

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BUKOPIN Tbk CABANG UTAMAN DENPASAR

Ida Ayu Made Sri Erlinawati

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar

ABSTRAKSI

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Utama Denpasar memberikan perhatian terhadap motivasi finansial dan kepemimpinan bagi karyawannya. Perumusan masalah adalah bagaimana hubungan dan pengaruh motivasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Utama Denpasar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan motivasi finansial dan kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Utama Denpasar. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus (menggunakan seluruh populasi sebagai sampel) dengan responden sebanyak 65 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapat simpulan : secara simultan motivasi finansial dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. F-hitung adalah 89,75 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15 terletak pada daerah penolakan H_0 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif dan nyata (signifikan) secara simultan antara motivasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan garis regresi linier berganda : $Y = 4,683 + 0,435 X_1 + 0,447 X_2$ memberikan informasi bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh motivasi finansial dan kepemimpinan. Berdasarkan simpulan yang didapat, dapat disarankan pada manajemen PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Utama Denpasar. Sebaiknya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan motivasi finansial dan kepemimpinan yang sudah diberikan dan diterapkan pada karyawan dipertahankan dan ditingkatkan. untuk kedepannya.

Kata kunci : Motivasi finansial, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang *system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs follower and follower needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Sehingga dengan adanya latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi finansial dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar.
2. Apakah ada pengaruh motivasi finansial dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi manajemen berkaitan dengan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Bukopin dan perusahaan Manajemen.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Perbankan

Pengertian Bank Menurut Prof G.M. Verryn Stuart dalam bukunya Bank Poitic, Bank merupakan salah satu badan usaha lembaga keuangan yang bertujuan memberikan kredit, baik dengan alat pembayaran sendiri, dengan uang yang diperolehnya dari orang lain, dengan jalan mengedarkan alat-alat pembayaran baru berupa uang giral.

2.1.2 Fungsi Bank

- a. Penciptaan uang Uang yang diciptakan bank umum adalah uang giral
- b. Mendukung Kelancaran Mekanisme Pembayaran Fungsi lain dari bank umum yang juga sangat penting adalah mendukung kelancaran mekanisme pembayaran
- c. Penghimpunan Dana Simpanan Masyarakat Dana yang paling banyak dihimpun oleh bank umum adalah dana simpanan.
- d. Mendukung Kelancaran Transaksi Internasional Bank umum juga sangat dibutuhkan untuk memudahkan dan atau memperlancar transaksi internasional, baik transaksi barang/jasa maupun transaksi modal.

2.1.3 Jenis-jenis Bank

- a. Bank Sentral, yaitu bank yang tugasnya dalam menerbitkan uang kertas dan logam sebagai alat pembayaran yang sah dalam suatu negara dan mempertahankan konversi uang dimaksud terhadap emas atau perak atau keduanya.
- b. Bank Umum, yaitu bank yang bukan saja dapat meminjamkan atau menginvestasikan berbagai jenis tabungan yang diperolehnya, tetapi juga dapat memberikan pinjaman dari menciptakan sendiri uang giral.
- c. Bank Perkreditan Rakyat (BPR), yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.
- d. Bank Syariah, yaitu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil (sesuai

kaidah ajaran islam tentang hukum riba)

2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengawasan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mengelola sumber daya organisasi ke arah pencapaian tujuan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu secara efektif dan efisien (Gorda, 2004:3).

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2001 : 40).

2.1.5 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang bersifat *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2003:455).

c. Jenis-jenis motivasi

Manullang (2002 : 199) menggolongkan insentif menjadi tiga, yaitu :

1) Finansial Insentif

Finansial insentif atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji, tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

2) Non Finansial Insentif

a). Keadaan kerja, yang memuaskan meliputi : tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja.

b). Sifat kepemimpinan terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti : jaminan kerja, promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan.

2.1.6 Kepemimpinan

a. Pengertian Pemimpin

Kepemimpinan (leadership) adalah sifat atau karakter seseorang di dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2004:151)

2.1.7 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima (Robbins, 2002:24).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2002:115).

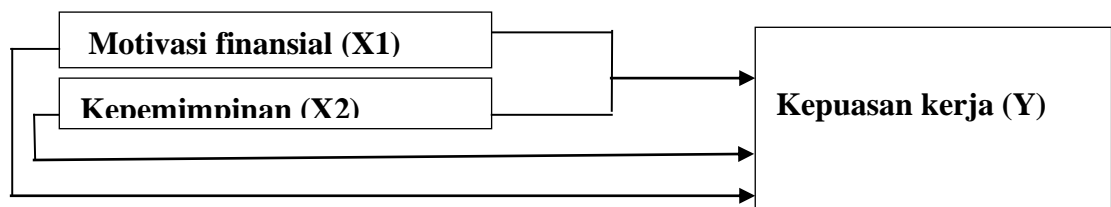
2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dalam menyusun skripsi ini digunakan 2 skripsi sejenis dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Led Studio Silver Design and Manufacture di Kuta, Badung oleh I Gede Sugiten, tahun 2005. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Led Studio Silver Design & Manufacture di Kuta, Badung. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil penelitian baik secara simultan dan parsial ada pengaruh positif yang nyata (signifikan) antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2.3 Kerangka pemikir

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
*Pengaruh Motivasi Finansial dan Kepemimpinan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Tbk Denpasar*



III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar yang berlokasi di Jalan Dewi Sartika No.1 Blok ABC Denpasar.

3.1.2 Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian adalah motivasi finansial, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar .

3.2 Identifikasi Variabel

Penelitian pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu:

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, yaitu:
 - 1) Motivasi finansial yang dinotasikan dengan (X_1).
 - 2) Kepemimpinan yang dinotasikan dengan (X_2).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk yang dinotasikan dengan (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi perbedaan penafsiran mengenai variabel yang diteliti, maka akan dikemukakan beberapa definisi operasional variabel, yaitu:

- a. Motivasi finansial adalah respon karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar terhadap usaha pihak manajemen perusahaan untuk mendorong keinginan karyawan mencapai tujuan dengan memberikan imbalan berupa upah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan transport dan tunjangan makan.
- b. Kepemimpinan adalah respon karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar terhadap kemampuan atasan atau pimpinannya untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya agar bekerja dengan lancar, tingkat keyakinan dan kepercayaan terhadap pimpinan, kekuasaan pimpinan dalam memperkerjakan karyawan, menaikkan pangkat, menaikkan gaji/upah serta menertibkan dan memecat karyawan.
- c. Kepuasan Kerja karyawan merupakan respon karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Utama Denpasar terhadap beragamnya tugas yang diberikan, kebebasan bekerja dan berprestasi, promosi jabatan, kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki, sistem upah yang diberikan, lingkungan kerja, dukungan rekan-rekan kerja dan kebijakan pimpinan atau atasan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan atas sifatnya yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu data Kualitatif dan data kuantitatif yang mana menurut Riyanto (2001:57) sebagai berikut :

- a. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang dapat diukur dengan satuan hitung seperti, jumlah karyawan dan jumlah hari kerja perbulan PT. Bank Bukopin Tbk.
- b. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung dengan satuan hitung seperti sejarah perusahaan PT. Bank Bukopin Tbk , struktur organisasi maupun aktivitas perusahaan PT. Bank Bukopin Tbk.

3.4.2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer
Data primer adalah data yang dikumpulkan dan dicatat secara langsung oleh peneliti dari obyek yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, hasil kuisioner (respon karyawan) terhadap motivasi finansial, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Data sekunder
Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan dari pengumpulan data yang sudah ada, misalnya dokumen-dokumen perusahaan maupun buku-buku atau literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.5 Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini pengambilan sampelnya mengacu pada pendapat Sugiyono (2014 : 61) yaitu menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Dalam penelitian ini yang dipergunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Utama Denpasar pada periode bulan Juli 2012 sampai dengan bulan Desember tahun 2013 sebanyak 65 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara
Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan yang di berikan wewenang untuk memberikan data.
- b. Kuisioner
Kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap yang diajukan kepada karyawan pada variabel motivasi finansial, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Observasi
Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi perusahaan tentang obyek yang diteliti serta melakukan pencatatan secara sistematis.
- d. Studi Dokumentasi
Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip, dokumen-dokumen perusahaan, buku-buku dan literatur-literatur yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Kuantitatif

- a. Mengkuantitatifkan respon karyawan terhadap motivasi finansial, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi finansial dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara umum dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2005 : 211):

c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara motivasi finansial dan kepemimpinan secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan. (Sugiyono, 2005 : 224):

d. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara motivasi finansial dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.(Sugiyono, 2005 : 224)

e. F-test

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara simultan antara motivasi finansial dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kepuasan kerja karyawan. (Sugiyono, 2005:190):

f. t-test

t-test digunakan untuk menguji secara parsial signifikansi masing-masing koefisien regresi (b_1 dan b_2), sehingga diketahui apakah secara individual pengaruh antara motivasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan. (Sugiyono, 2005:190):

3.7.2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu berupa uraian dari hasil penelitian, sehingga mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian.

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Bank Bukopin yang sejak berdirinya tanggal 10 Juli 1970 menfokuskan diri pada segmen UMKM, saat ini telah tumbuh dan berkembang menjadi bank yang masuk ke kelompok bank menengah di Indonesia dari sisi aset. Seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat yang lebih luas, Bank Bukopin telah mengembangkan usahanya ke segmen komersial dan konsumen.

4.1.2. Struktur Organisasi

4.1.3. Sumber Daya Manusia

a. Jumlah Tenaga Kerja

PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar sampai sekarang memiliki tenaga kerja 65 orang yang keseluruhannya merupakan tenaga kerja tetap dan kontrak dengan demikian dalam penelitian ini yang digunakan sebagai responden sebanyak 65 orang.

b. Jam Kerja

Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar jam kerja sudah diatur sedemikian rupa yang terbagi dalam 3 waktu yaitu :

1. Jam 8.00-12.00 Wita = jam kerja
2. Jam 12.00-13.00 Wita = jam istirahat
3. Jam 13.00-17.00 Wita = jam kerja

V. PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1.1 Hasil Analisis

Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Utama Denpasar adalah seluruh karyawan sebanyak 65 orang. penelitian dilakukan dengan mengajukan kuisisioner dimana masing-masing variabel terdiri dari 10 pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Setiap jawaban mempunyai bobot atau skor nilai sebagai berikut:

1. Jawaban (a) sangat baik, mendapat skor 5
2. Jawaban (b) baik, mendapat skor 4
3. Jawaban (c) cukup baik, mendapat skor 3
4. Jawaban (d) kurang baik. mendapat skor 2
5. Jawaban (e) sangat kurang baik, mendapat skor 1

Untuk menetapkan penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuisisioner

5.1.2 Pembahasan

Setelah data dianalisis dilakukan pembahasan dari hasil analisis data untuk mengetahui makna yang lebih luas dari hasil analisis, yaitu sebagai berikut :

Koefisien korelasi berganda adalah 0,847 menunjukkan secara simultan motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan positif dan sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hubungan positif dan sangat tinggi dapat dilihat dari adanya hubungan searah, dimana apabila motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sangat tinggi.

Koefisien determinasi adalah 71,7% menunjukkan besarnya variasi hubungan antara motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 71,7% sedangkan sisanya 28,3% ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji signifikansi koefisien korelasi berganda dengan menggunakan F-test, diperoleh F-hitung adalah 89,75 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15, terletak pada daerah penolakan H_0 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti

terdapat hubungan positif yang nyata (signifikan) secara simultan antara motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier $Y = 4,683 + 0,435X_1 + 0,447X_2$ menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) dimana pengaruh motivasi finansial (X1) lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dari pada pengaruh kepemimpinan (X2).

Uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan t-test koefisien regresi linier, diperoleh t_1 -hitung adalah 4,943 dan t_2 -hitung adalah 4,967 lebih besar dari t-tabel (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Dari hasil penelitian dapat dikatakan motivasi finansial (X1) dan kepemimpinan (X2) yang diterapkan pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar memperoleh respon yang positif dari karyawan bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga nantinya karyawan dapat membantu merealisasikan tujuan perusahaan.

VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut :

- a. Hasil regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi linier $Y = 4,683 + 0,435 X_1 + 0,447 X_2$ menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh motivasi finansial dan kepemimpinan dimana pengaruh kepemimpinan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dari pada pengaruh motivasi finansial.
- b. Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,847 menunjukkan secara simultan motivasi Finansial dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan sangat tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Hasil determinasi adalah 71.7% menunjukkan besarnya variasi hubungan antara motivasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 71,7% sedangkan sisanya 28,3% ditentukan oleh variabel lain di luar motivasi finansial dan kepemimpinan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- d. Hasil F-test, diperoleh F-hitung adalah 89,75 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,15, terletak pada daerah penolakan H_0 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, berarti terdapat hubungan positif yang nyata (signifikan) secara simultan antara motivasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.
- e. Hasil t-test diperoleh t_1 -hitung adalah 4,943 dan t_2 -hitung adalah 4,967 lebih besar dari t-tabel (1,671) berada pada daerah penolakan H_0 berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara motivasi finansial dan l 76 inan terhadap kepuasan kerja

karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

- f. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi finansial. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,447 lebih besar dari koefisien regresi motivasi finansial sebesar 0,435.

6.2 Saran

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pihak pimpinan perusahaan hendaknya dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi finansial dan kepemimpinan yang selama ini diberikan dan diterapkan kepada karyawan yang dimana dapat meningkatkan kinerja.

Mengingat kepuasan kerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh motivasi finansial dan kepemimpinan sebaiknya juga perusahaan memperhatikan variabel-variabel lain seperti kerja yang secara mental menantang yaitu dimana karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- As'ad, Moh., 1995, *Psikologi Industri*, edisi IV, Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 5 Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Handoko T Hani. (2000), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan 16, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar (2000), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Edisi III Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kartono Kartini (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Kedelapan. Penerbit CV.Rajawali Jakarta.
- Manullang M. (2002), *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kelima Penerbit Ghalia Indonesia.
- Martoyo Susilo (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis Robert, L., Jackson John H., 2002. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi Hadari i. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Ketiga, UGM, Yogyakarta.

Rivai Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Cetakan Kelima Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Robert L.Maltis, John H.Jackson (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Robbins Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT.

Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Robbins Stephen P, (2001), *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Cetakan Keempat PT. Pranhallondo. Jakarta.

_____ (2004), *Perilaku Organisasi*, Jilid II Edisi Kedelapan. PT. Pranhallondo, Jakarta.

Riyanto, Bambang. 2001. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Edisi Keenam. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Sedarmayanti (2001), *SDM dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju. Jakarta.

Sugiyono (2002), *Metode penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta Bandung.

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksisten-sinya dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV. Rajawali.

Thoha Miftah (2003), *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Cetakan Kesebelas. Penerbit. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Timpe, A. Dale. 1992. *The Art and Science of Business Management Performance*, Mumbai: Jaico Publishing House.

