

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI
OPERASIONAL UNIT SENTRA KAS PADA
PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO). TBK**

Universitas
Esa Unggul

Bagus Prasetyo
Universitas Esa Unggul, bagusprasetyo707@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan unit sentra kas divisi operasional PT. Bank Negara Indonesia. Hipotesis penelitian sesuai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa masing-masing variabel bebas pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen keusioner. Teknik pengambilan data sampel menggunakan non-probability sampling dengan jumlah 69 responden. Data akan dianalisa melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software statistik. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan transaksional, kompensasi, kepuasan kerja karyawan.

The purpose of this study is to analyze the Influence of transactional leadership and compensation to employee satisfaction unit cash center operating division of PT. Bank Negara Indonesia. The hypothesis of this study stating that each independent variable have influence on employee job satisfaction.

The research uses primary data questionnaire instrument. Technique That used To collect sample is non-probability sampling with 69 respondents. Data will be analyzed with the validity, reliability , and multiple linear regression analysis using statistic software.

The result of the study concluded that transactional leadership and compensation has a positive influence on employee job satisfaction. Results were consistent with the hypothesis which states that the compensation has no effect on employee job satisfaction

Keywords: transaction leadership, compensation, job satisfaction of employees.

PENDAHULUAN

Bank adalah salah satu wujud dari kesuksesan pembangunan suatu bangsa. Keberadaan bank sebagai suatu lembaga keuangan tidak akan terlepas fungsinya dalam memberikan suatu pelayanan baik dalam bentuk penyimpanan maupun penyaluran dana yang ada pada masyarakat. Untuk itu fungsi bank tersebut akan tercermin dari berbagai aktivitas yang dijalankan dalam menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkan baik dalam bentuk investasi maupun portofolio.

Bank BNI merupakan bagian dari salah satu perbankan nasional yang dimiliki oleh pemerintah. Dalam meningkatkan mutu, Bank BNI memiliki unit sentra kas dalam hal ini kegiatan unit sentra kas adalah melakukan penyortiran dan mendistribusikan uang kepada seluruh cabang Bank BNI yang ada di Jabodetabek, Serang dan Karawang untuk meningkatkan mutu dalam melayani kegiatan operasional yang ada di cabang Bank BNI.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan adalah pimpinan lebih cenderung untuk lebih fokus pada pencapaian target, sehingga karyawan merasa hanya ditekan dengan tuntutan dari pimpinan. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada pencapaian target, adapun beban pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan yang begitu banyaknya, sehingga perlu adanya motivasi dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal lagi, pimpinan juga cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja karena tidak adanya promosi/pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Kompensasi yang diberikan perusahaan juga cenderung menjadi masalah terhadap kepuasan kerja dilihat pada sistem pemberian kompensasi yang belum adil hal ini terlihat dari pemberian gaji yang tidak sesuai dengan lamanya waktu bagi seseorang karyawan bekerja. Kerap kali gaji para senior sama dengan gaji para juniornya, selain itu beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kepemimpinan (Bass et al, 2003), dimana kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan yang baik yaitu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional Unit Sentra Kas Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero).**

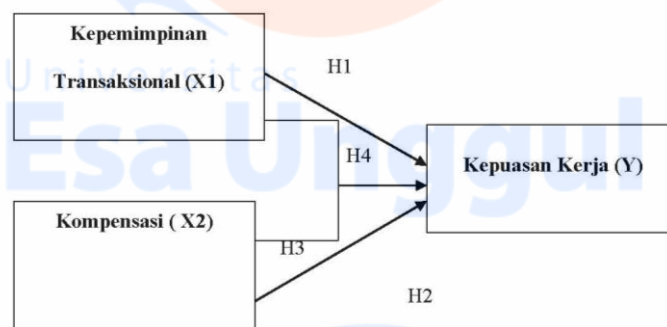
Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat Pengaruh antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas.
3. Apakah Terdapat pengaruh kepemimpinan Transaksional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
4. Apakah kepemimpinan transaksional atau kompensasi yang berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas
4. Untuk mengetahui pengaruh secara dominan antara kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Bank BNI Divisi Operasional Unit Sentra Kas

Model Penelitian



Gambar 2.1
Model penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Riset

Desain penelitian adalah sebuah kerangka kerja yang digunakan dalam mengadakan atau melakukan sebuah penelitian. Desain penelitian menyajikan rangkaian prosedur untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi

dalam penelitian (Malholtra dalam Baizuri, 2009). Desain penelitian yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Istijanto (2010:27) riset kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan data yang diperoleh dari dalam perusahaan baik lisan ataupun tulisan yang kemudian dikuantitatifkan berupa angka-angka atau skor jawaban responden yang diperoleh dari hasil pengukuran melalui kuisiner.

Sumber Data

Data primer adalah data yang secara spesifik dihasilkan langsung oleh periset untuk mengakomodir permasalahan penelitian (Malhotra,2006). Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan metode survei menggunakan kuesioner. Kuesioner memiliki keunggulan dibandingkan dengan teknik pengumpulan data lain karena sifatnya yang impersonal.

Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro,2001). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan kontrak yang berada di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk divisi operasional unit sentra kas yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi yang mencukupi untuk mempelajari sampel dan memahami karakteristik elemen populasi (Sekaran, 2000: 268). Dalam pengambilan sampel sebagai responden pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana sampel dan populasi berjumlah sama yaitu 50 orang. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang terbatas.

Teknik yang dipilih untuk penelitian yang dilakukan adalah teknik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007).

Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan Transaksional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas (Robbins, 2008:472).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan – perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan – perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Hasyim dan Rina Anindita (2009:92). Validitas adalah suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur sah tidaknya suatu pertanyaan dalam penelitian. Tujuan dari uji validitas adalah mengetahui ketetapan serta kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya supaya data dapat diperoleh secara relevan atau jelas dan sesuai dengan maksud diadakannya pengukuran tersebut.

Berikut rumus untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya:

Rumus pearson product moment

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Uji Reliabilitas

Menurut Hasyim dan Rina anindita berpendapat bahwa uji reliabilitas adalah suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur konsistensi seluruh pertanyaan dalam penelitian. Reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0-1 semakin mendekati angka 1 dan ≥ 0.6 maka reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya bila semakin 0 (nol) maka reliabilitasnya semakin rendah, uji reliabilitas data digunakan rumus Cronbach Alpha, dengan rumus :

$$r_{11} = \frac{(k)}{k-1} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma^2}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

- k = Banyak butir pertanyaan
 t2 = Varian total
 b2 = Jumlah varian butir

Analisis Regresi Berganda

Menurut Hasyim dan Rina Anindita (2009: 198) Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Regresi linier berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel yang ada biasanya variabel x dan y menampilkan simbol dari suatu data dimana y sebagai variabel tergantung dan x sebagai variabel bebas. Secara sistimatis, pengaruh antar variabel independen dengan dependen dapat diekspresikan dalam bentuk persamaan antara variabel terikat Y dengan satu atau lebih variabel bebas X1, X2, (variabel yang mempengaruhi).

Uji t

Menurut Hasyim dan Rina Anindita (2009: 198) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial atau secara sendiri – sendiri (atau individu) variable independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Pada tingkat signifikansi tertentu. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

H0 : $\beta_i = 0$ (secara parsial, X tidak mempengaruhi Y)

H1 : $\beta_i \neq 0$ (secara parsial, X mempengaruhi Y)

Terima H₀, Jika nilai sig t > 0.05 atau $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

Terima H_a, jika nilai sig t > 0.05 atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu. Apabila $f_{tabel} < f_{hitung}$ maka hipotesis H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ (Secara bersama – sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen / model persamaan yang berbentuk sudah tepat).

Terima H₀ jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai sig F > 0.05

Terima H_a jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai sig F < 0.05

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia divisi operasional unit sentra kas. Responden terdiri atas 50 orang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu pertanyaan (dalam kuesioner) dapat mengukur indikator dan variabel yang diteliti atau tidak. Pertanyaan yang akan diuji berjumlah 24 pertanyaan dengan 30

responden, valid atau tidaknya suatu pertanyaan dilihat dari nilai pearson correlation. Pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai sig $r < 0,05$ dikatakan valid dan r hitung $< r$ tabel atau sig $r > 0,05$ dikatakan tidak valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0-1. Semakin mendekati angka 1 dan $\geq 0,6$ maka reliabilitasnya semakin tinggi. Sebaliknya bila semakin mendekati 0 maka reliabilitasnya semakin rendah.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan transaksional (X_1), dan kompensasi (X_2), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji t

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 hasil uji t

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		
Model		B	t	Sig.
1	(Constant)	1,936	2,627	,012
	KT	-,397	-2,050	,046
	KOM	,706	4,731	,000

Sumber: Hasil olah data dengan *software* statistik (2016)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7., nilai signifikansi kepemimpinan transaksional adalah 0,046 atau berada di bawah 0,05. Maka itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transaksional semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas pada PT. Bank Negara Indonesia (persero).

Untuk kompensasi, nilai signifikansi adalah 0,000 atau berada di bawah 0,05. Maka itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas pada PT. Bank Negara Indonesia (persero).

Hasil Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak/ uji model terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara serempak memiliki pengaruh

terhadap variabel terikat dan berlaku sebaliknya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.8.:

**4.8 Tabel hasil uji F
ANOVA^a**

Model		F	Sig.
1	Regression	13,756	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil olah data dengan *software* statistik (2016)

Dari hasil uji F pada tabel 4.8, didapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara serempak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10, maka persamaan yang terbentuk pada uji regresi adalah:

$$Y = 1,936 - 0,397 + 0,706$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kepemimpinan transaksional

X₂ = Kompensasi

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,936 dapat diartikan apabila variabel-variabel dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 1,936
2. Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan transaksional adalah 0,397, artinya setiap perubahan variabel kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan sebesar 0,397 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap. Pengaruh bersifat positif, sehingga peningkatan satu satuan variabel kepemimpinan transaksional akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,397 pada kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
3. Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi adalah 0,706, artinya setiap perubahan variabel kompensasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan sebesar 0,706 dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap. Pengaruh bersifat positif, sehingga peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,706 pada kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.

Hasil Analisis Nilai Koefisien Determinasi

Analisa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan dengan sampel 50 responden. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608 ^a	,369	,342	,31960

Sumber: Hasil olah data dengan *software* statistik (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai R^2 adalah 0,342 sehingga sumbangan pengaruh kepemimpinan transaksional dan kompensasi adalah sebesar 34,2% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor lainnya dapat berupa lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Secara spesifik, pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diartikan bahwa:

1. Semakin besar pimpinan memberikan hadiah kepada karyawan jika mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di unit sentra kas pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)
2. Semakin sesuai pimpinan memberikan pedoman kerja kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan di unit sentra kas pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
3. Semakin Pimpinan selalu memantau kesalahan yang dilakukan dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
4. Semakin pimpinan memberikan peneguran dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang dilakukan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
5. Semakin pemimpin menyelesaikan masalah secara langsung atas kinerja karyawan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
6. Semakin sesuai pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang karyawan lakukan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Secara spesifik, pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diartikan bahwa:

1. Semakin sesuai pemberian kompensasi langsung berupa gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak dengan tempat kerjanya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (persero). Tbk

2. Semakin sesuai pemberian kompensasi tidak langsung dalam bentuk tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
3. Semakin perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung tunjangan hari raya secara adil kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
4. Semakin Perusahaan memberikan kompensasi non finansial berupa kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk
5. Semakin suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara simultan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan Unit Sentra Kas pada PT Bank Negara Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini didukung oleh Fauzan Muttaqien. (2014) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BRI (persero) Cabang Lumajang.

Pengaruh Secara Dominan Antara Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai B hitung kompensasi sebesar 0,706 sedangkan nilai B hitung kepemimpinan transaksional sebesar -0,397. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan unit sentra kas PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fauzan Muttaqien. (2014) menunjukkan bahwa variabel kompensasi lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BRI (persero) Cabang Lumajang.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pada bab empat. Secara spesifik, pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa, semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu Perusahaan diharapkan lebih fokus kepada peningkatan aspek-aspek dari kepemimpinan transaksional yaitu kepuasan terhadap hadiah, pedoman kerja, pengawasan kepada karyawan, tindakan perbaikan kepada karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pada bab empat. Secara spesifik, pengaruh

- positif tersebut menunjukkan bahwa, semakin sesuai pemberian maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu Perusahaan diharapkan lebih fokus kepada peningkatan aspek-aspek dari kompensasi yaitu kepuasan terhadap gaji, tunjangan, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan pekerjaan
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Maka dari itu Perusahaan diharapkan lebih fokus kepada peningkatan aspek-aspek dari kompensasi yaitu kepuasan terhadap gaji, tunjangan, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan pekerjaan

SARAN

Saran Untuk Perusahaan

Perusahaan harus mampu memberikan persepsi nilai tersendiri kepada konsumen, karena pelanggan akan merasa senang, jika suatu perusahaan dapat memberikan pengetahuan akan produknya kepada para konsumen baik itu melalui dukungan selebriti dan desain produk yang dapat diterima dan dimengerti oleh para konsumennya. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap niat beli produk yang perusahaan miliki. Jika variabel tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan maka secara profitabilitas dalam penjualan akan naik jika seorang konsumen sudah merasa paham, mengerti dan senang terhadap sebuah produk sampo sunsilk yang telah dipasarkan oleh pihak perusahaan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengambil model penelitian yang sama namun diberlakukan pada objek yang berbeda. Dapat dilakukan jenis produk yang sama atau berbeda maupun pada jenis produk lainnya diperlukan penyesuaian terkait dengan model penelitian maupun pada item kuesioner. Lalu mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi niat beli selain pengetahuan pelanggan, dukungan selebriti, design produk dan persepsi nilai sebagai mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Sitompul, Asri Ardendi dan Mujiati, Ni Wayan., 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial pada Kepuasan kerja karyawan PT Auto 2000 Sanur", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No 8.
- Aprillia C. Mawei,O. Nelwan, Y. Uhing., 2014. "Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero). TBK KCU Manado" *Jurnal EMBA* Vol.2 No. 2
- Tampi, Bryan Johannes., 2014. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.TBK (Regional sales Manado)", *Jurnal ACTA* III No. 4
- Muttaqien, Fauzan., 2014."Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing pada PT. Bri (Persero) cabang Lumajang", *Jurnal Wiga* Vol. 4 No. 1

- Oktaviane, Fischa., 2013. “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang”, *Jurnal Manajemen*, Vol 2, No1.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Hasyim dan Anindita, Rina. 2009. *Prinsip – prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*, Jakarta : UIEU-University Press
- Hartanto, Ivan., 2014.” Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Timur Jaya”, *Jurnal Agora* Vol.2 No.1
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Predana Media Group
- Suwatno & Donni Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk., 2013.“Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organization citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim”, *AGORA*, Vol 1, No 1.
- Sihombing, Elia Muara Kasih., 2016. “Pengaruh Persepsi Risiko, Persepsi Manfaat, dan Persepsi Kemudahan Terhadap Minat Penggunaan Ulang Go-Jek”, *Skripsi Manajemen Pemasaran*, Universitas Esa Unggul