

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DI BPRS  
BANGUN DRAJAD WARGA YOGYAKARTA**

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSACTIONAL  
LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION IN BPRS BANGUN  
DRAJAD WARGA YOGYAKARTA.**

**Muhammad Nurhadiid dan Dyah Pikanthi Diwanti, S.E.,M.M**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Selatan,  
Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184.*

*Email : [hadiid423@gmail.com](mailto:hadiid423@gmail.com)  
[dyahpikanthidiwanti@gmail.com](mailto:dyahpikanthidiwanti@gmail.com)*

*Abstrak*

*Tujuan penelitiann ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja BPRS Bangun Drajad Warga. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data memlalui penyebaran kuesioner didistribusikan ke karyawan di BPRS BDW yogyakarta. dengan menggunakan metode sampling jenuh, Sampel di penelitian ini 39 orang karyawan (seluruh karyawan ) BPRS BDW. Teknis analisis data yang dipakai regresi linear berganda. Dan hasil dari penelitian menemukan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transaksional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada BPRS BDW. Begitu juga, uji secara simultan variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada BPRS BDW. Variabel yang paling berpengaruh adalah kompensasi.*

*Kata kunci : kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja*

*Abstract*

*The purpose of this research is to find out how the effects of compensation and transactional leadership on job satisfaction BPRS BDW. This study uses quantitative research with data collection techniques through distributing questionnaires distributed to employees in Yogyakarta BDW BPRS. by using saturated sampling method, the sample in this study 39 employees (all employees) BPRS BDW. Technical analysis of the data used multiple linear regression. And the results of the study found that compensation and transactional leadership partially had a significant influence on the dependent variable (job satisfaction) on BPRS BDW. Likewise, simultaneous testing of independent variables (compensation and transactional leadership has a significant influence on the dependent variable (job satisfaction) on BPRS BDW. The most influential variable is compensation.*

***Keyword : Compensation, Leadership, Job Satisfaction***

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi yang mana pada hakekatnya berguna untuk faktor penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Rocky dan Yantie Uhing (2015) mengatakan suatu organisasi agar bisa melakukan kegiatannya dan mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik, yang paling utama sumberdaya manusia yang merupakan modal utama dalam mengorganisir, merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan sumberdaya lainnya yang ada dalam suatu organisasi

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja karyawan sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal, karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi padah akhirnya akan timbul sikap dan tingkah laku yang negatif dalam pekerjaannya dampak negatif bagi karyawan yang ditimbulkan seperti tidak fokus terhadap tanggung jawabnya dan berdampak pemutusan hubungan kerja karena karyawan dianggap tidak serius dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. menurut Rivai (2009) komensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan balas jasa karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya sebaliknya jika perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, menurut Heru dan Muhammad Cholil (2011). Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin dalam organisasi harus mengerti akan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang efektif membuat karyawan merasa bahagia, terbantu

akan beban kerjanya dan berdampak puas akan bekerja di perusahaan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan data yang di peroleh di lapangan dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT BPRS BDW dari tahun 2011-2015 menunjukkan angka yang fluktuatif. Pada *Turnover* di PT BPRS BDW. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah mengenai kepuasan kerja di PT BPRS BDW. Mungkin saja kompensasi atau balas jasa yang tidak sesuai, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya kurang baik. Ada jawaban lain saat melakukan wawancara terhadap kepuasan kerja dengan salah satu karyawan yang bekerja di BPRS BDW menurut karyawan seringkali terjadi banyaknya karyawan yang mengundurkan diri beralasan karena gaya kepemimpinan disana belum efektif, karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan mereka sehingga terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antar variabel independen (kompensasi dan kepemimpinan transaksional) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) pada karyawan BPRS BDW DIY. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang keilmuanm aupun pengembangan ilmiah dan penelitian ini semoga menjadi masukan atau sumbangan pemikiran untuk BPRS BDW DIY untuk menentukan langkah kedepannya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan survei. Pada penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian pada pegawai yang bekerja di BPRS BDW Cabang Yogyakarta. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk teknik pengumpulan yang akan digunakan oleh peneliti ada dua, yaitu: Data Primer dan Data Sekunder dengan pengukurannya menggunakan *skala likert*,

Dalam melakukan uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui valid dan tidaknya data dan seberapa

konsisten responden dalam menjawab kuesioner. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka data dikatakan valid dan sebaliknya. Dan jika nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka data reliabel. Sedangkan apabila nilai koefisien *alpha cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka instrumen data dikatakan tidak reliabel (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:17).

Uji asumsi klasik berguna dalam 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 uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Untuk uji data dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda, yaitu digunakan untuk membuat analisis pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dan analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.16.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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).

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<u>Variabel</u>	<u>Collonierity Statistic</u>		<u>Keterangan</u>
	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>	
<u>Kompensasi (X1)</u>		0.489	
		2.043	
<u>Kepemimpinan</u>	0.489	2.043	
<u>Transaksional (X2)</u>			

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil tabel 1 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.

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan 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 dengan menggunakan *uji glesjer* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:47).

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompensasi (X1)</b>	0,276	Tidakterjadiheteroskedastisitas
<b>Kepemimpinan Transaksional (X2)</b>	0.287	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa ke dua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut berarti model regresi penelitian ini tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang dipakai 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 3.**  
**Hasil Uji Normalitas**

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3 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.

Uji (R Square) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Data dapat dikatakan baik apabila nilai R Square memiliki nilai yang tinggi.

**Tabel 4.**  
**Hasil uji koefisien determinasi (R Square)**

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 table 4 diatas 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.

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

**Tabel 5.**

**Hasil Uji 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 yang diolah, 2018

Tabel 5 diatas 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.

Uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:49). Untuk kriteria pengujian hipotesis diterima yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6.

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 yang 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.

**Hipotesis 1** 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

**Hipotesis 2** 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 ke



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

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. memungkinkan bahwa karyawan di BPRS BDW merasa cukup dan menganggap bahwa perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi 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, hasil pengujian 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Heru Purnomo Dan Muhammad Cholil. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Vol. 4. No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori KePraktik*. Jakarta. PT Raja grafindo Persada.
- Rocky Potale, YantjeUhing. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Vol. 3 No. 1. Universitas Sam Ratu langit Manado
- Susi Widjajani. 2015. *Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Volume 10, No 2. UniversitasProklamasi 45
- Tim Prodi.Muamalat-EPI-FAI-UMY. 2016. *Modul Komputer Statistik*. Yogyakarta: Prodi. Muamalat.

Titik Rosnani. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional. 2012. Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap KepuasanKerja Dan Kinerja. Dosen Universitas Tanjungan Pontianak. Vol3, No 1.*