

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Sejarah BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

KSPS BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna. Keprihatinan ini mendorong niat kami untuk segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada prinsipnya usaha KSPS BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Biatul Maal (usaha sosial) dan Bisnis (Baitul Tamwil). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, Infaq dan sedekah serta mentasyarufkannya kepada delapan ashnaf. Skala prioritasnya untuk pengentasan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan bea siswa. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka serta

menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan/kredit kepada pengusaha kecil dan kecil bawah dengan system bagi hasil.

Usaha bisnis yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah kebawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun tersebut nantinya akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen pasar anggotanya mayoritas adalah dari para pedagang pasar tradisional yang tersebar diseluruh Yogyakarta. Sampai saat ini, BMT BIF Yogyakarta memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta yaitu di Bugisan, Gamping, Pleret, Kulon progo, Nitikan, Wonosari, Berbah, Sleman Kota, Tajem, Rejowinangun dan Parangtritis.

2. Visi dan Misi

Visi :“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan ummat”

Misi :

- 1.Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
3. Mewujudkan kehidupan ummat yang islami.

3. Susunan Kepengurusan BMT BIF Yogyakarta

Pengurus

Ketua : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, S.H., M.M

Bendahara : Saifu Rijal, S.H., M.B

Pengawas

Pengawas Manajemen : H. Sushardi, M.P

Hadi Muhtar, S.E., M.M

Pengawas Syariah : Dr. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, M.A

Pengelola

Direktur : Dr. H. Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag

Manajer HRD : Supriyadi, S.H., M.M

Internal Audit : Heti Ambar P, S.E

Manager Cabang Kota I : Saifu Rijal, SH, MM

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy S, SE

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, SH, MM

Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Cabang Berbah : Nur Astuti Rahmawati, SE

Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE

Manager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos

Manager Cabang Kulonprogo : Rina Putra Limawantoro, SE

Manager Cabang Gunung Kidul : Abdul Aziz, S.SI

Sumber: www.bmt-bif.co.id

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang memiliki 11 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang di dapatkan dari sumber asli oleh Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr. Imas Komariyah. Total item pernyataan pada kuesioner sebanyak 31 item pernyataan, 12 item pernyataan mengenai kompensasi, 7 item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transaksional, dan 12 item pertanyaan mengenai kepuasan karyawan.

Kuesioner yang disebar berjumlah 83 kuesioner kepada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kepada Customer Service BMT BIF. Pengisian kuesioner selama 1 minggu. Secara keseluruhan total dari kuesioner yang disebar sebanyak 83 kuesioner kepada karyawan di seluruh cabang BMT Bina Ihsanul Fikri.

Tabel 4.1

Tempat Penyebaran Kuesioner

No.	Nama Cabang	Jumlah Kuesioner
1.	Cabang Kota 1	18
2.	Sleman Kota	7
3.	Bugisan	6
4.	Berbah	5
5.	Parangtritis	6
6.	Kulon Progo (Brosot)	8
7.	Gunung Kidul	8
8.	Pleret	6
9.	Nitikan	7
10.	Tajem	6
11.	Gamping	6

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Kuesioner yang berhasil disebar sebanyak 83 kuesioner dengan pengumpulan kuesioner dengan 2 tahap yaitu pada tanggal 20 Mei 2019 hingga 21 Mei 2019, tanggal 22 Mei 2019 peneliti menyajikan hasil dari penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel 4.2.

Tabel tersebut menunjukkan jumlah kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini. Total kuesioner yang disebarkan 83 kuesioner, kemudian kuesioner yang tidak kembali 4 kuesioner dan kuesioner yang kembali dapat diolah.. Berdasarkan hal tersebut maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 79 kuesioner.

Tabel 4.2

Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	83
Kuesioner yang tidak kembali	4
Kuesioner yang kembali	79
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

C. Karakteristik Responden

Dalam melakukan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dilakukan oleh peneliti selama 2 hari. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendatangi satu-persatu 11 cabang BMT BIF yang tersebar diseluruh wilayah yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, posisi pekerjaan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Dari karakteristik responden disajikan peneliti pada tabel berikut :

1. Berdasarkan Usia

Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel

4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	14	17,7%
26-31 tahun	22	27,8%
32-37 tahun	30	38,0%
> 37 tahun	13	16,5%

Total	79	100
-------	----	-----

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 17,7%, responden yang berusia antara 26-31 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 27,8%, responden yang berusia 32-37 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 38,0% dan responden yang berusia lebih dari 37 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 16,5%

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	48	60,8%
Perempuan	31	39,2%
Total	79	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dengan persentase 60,8% dan responden perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase 39,2%.

3. Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Keragaman responden berdasarkan posisi pekerjaan dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase
CS	5	6,3%
Teller	11	13,9%
Marketing & AO	47	59,5%
Lainnya	16	20,3%
Total	79	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.5 tersebut, menunjukkan bahwa karakteristik responden pada posisi pekerjaan CS sebanyak 5 orang dengan persentase 6,3%, posisi pekerjaan pada teller sebanyak 11 orang dengan persentase 13,9%, posisi pekerjaan pada Marketing &AO memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 47 orang dengan persentase 59,5% dan pada posisi pekerjaan yang lain sebanyak 16 orang dengan persentase 20,3%.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Keragaman responden berdasarkan lama bekerja dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	10	12,7%
1-3 tahun	17	21,5%

3-6 tahun	23	29,1%
6-10 tahun	18	22,8%
> 10 tahun	19	13,9%
Total	79	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.6 tersebut, menunjukkan bahwa responden lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 12,7%, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 21,3%, lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 29,1%. Lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 22,8% dan yang lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 13,9%.

5. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keragaman responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	10	12,7%
S1	67	84,8%
S2	1	1,3%
Lainnya	1	1,3%
Total	79	100%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden pada tabel 4.7 tersebut, menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 10 orang dengan persentase 12,7%, pendidikan terakhir S1 yang memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 67 orang

dengan persentase 84,8%, pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3% dan pada pendidikan terakhir lainnya sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

D. Hasil Uji Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Kompensasi

Diketahui :

$$n = 30 \text{ maka } r = 0.361$$

signifikansi :

nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.8

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.563	0.361	Valid
2	0.489	0.361	Valid
3.	0.584	0.361	Valid
4.	0.695	0.361	Valid
5.	0.745	0.361	Valid
6.	0.590	0.361	Valid
7.	0.312	0.361	Tidak Valid
8.	0.172	0.361	Tidak Valid
9.	0.739	0.361	Valid
10.	0.708	0.361	Valid
11.	0.853	0.361	Valid
12.	0.672	0.361	Valid
13.	0.815	0.361	Valid
14.	0.681	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa uji validitas dari total item pernyataan sebanyak 14, dari 14 item pernyataan tersebut ada 12 item pernyataan yang dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai pengumpulan data untuk analisis selanjutnya digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di karenakan dan jika dilihat dari perbandingan r_{tabel} dan r_{hitung} dapat dilihat $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (diketahui r_{tabel} untuk jumlah sampel 30 dan nilai signifikansi 5% adalah 0.361) . Dari 14 item pernyataan ada 2 item pernyataan yang dikatakan tidak valid karena $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (0.312 dan $0.172 < 0.361$). yaitu pada nomor 7 dan 8. Untuk itu penenliti menghapus 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa setelah di uji validitas maka kuesioner pada penelitian ini berjumlah 12 butir pernyataan. Hal ini terjadi sebanyak 80% karyawan BMT BIF menyetujui dengan pernyataan pada nomor 7 dan 8.

2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Diketahui :

$n = 30$ maka $r = 0.361$

signifikansi :

nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item soal pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.9

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.832	0.361	Valid
2.	0.739	0.361	Valid
3.	0.752	0.361	Valid
4.	0.670	0.361	Valid
5.	0.260	0.361	Tidak Valid
6.	0.096	0.361	Tidak Valid
7.	0.622	0.361	Valid
8.	0.028	0.361	Tidak Valid
9.	0.755	0.361	Valid
10.	0.651	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa uji validitas dari total item pernyataan sebanyak 10, dari 10 item pernyataan tersebut ada 7 item pernyataan yang dapat di katakan valid dan layak digunakan sebagai pengumpulan data untuk analisis selanjutnya digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di karenakan dan jika dilihat dari perbandingan r_{tabel} dan r_{hitung} dapat dilihat $r_{hitung} > r_{tabel}$ (diketahui r_{tabel} untuk jumlah sampel 30 dan nilai signifikansi 5% adalah 0.361) . Dari 10 item pernyataan ada 3 item pernyataan yang dikatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.260, 0.096 dan 0.028 < 0.361). yaitu pada nomor 5, 6 dan 8. Untuk itu penenliti menghapus 3 pernyataan yang dinyatakan tidak valid tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa setelah di uji validitas maka kuesioner pada penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan. Dari item pernyataan pada nomor 8 menunjukkan bahwa 55% karyawan BMT BIF menjawab TS (tidak setuju), item pernyataan pada nomor 6 menunjukkan bahwa 74% karyawan BMT BIF menjawab S

(setuju) sama dengan item pernyataan nomor 8 menjawab S (setuju) dengan angka 78%.

3. Uji Validitas Kepuasan Karyawan

Diketahui :

$n = 30$ maka $r = 0.361$

signifikansi :

nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.536	0.361	Valid
2.	0.714	0.361	Valid
3.	0.524	0.361	Valid
4.	0.573	0.361	Valid
5.	0.759	0.361	Valid
6.	0.862	0.361	Valid
7.	0.619	0.361	Valid
8.	0.737	0.361	Valid
9.	0.787	0.361	Valid
10.	0.823	0.361	Valid
11.	0.198	0.361	Tidak Valid
12.	0.705	0.361	Valid
13.	0.679	0.361	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa uji validitas dari total item pernyataan sebanyak 13, dari 13 item pernyataan tersebut ada 12 item pernyataan yang dapat dikatakan valid dan layak digunakan sebagai pengumpulan data untuk analisis selanjutnya digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di karenakan dan jika dilihat dari perbandingan r_{tabel} dan r_{hitung} dapat dilihat $r_{hitung} >$

r_{tabel} (diketahui r tabel untuk jumlah sampel 30 dan nilai signifikansi 5% adalah 0.361) . Dari 13 item pernyataan ada 1 item pernyataan yang dikatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel ($0.198 < 0.361$). yaitu pada nomor 11. Untuk itu penenliti menghapus 1 pernyataan yang dinyatakan tidak valid tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa setelah di uji validitas maka kuesioner pada penelitian ini berjumlah 12 item pernyataan. Dari item pernyataan pada nomor 11 menunjukkan bahwa 83% BMT BIF menyetujui dengan pernyataan pada nomor 11.

`b. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Kompensasi

Soal dikatakan reliabel atau konsisten apabila :

Nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.70

Tabel 4.11

Data Output Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

$N = 30$ valid 100% , karena data responden terisi lengkap.

Tabel 4.12 Data *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

Nilai *Cronbach's Alpha* : 0.896

0.896 > 0.70 , maka item pertanyaan sejumlah 12 item dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabe 4.13 Data Total Item Uji Reliabilitas

?

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	30,20	17,821	,501	,894
item2	30,13	18,120	,393	,897
item3	30,20	17,890	,478	,894
item4	30,10	17,748	,612	,891
item5	30,53	15,499	,739	,881
item6	30,13	17,844	,484	,894
item9	30,63	15,482	,731	,881
item10	30,53	15,361	,696	,884
item11	30,40	15,766	,733	,881
item12	30,30	17,183	,550	,891
item13	30,77	14,599	,799	,877
item14	30,53	15,154	,678	,886

2. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional

Soal dikatakan reliabel atau konsisten apabila :

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70

Tabel 4.14

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

N = 30 valid 100% , karena data responden terisi lengkap.

Tabel 4.15
Data Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,862	7

Nilai *Cronbach's Alpha* : 0.862

0.862 > 0.70, maka item pertanyaan sejumlah 7 item dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.16 Data Total Item Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	17,43	4,254	,608	,848
item2	16,97	4,033	,771	,821
item3	17,03	3,826	,814	,813
item4	16,80	5,200	,576	,857
item7	16,83	5,040	,402	,870
item9	16,83	4,764	,782	,834
item10	16,90	4,231	,634	,844

3. Uji Reliabilitas Kepuasan Karyawan

Soal dikatakan reliabel atau konsisten apabila :

Nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70

Tabel 4.17

Data Output Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

N = 30 valid 100% , karena data responden terisi lengkap.

Tabel 4.18

Data Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	12

Nilai *Cronbach's Alpha* : 0.904

0.904 > 0.70, maka item pertanyaan sejumlah 12 item dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4.19 Data Total Item Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	31,63	16,516	,377	,908
item2	31,83	15,109	,687	,893
item3	31,47	17,016	,458	,904
item4	31,47	16,947	,485	,903
item5	31,60	14,800	,766	,889
item6	31,77	13,909	,840	,884
item7	31,60	15,421	,532	,902
item8	31,80	14,855	,679	,894
item9	31,83	14,764	,777	,888
item10	31,77	14,461	,795	,887
item12	31,37	16,102	,585	,898
item13	31,37	16,516	,602	,899

2. Analisis Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas adalah :

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.
2. jika nilai signifikan < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.20

One Sample Kolmogorov-smirnov Test	Nilai Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0.200 dan tidak signifikan pada 0.05. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.21

Variabel	Colonicity 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

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10. Berdasarkan uji yang dilakukan di atas, maka dapat di simpulkan bahwa model yang digunakan terbebas dari masalah Multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.22

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

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

2. Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji T

Tabel 4.23

Coefficients ^a						
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
	GayaKepemimpinanTransaksional	,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.

Dari kedua hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 diterima. Untuk ringkasnya dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut :

Tabel 4.24

Ringkasan Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H2	Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima

b. Uji F

Tabel 4.25

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

a. Dependent Variable: KepuasanKaryawan

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanTransaksional, Kompensasi

Dari tabel ANOVA di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 68,596 dan nilai signifikansinya adalah 0.000 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika secara bersama-sama/simultan variabel independen (kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

c. Uji R²

Tabel 4.26

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,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.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan di BMT BIF Yogyakarta. Untuk hasil dari uji empiris hipotesis yang telah dilakukan akan di bahas pada bagian ini.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS dalam pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05\%$ pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan, maka akan meningkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi kepada karyawan, maka kepuasan karyawan akan menurun.

Penelitian ini didukung dari hasil wawancara di BMT BIF Yogyakarta menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja di BMT BIF 6-10 tahun hingga lebih dari 10 tahunpun mereka tidak melihat dari kompensasinya saja tetapi dari kenyamanan mereka bekerja. Karyawan di BMT BIF juga menerima tambahan kompensasi non finansial seperti 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 karyawan bertambah. Hasibuan (2011) menyatakan dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan karyawan dari jabatan itu.

Kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh I Putu dan Komang (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS dalam pengujian secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05\%$ pada variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin bagus gaya kepemimpinan transaksional maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja di BMT BIF Yogyakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah gaya kepemimpinan dalam perusahaan itu sendiri. Karena dengan adanya pemimpin yang efektif akan membuat karyawan merasa betah saat bekerja di perusahaan seperti

pemimpin yang selalu memberikan solusi, motivasi dan memberikan reward saat karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan dan pemimpin yang efektif akan membuat kreativitas dan kemampuan potensial karyawan meningkat dan menghasilkan prestasi di perusahaan hal ini akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Bass dalam Yukl (2010) gaya kepemimpinan transaksional merupakan hubungan pemimpin dengan karyawan terlihat dari tiga hal yaitu pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan, maka pemimpin akan menukar usahanya tersebut dengan imbalan, dan pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan itu sebanding dengan nilai pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan. Gaya 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 agar tujuan organisasi dapat 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 karyawan di BMT BIF yang mengatakan bahwa pemimpin selalu melakukan rapat dengan seluruh karyawan BMT BIF untuk mengevaluasi tugas-tugas yang telah diberikan oleh pemimpin kepada bawahan, setiap

karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan otomatis pimpinan akan memberikan bonus/imbalan, pimpinan selalu memberikan perbaikan ketika ada tugas yang tidak sesuai harapan, pimpinan selalu memberikan masukan ketika karyawan sedang mengalami masalah dalam pekerjaannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut membuat karyawan BMT BIF Yogyakarta merasa puas. Hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan transaksional yang dimanan seorang pimpinan tidak segan untuk memberika reward kepada bawahannya yang memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan membantu karyawan untuk mengidentifikasi pekerjaanya secara memadai sehingga karyawan merasa puas dengan adanya arahan atau petunjuk untuk menentukan perencanaan dan prosedur pekerjaan yang akan diselesaikan.

Hasil kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jublina, Rizan dan Sihol (2017) yang menyatakan bahwa gaya kemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.