

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dyah Prianthi Diwanti, S.E., M.M.  
NIK : 19800816201610113069

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Zaria Anita Zulkifli  
NPM : 20150730160  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Naskah Ringkas : Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan  
transaksional terhadap kepuasan karyawan  
(Studi Kasus di BMT BIF Yogyakarta)

Hasil Tes Turnitin\* : 19%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 07 Agustus 2019

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Fitriani Syariah  
Drs. H. Hidayat Syaroh, MA



Dosen Pembimbing Skripsi,

Dyah Prianthi Diwanti

\*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA)**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP  
STYLE ON THE EMPLOYEE'S SATISFACTION  
(A CASE STUDY IN BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA)**

**Zania Anita Zulkifli dan Dyah Pikanthi Diwanti, S.E., M.M.**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ringroad Selatan  
Tamantirto, Kasihan Bantul, Yogyakarta, 55183*

*Email : [Zaniaanitazulkifli@gmail.com](mailto:Zaniaanitazulkifli@gmail.com)*

*[Dyahpikanthidiwanti@gmail.com](mailto:Dyahpikanthidiwanti@gmail.com)*

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di BMT BIF Yogyakarta dengan menggunakan skala pengukuran skala likert modifikasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan BMT BIF dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil uji R square menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

***Kata Kunci*** : *Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Karyawan.*

### ***Abstract***

*This research aims to analyze the effect of compensation and transactional leadership style on the employee's satisfaction in BMT Bina Ihsanul Fikri. This research used quantitative method, while the data collection technique was through questionnaire distributed to the whole employee in BMT BIF Yogyakarta. Modified Likert-scale was used as the questionnaire. The total sample was 83 employees of BMT BIF, selected through saturated sampling. The data analysis used was multiple linear regressions. The research result shows that compensation and transactional leadership style have positive and significant effect on the employee's satisfaction, which is 63.4%, whereas the rest 36.6% is explained by other irrelevant variables.*

**Key Words:** *Compensation, Transactional Leadership Style, Employee's Satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia semakin meningkat, dapat dilihat dari berkembangnya lembaga keuangan syariah yang semakin dikenal oleh masyarakat Indonesia. Lembaga keuangan syariah tidak hanya meliputi lembaga keuangan besar seperti bank saja tetapi juga meliputi lembaga keuangan mikro syariah seperti Baitul Mal Wat Tamwil (BMT). Kemunculan BMT di tengah masyarakat memberikan alternatif bagi masyarakat usaha menengah kebawah yang membutuhkan dana serta layanan jasa yang berprinsip syariah terhindar dari riba. Berkembangnya BMT di Indonesia pada akhirnya mengalami munculnya persaingan yang ketat pada industri keuangan non bank seperti pada BMT.

Persaingan yang begitu ketatnya pada industri keuangan non bank dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta siap menghadapi tantangan global. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu aspek yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini perlu dilihat dari segi pandang tradisional dalam mengelola bawahannya agar harus mempunyai pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya secara efisien dan efektif.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia yang sangat penting peranannya dalam perusahaan adalah kepuasan kerja untuk menciptakan kinerja yang lebih optimal. Karyawan yang tidak

---

<sup>1</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015.

memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan timbul sikap dan tingkah laku yang negatif baik bagi karyawan maupun pekerjaannya. Dimana akan menimbulkan ketidakfokusan terhadap pekerjaannya dan berdampak pemutusan hubungan kerja karena karyawan dianggap tidak serius dalam bekerja. Mengemukakan pekerjaan adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan dalam kehidupannya. Oleh sebab itu dapat dikatakan sumber daya manusia adalah bagian dari kepuasan kerja.<sup>2</sup>

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu kompensasi memberikan rasa puas kepada bawahan. Kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan imbalan yang sudah diberikan organisasi kepada bawahan akan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kedudukan sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dari jabatannya sebaliknya apabila perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan akan mempengaruhi perusahaan.<sup>3</sup> Selain kompensasi, Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Pemimpin dalam perusahaan harus memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang efektif membuat karyawan merasa senang, terbantu akan beban kerjanya, dan berdampak puas atas bekerja di perusahaan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang bisa memberikan dukungan motivasi terhadap bawahannya dalam tujuan yang sudah di tegakkan untuk memperjelas peran dan tujuan dengan tegas. Hal ini berdampak baik terhadap karyawan karena membuat kreativitas dan kemampuan potensial karyawan meningkat serta menghasilkan prestasi terbaik sehingga bawahan akan merasa puas dengan pekerjaan-pekerjaan yang sudah diberikan pemimpin di dalam organisasi tersebut.<sup>4</sup>

Salah satu lembaga keuangan yang cukup besar di Yogyakarta yaitu BMT Bina Ihsanul Fikri. Lembaga keuangan ini sudah berdiri sejak tahun 1996. Saat ini BMT BIF Yogyakarta sudah memiliki 11 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta.

---

<sup>2</sup> Fauzan Muttaqien, *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pada Pt. Bri (Persero)*, Tbk. Cabang Lumajang, Jurnal WIGA Vol. 4, No. 1. 2015.

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 6. PT. Depok. Raja Grafindo Persada. 2014.

<sup>4</sup> Ibid

Banyaknya kantor cabang yang di miliki oleh BMT BIF mengindikasikan bahwa lembaga keuangan ini memiliki karyawan yang banyak pula. Selain itu, pada tahun 2016 aset yang di milik oleh BMT BIF Yogyakarta ini mencapai Rp 78 M. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perkembangan BMT BIF cukup baik. Namun, dalam perkembangan tersebut dalam mencapai tujuannya BMT Bina Ihsanul Fikri tak luput dari persoalan mengenai *turnover*. Berikut adalah data *turnover* pada BMT Bina Ihsanul Fikri DIY periode 2013-2017.

**Tabel 1**

**Data Turnover BMT BIF DIY tahun 2013-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Awal Tahun (1)</b>	<b>Karyawan Akhir Tahun (2)</b>	<b>Karyawan Keluar (3)</b>	<b>Rata-rata Karyawan (4) = <math>\frac{(1)+(2)}{2}</math></b>	<b>Karyawan Keluar( %) (5) = <math>\frac{(3)}{(4)} \times 100\%</math></b>
<b>2013</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>9</b>	<b>63.5</b>	<b>14.17%</b>
<b>2014</b>	<b>67</b>	<b>88</b>	<b>5</b>	<b>77.5</b>	<b>6.45%</b>
<b>2015</b>	<b>88</b>	<b>99</b>	<b>16</b>	<b>93.5</b>	<b>17.11%</b>
<b>2016</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>14</b>	<b>97.5</b>	<b>14.35%</b>
<b>2017</b>	<b>96</b>	<b>91</b>	<b>7</b>	<b>93.5</b>	<b>7.48%</b>

*Sumber: Bagian Personalia BMT Bina Ihsanul Fikri DIY*

Pemilihan BMT BIF DIY sebagai objek dikarenakan berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada awal tahun 2013–2016 jumlah karyawan BMT BIF selalu mengalami peningkatan meskipun di awal tahun 2017 mengalami penurunan. Jika dilihat dari asetnya yang cukup besar dan perkembangannya yang cukup baik mengindikasikan bahwa kinerja karyawan BMT BIF cukup bagus. Namun, hampir setiap tahun BMT BIF mengalami masalah *turnover* pada karyawannya. Hal ini bisa di sebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang di berikan atau karyawan sudah tidak mampu lagi mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasannya. Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan di BMT BIF Yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini dengan rancangan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda yang bersifat angka-angka dengan tujuan untuk mengukur hipotesis yang sudah ditetapkan.<sup>5</sup>

### **Obyek dan Subyek Penelitian**

Adapun obyek penelitian yang akan penulis teliti yaitu pada BMT Bina Ihsanul Fikri cabang kota 1, cabang Nitikan, cabang Bugisan, cabang Pleret, cabang Parangtritis, cabang Berbah, cabang Tajem, cabang Gamping, cabang Sleman Kota, cabang Kulonprogo, cabang Gunung Kidul. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan 3 kuesioner yang telah dimodifikasi dan diuji validitas yaitu, kuesioner kompensasi, gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan karyawan yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur kepada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Menurut Sopingi (2015: 45-46) dengan skoring setiap item kuesioner menggunakan skala likert untuk mengukur masing-masing individu dari perilaku, prinsip dan tanggapannya kepada seseorang maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah modifikasi skala likert dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2014, hlm. 8.

<sup>6</sup> Sopingi, *Pengantar Statistika Pendidikan*. Malang: Penerbit Gunung Samudra. 2015, hlm. 45-46.

## Hipotesis

### 1. Kompensasi terhadap kepuasan karyawan

Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar untuk meningkatkan rasa puas karyawannya. Oleh karena itu kompensasi adalah cara untuk memikat hati karyawan agar mau bekerja di perusahaan dan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dari tingkat kompensasi, tetapi harus berdasarkan berbandingan tingkat kompensasi dengan apa yang harus mereka terima. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah pemberian perusahaan yang akan diberikan kepada karyawannya yang sudah bekerja keras atas perusahaan tersebut baik dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung. Sehingga karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka peroleh

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu dan Komang Ardana (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub> = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan**

### 2. Gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan.

Pemimpin memantau atau memotivasi karyawannya untuk menuju ke sasaran yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas. Kepemimpinan transaksional akan membantu karyawannya untuk mengidentifikasi pekerjaannya sehingga karyawan merasa adanya arahan atau petunjuk untuk mengerjakan tugas yang akan diselesaikan. Hal ini dapat membuat kreativitas dan potensi yang dimiliki oleh karyawan meningkat sehingga akan mencapai prestasi kerja dalam perusahaan. Dengan itu akan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mendapatkan imbalan atau bonus dari perusahaan atas kerja kerasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jublina, Rizan dan Sihol (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**H<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.**

### **Teknik Analisi Data**

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengukur adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi ini bisa digunakan untuk membuat persamaan sebagai suatu dasar perkiraan.<sup>7</sup> Hubungan pada penelitian ini ada dua variabel independen yaitu Kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Normalitas**

**Tabel 2**

<b>One Sample Kolmogrov-smirnov Test</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Dari tabel 2 menunjukkan nilai dari *One Sample Kolmogrov-smirnov Test* yaitu sebesar 0.200 dan tidak signifikan pada 0.05. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

---

<sup>7</sup> Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.2010, hlm. 197.



## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**

Variabel	Coloniery Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi X1	0,714	1,401	Bebas dari masalah multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan Transaksional X2	0,714	1,401	Bebas dari masalah multikolonieritas

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan tidak terjadi masalah multikolonieritas antar variabel independen. Hal tersebut terbukti dari kedua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF variabel-variabel tersebut kurang dari 10.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Kompensasi X1	0,104	Tidak terjadi heterokedasitas
Gaya Kepemimpinan Transaksional X2	0,553	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan hasil regresi AbsUt terlihat bahwa hasilnya tidak ada yang signifikan. Dengan demikian model regresi yang digunakan terhindar dari masalah Heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linier Berganda

### Uji T

Tabel 5

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,813	2,334		4,632	,000
Kompensasi	,502	,063	,644	7,943	,000
GayaKepemimpinan Transaksional	,370	,122	,245	3,027	,003

a. Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Berdasarkan tabel 4.23 dapat ditarik kesimpulan mengenai diterima dan tidaknya suatu hipotesis yang sudah dibuat oleh peneliti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

#### a. Kompensasi

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.502 dan t hitung sebesar 7.943 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Putu dan Komang Ardana (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.370 dan t hitung sebesar 3.027 dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 (lebih kecil dari 0.05%) pada variabel gaya kepemimpinan transaksional. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jublina, Rizan, dan Sihol (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**, karena peneliti menganggap bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja kerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 6**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694,833	2	347,417	68,596	,000 <sup>b</sup>
	Residual	384,914	76	5,065		
	Total	1079,747	78			

a. Dependent Variable: KepuasanKaryawan

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanTransaksional, Kompensasi

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F 68,596 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

## Uji R<sup>2</sup>

**Tabel 7**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,634	2,250

a. Predictors: (Constant),

GayaKepemimpinanTransaksional, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Dari tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,634 atau 63,4%, hal tersebut berarti bahwa kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 63,4%. sedangkan sisanya 36.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan (studi kasus di BMT BIF Yogyakarta). Pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 79 kuesioner yang berisi pernyataan kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan. Data pada penelitian ini di analisis menggunakan metode kuantitatif dan menguji hipotesis dengan menggunakan SPSS. Setelah melakukan analisis data lalu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, karyawan BMT BIF yang sudah bekerja 6-10 tahun hingga lebih dari 10 tahunpun tidak memihat dari pemberian kompensasinya saja tetapi juga dari kenyamanan mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang diterima sudah layak dan sesuai sehingga karyawan merasa cukup untuk kehidupan sehari-hari dan karyawan BMT BIF juga menerima bonus ataupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Dalam hal ini menunjukkan bahwa balas jasa di BMT BIF Yogyakarta terpenuhi dan membuat kebutuhan karyawan lebih terpenuhi sehingga kepuasan karyawan bertambah.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional di BMT BIF Yogyakarta mampu meningkatkan suatu kinerja karyawan secara efisien untuk mendapatkan target perusahaan yang sudah ditetapkan dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Dalam hal ini sejalan dengan pimpinan BMT BIF Yogyakarta yang selalu memberikan reward atau bonus kepada karyawan yang mampu memenuhi target perusahaan yang telah di tentukan, sehingga karyawan merasa puas dengan kerja keras mereka dan juga selalu memberikan perbaikan ketika bawahannya mendapatkan masalah dalam pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan BMT BIF Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar

68.596 dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05. dalam hal ini kedua variabel independen kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan karyawan.

## **Saran**

Pada penelitian ini peneliti merasa bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yaitu :

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. BMT BIF Yogyakarta sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena secara tidak langsung pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan tersendiri atas kerja kerasnya. Hal ini di maksudkan agar perusahaan dapat memikat karyawan dan dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten.
- b. Pimpinan BMT BIF Yogyakarta harus mengembangkan dirinya lagi dalam hal kepemimpinan dan pimpinan harus lebih mengerti akan pentingnya faktor kepemimpinan yang jika dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi motivasi para karyawannya. Seorang pimpinan juga harus lebih mengenal dan peka terhadap kepribadian dan sifat dari masing-masing individu karyawannya.

### **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

- a. Peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian dengan meneliti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan memperluas objek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muttaqien, Fauzan. 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pada Pt. Bri (Persero), Tbk*. Cabang Lumajang, Jurnal WIGA Vol. 4, No. 1. Diakses pada tanggal 01 Mei 2019 pukul 9:36

<https://media.neliti.com/media/publications/36639-ID-pengaruh-kepemimpinan-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-outsourcin.pdf>.

- Putu, Satria dan Komang Ardana. 2014. Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi 6*. PT. Depok. Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, Uma. 2009. *Research Methods For Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopingi. 2015. *Pengantar Statistika Pendidikan*. Malang: Penerbit Gunung Samudra.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.