

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja pada BPRS BAngun Drajad Warga Yogyakarta. Pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 39 kuesioner yang berisi pernyataan kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan untuk menguji hipotesis menggunakan *SPSS*. Setelah melakukan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. memungkinan bahwa karyawan di BPRS BDW merasa cukup dan menganggap bahwa perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi dan pegawai termotivasi dengan besarnya gaji, bonus ataupun tunjangan yang diberikan perusahaan, sehingga pegawai measa bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh BPRS BDW cabang Yogyakarta. Hal ini menandakan balas jasa disana terpenuhi dan membuat kebutuhan karyawan lebih terpenuhi sehingga kepuasan kerja bertambah.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di BPRS BDW meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kepuasan kepada semua pihak Hal ini sejalan dengan pimpinan BPRS BDW cabang Yogyakarta yang selalu melakukan berbagai usaha guna menjaga kepuasan kerja pegawainya agar tetap optimal seperti membeikan balas jasa sesuai dan mendapatkan bonus saat target yang diberikan tercapai

dan juga memberikan solusi ketika bawahannya menemui hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepemimpinan, transaksional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai BPRS BDW Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian 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.

B. Saran

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

1. Bagi Perusahaan

- a. BPRS BDW Yogyakarta sebaiknya agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi seperti gaji dan tunjangan yang diberikan kepada para pegawai, karena sangat penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan membuat kepuasan pegawai lebih optimal. Hal ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan BPRS BDW Yogyakarta untuk memikat dan mempertahankan pegawai yang kompeten.
- b. Pimpinan BPRS BDW Yogyakarta sebaiknya terus memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap beban kerja bawahan, caranya dengan selalu memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang digunakan dan memperluas daerah penelitiannya misalnya BANK atau BMT
- b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu bisa menerapkan uji statistik lainnya.