ , maka data dikatakan tidak valid. Kemudian untuk menghitung dengan menggunakan taraf signifikan, yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dikatakan valid dan dikatakan tidak valid apabila nilainya melebihi 0,05 (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:17).

**Tabel 4.4****Hasil uji validitas**

Variabel	Item	N	r- hitung	r-tabel	sig	keterangan
Kompensasi (X1)	<b>K1</b>	<b>39</b>	<b>0.675</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K2</b>	<b>39</b>	<b>0.883</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K3</b>	<b>39</b>	<b>0.822</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K4</b>	<b>39</b>	<b>0.744</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K5</b>	<b>39</b>	<b>0.858</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K6</b>	<b>39</b>	<b>0.746</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K7</b>	<b>39</b>	<b>0.840</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>K8</b>	<b>39</b>	<b>0.847</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
Kepemimpinan transaksional (x2)	<b>KT1</b>	<b>39</b>	<b>0.756</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KT2</b>	<b>39</b>	<b>0.840</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KT3</b>	<b>39</b>	<b>0.826</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KT4</b>	<b>39</b>	<b>0.858</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
Kepuasan kerja (Y)	<b>KK1</b>	<b>39</b>	<b>0.774</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK2</b>	<b>39</b>	<b>0.835</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK3</b>	<b>39</b>	<b>0.825</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK4</b>	<b>39</b>	<b>0.883</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK5</b>	<b>39</b>	<b>0.910</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK6</b>	<b>39</b>	<b>0.827</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK7</b>	<b>39</b>	<b>0.852</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK8</b>	<b>39</b>	<b>0.909</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK9</b>	<b>39</b>	<b>0.884</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK10</b>	<b>39</b>	<b>0.871</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK11</b>	<b>39</b>	<b>0.909</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
	<b>KK12</b>	<b>39</b>	<b>0.898</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>

<b>KK13</b>	<b>39</b>	<b>0.890</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK14</b>	<b>39</b>	<b>0.903</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK15</b>	<b>39</b>	<b>0.856</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK16</b>	<b>39</b>	<b>0.876</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK17</b>	<b>39</b>	<b>0.841</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK18</b>	<b>39</b>	<b>0.881</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK19</b>	<b>39</b>	<b>0.887</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>
<b>KK20</b>	<b>39</b>	<b>0.927</b>	<b>0.316</b>	<b>.000</b>	<b>Valid</b>

#### D.Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrumen data yang digunakan pada penelitian hasilnya reliabel atau tidak reliabel. Untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat nilai koefisien *alpha cronbach*. Instrumen data dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 dan apabila nilai koefisien *alpha cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka instrumen data dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011:47).

**Tabel 4.5**

#### **Hasil Uji Realibilitas**

<b>variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X1)	<b>0.920</b>	<b>Reliabel</b>
Kepemimpinan Transaksional (X2)	<b>0.830</b>	<b>Reliabel</b>
Kepuasan Kerja Karyawan	<b>0.983</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua instrumen data yang digunakan dalam penilaian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen data reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

### E. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghindari kebiasaan nilai estimator dari model penelitian ini maka uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik meliputi 3 uji. Yaitu:

#### 1. Uji Multikolonieritas

uji multikolonieritas yaitu digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi tiap antar variabel independen (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:43). Uji multikolonieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) yaitu apabila nilai VIF kurang dari 10 maka dinyatakan bahwa tidak adanya multikolonieritas antar variabel independen, begitu sebaliknya Hasil uji multikolonieritas :

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	<i>Collonierity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi (X1)	0.489	2.043	

Kepemimpinan	0.489	2.043
Transaksional (X2)		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen. Hal tersebut terbukti dari ke dua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF variabel – variabel tersebut kurang dari 10.

## 2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi . Dapat dikatakan baik ketika model model regresi yang memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang sifatnya tetap (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:47). uji heterokedastisitasini dilakukan dengan menggunakan *uji glesjer* dengan ketentuan apabila niali signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,276	Tidakterjadiheteroskedastisitas

Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.287	Tidak terjadi heteroskedastisitas
---------------------------------	-------	-----------------------------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa ke dua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa model regresi penelitian ini tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pada uji ini menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:49). Residual dikatakan menyebar normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 dan dikatakan residual meyebar tidak normal apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0.05

**Tabel 4.8**

#### **Hasil Uji Normalitas**

<i>One –Sample Kolmogorov-smirnov Test</i>	Nilai Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,547	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,547 untuk uji normalitas dengan menggunakan *One –Sample*

*Kolmogorov-smirnov Test*. Hasil tersebut berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05

### **F.Uji Regresi Linier berganda**

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk membuat analisis pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan analisisnya untuk mengetahui arah pengaruh antar variabel tersebut menghasilkan pengaruh positif atau negatif. Uji regresi linier berganda meliputi 3 uji, yaitu:

#### **1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Uji koefisien determinan (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Data dapat dikatakan baik apabila nilai R Square memiliki nilai yang tinggi. Hasil uji koefisien determinasi (R Square)

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.567	8.269

Sumber : Data primer yang diolah, 2018



Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,567 atau 56,7%, hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, dan kepemimpinan transaksional sebesar 56.7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Putrianti, Hamid, dan Mukzam, 2014:5). Dengan cara melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10**

### Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3536.689	2	1768.344	25.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2461.670	36	68.380		
	Total	5998.359	38			

Sumber : Data primer diola, 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 25,861 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut kedua variabel independen kompensasi dan kepemimpinan transaksional

secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (Putrianti, Hamid, dan Mukzam, 2014:5). Untuk kriteria pengujian hipotesis diterima yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**

#### Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.175	9.421		.125	.901
1 Kompensasi	1.457	.492	.452	2.963	.005
Kepemimpinan Transaksional	2.743	1.112	.377	2.467	.019

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat ditarik kesimpulan mengenai diterima dan tidaknya hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

- a. Kompensasi

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 1.457 dan t hitung sebesar 2.963 dengan nilai signifikansi sebesar .005 (lebih kecil dari 0,05%) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susi Widjajani (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Kepemimpinan Transaksional

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 2.743 dan t hitung sebesar 2.467 dengan nilai signifikansi sebesar .019 (lebih kecil dari 0,05%) pada variabel kepemimpinan transaksional. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosnani (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa

kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari kedua hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima. Untuk hasil ringkasnya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**

**Ringkasan Uji Hipotesis**

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	kompensasi.berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diterima
H2	kepemimpinan transaksional.berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diterima

## **H.Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Untuk hasil dari uji empiris hipotesis yang telah dilakukan akan dibahas pada bagian ini.

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi

.005 (lebih kecil dari 0,05%) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan jika perusahaan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka akan meningkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Dengan melihat karakteristik responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan BPRS BDW mayoritas dalam kisaran 1-5 juta dengan mayoritas S1. Jumlah gaji tersebut memungkinkan bahwa karyawan di BPRS BDW merasa cukup dan menganggap bahwa perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi sehingga pegawai akan termotivasi dengan besarnya gaji ataupun tunjangan dan bekerja dengan lebih giat, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan oleh BPRS BDW cabang Yogyakarta. **Sutrisno (2012)** mengemukakan Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai karyawan di BPRS BDW mengatakan bahwa walaupun target kerja yang harus dicapai cukup tinggi, namun hal tersebut bukan menjadi sebuah masalah, asalkan balas jasa sesuai dan mendapatkan bonus saat target yang

diberikan tercapai dan disini ada tambahan pemberian kompensasi non finansial seperti mendapatkan tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Hal ini menandakan balas jasa disana terpenuhi seperti kompensasi non finansial yang akan membuat kebutuhan karyawan lebih terpenuhi sehingga kepuasan kerja bertambah. [Hasibuan, \(2011\)](#) menyatakan dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

Kesimpulan hipotesis ini Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Susi Widjajani (2015) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS Berdasarkan pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar .019 (lebih kecil dari 0,05%) pada variabel kepemimpinan transaksional.) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan transaksional maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja di BPRS Bangun Drajad Warga Yogyakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kepemimpinan dalam perusahaan. Karena dengan adanya pemimpin yang efektif akan membuat pegawai merasa betah saat bekerja di perusahaan seperti pemimpin yang selalu memberi solusi motivasi dan memberikan reward saat pegawai bisa mencapai target yang ditentukan dan pemimpin yang efektif akan membuat kreatifitas dan kemampuan potensial karyawan meningkat dan menghasilkan prestasi di perusahaan hal itu akan membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Rivai, (2009) menyatakan kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas peran dan tujuan dengan tegas. kepemimpinan transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas – tugas organisasi dan pemimpin transaksional menggunakan sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Dampaknya adalah karyawan akan bekerja dengan sebaik- baiknya supaya tujuan organisasi tercapai dan mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya sehingga karyawan akan merasa puas atas tugas yang diselesaikannya.

Penelitian ini juga didukung dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di BPRS BDW yang mengatakan bahwa pemimpin selalu melakukan meeting yang dilakukan secara kontinyu untuk mengevaluasi tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan, pimpinan memberikan imbalan/bonus saat karyawan menyelesaikan pekerjaan

dengan sesuai target, selalu memberikan masukan ketika para bawahannya sedang mengalami masalah pekerjaan dan juga memberikan solusi ketika bawahannya menemui kendala dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya kepemimpinan tersebut membuat karyawan BPRS Bangun Drajad Warga merasa puas. Hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan transaksional yang tidak segan untuk memberikan reward kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang bagus dan membantu pegawai untuk mengidentifikasi pekerjaannya secara memadai sehingga pegawai akan merasakan adanya arahan atau petunjuk untuk menentukan perencanaan dan prosedur pekerjaan yang akan diselesaikan.

Hasil Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosnani (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



