

## TESIS

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO), Tbk UNIVERSITAS PANCASILA

Disusun Oleh:

NAMA : Alfi Arifuzzaki

NPM : 1864002159

PROGRAM STUDI : Administrasi Pembangunan Negara

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Magister  
Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.APN)



PROGRAM MAGISTER TERAPAN

ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

2020

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Alfi Arifuzzaki  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864002159  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tugas Akhir/Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri  
(Persero), Tbk. Universitas Pancasila

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis



Dr. R. Luki Karunia, SE.Ak., M.A

### LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Alfi Arifuzzaki  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864002159  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tugas Akhir/Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Universitas Pancasila

Telah mempertahankan tesis di hadapan panitia penguji tesis  
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara,  
Politeknik STIA LAN Jakarta

Pada :

Hari : Kamis  
Tanggal : 3 Desember 2020  
Pukul : 14.30 – 15.30

### TELAH DINYATAKAN LULUS

#### PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.  
Sekretaris : Dr. Edy Sutrisno, M. Si  
Anggota : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.  
Pembimbing Tesis : Dr. R. Luki Karunia, MA.



## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfi Arifuzzaki  
NPM : 1864002159  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Universitas Pancasila, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 1 Desember 2020

Penulis,



Alfi Arifuzzaki

NPM. 1864002159

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah SWT yang dengan rahmat dan hidayahNya telah memberikan kesempatan melalui kesehatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Universitas Pancasila”. Tesis ini selanjutnya menjadi salah satu syarat untuk memenuhi sebagian syarat ujian Magister Strata 2 (S2) Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA-LAN Jakarta.

Ucapan terima kasih disampaikan pula terutama untuk Bpk. Dr. R. Luki Karunia, SE.Ak., M.A. selaku dosen pembimbing yang bersedia dengan sabar meluangkan waktunya, memberikan arahan, bimbingan dan tentunya ilmu serta semangat dalam menyelesaikan Tesis ini. Selain itu, diucapkan pula terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta berserta para Wakil Pimpinan dan Jajaranya, atas segala kebijakan yang telah diterapkan khususnya kebijakan akademik yang sangat menunjang keberhasilan penulis dalam menyelesaikan studi di Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si, Ketua Jurusan Administrasi Publik di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Dr. R. Luki Karunia, SE.Ak., M.A, selaku Dosen Pembimbing Materi dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang dengan bijaksana

memberikan bimbingan, perhatian, serta Doa kepada penulis untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

4. Bapak Dr. Bambang G, SH., M.Pd. Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si, dan Bapak Dr. Edy Sutrisno, M. Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kepercayaan, perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis serta memberi pelajaran untuk yakin akan sesuatu hal yang dilakukan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada penulis selama proses belajar mengajar di Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Mama tersayang Wilda Athar dan ayah tersayang H. Sugiharto, SH, penulis khusus mempersembahkan ucapan terima kasih yang tak terhingga segala waktu, kerja keras, nasihat, dorongan, semangat, doa dan perhatiannya yang selalu menjadikan penulis agar lebih dewasa, mandiri dan bertanggung jawab serta bekerja keras dalam setiap hal yang ingin penulis lakukan dan wujudkan.
7. Kakak tercinta Roychan Danu, dan adik tersayang Aulia Velayati juga Fatihana Firli yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi ini.
8. Istri tercinta Farach Annastasya, Amd, yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan tesis ini.
9. Saudara-saudara Unit Kegiatan Mahasiswa Pancasila Economic Art Division (PEAD) yang saya banggakan.

10. Semua sahabat dan teman-teman di Politeknik STIA LAN Jakarta, yang sudah membantu penulis dengan memberikan masukan dalam penyusunan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta dukungan berarti bagi penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Namun, disadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik sangat penulis harapkan guna penyempurnaan tesis ini. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Jakarta, Desember 2020

Penulis,

Alfi Arifuzzaki



### **ABSTRAK**

Alfi Arifuzzaki,

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila

**104 halaman, 5 bab, xx, 23 tabel, 6 gambar**

**Daftar Pustaka : 24 buku, 2 jurnal, 1 internet (2011-2020)**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Cabang Universitas Pancasila. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 50 responden karyawan Bank Mandiri Cabang Universitas Pancasila. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling, kemudian data diproses menggunakan analisa regresi linier berganda. Kepemimpinan (X1) sebesar 3.235 sedangkan  $t_{tabel}$  1,677 itu artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Motivasi (X2) sebesar 6,643 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 itu artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Bahwa Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja berpengaruh secara signifikan. Terlihat bahwa besarnya nilai adjusted R square sebesar 0.964 hal ini berarti variabel Kepemimpinan dan Motivasi menjelaskan sebesar 96.4 % sedangkan 4.6 dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja





**PROGRAM MAGISTER TERAPAN**  
**ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA**  
**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

### **ABSTRACT**

**Alfi Arifuzzaki,**

**The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance  
at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Pancasila University**

**104 pages, 5 chapters, xx, 23 tables, 6 pictures**

**Bibliography : 24 books, 2 journals, and 1 internet (2011-2020)**

---

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on performance at Bank Mandiri, Pancasila University branch. The data used in this study are primary data collected from 50 respondents of employees of Bank Mandiri, Pancasila University Branch. The sampling technique used in this study was purposive sampling method, then the data were processed using multiple linear regression analysis. Leadership (X1) is 3,235 while ttable is 1.677, which means that  $t_{count} < t_{table}$  and the significant value is greater than 0.05, so  $H_a$  is rejected and  $H_0$  is accepted, which means that leadership has an effect on performance. Motivation (X2) is 6.643 while t table is 1.677, which means that  $t_{count} > t_{table}$  and the significance value is less than 0.05, so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that motivation has a positive and significant effect on performance. That leadership and motivation on performance have a significant effect. It can be seen that the adjusted R square value is 0.964, this means that the leadership and motivation variables explain the amount of 96.4% while 4.6 is influenced by other factors.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Performance

## Daftar Isi

Lembar Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Abstrak .....	viii
Abstract .....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian .....	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	9
A. Tinjauan Teori .....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	40
C. Definisi Oprasional Variabel dan Indikatornya.....	44
D. Kerangka Pemikiran .....	49
E. Hipotesis Penelitian .....	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A. Metode Penelitian .....	52
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	52
1. Populasi.....	52

2. Sampel .....	53
3. Obyek Penelitian.....	53
4. Teknik Sampling.....	54
5. Profil Responden.....	54
C. Teknik Pengumpulan Data .....	57
1. Penelitian Kepustakaan.....	57
2. Penelitian Lapangan.....	58
D. Instrumen Penelitian .....	59
<b>1. Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>	<b>60</b>
E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	67
2. Menggunakan Kuesioner dengan format Skala Likert .....	67
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	68
4. Uji Asumsi Klasik.....	73
5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	81
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	81
B. Hasil Penelitian.....	86
1. Uji Asumsi Klasik.....	86
C. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	91
D. Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
E. Hipotesis .....	95
1. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	95
2. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	97
F. Pembahasan .....	99
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	99
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	100
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja .....	100
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
A. KESIMPULAN .....	102

B. SARAN.....	103
DAFTAR PUSTAKA .....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	107



**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## Daftar Tabel

No.	Judul Tabel	Halaman
1	Profil Jenis Kelamin Responden	55
2	Profil Usia Responden	55
3	Profil Tingkat Pendidikan Responden	56
4	Lama Bekerja Responden	57
5	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	63
6	Deskripsi Variabel Motivasi	65
7	Deskripsi Variabel Kinerja	66
8	Sekala Likert	68
9	Hasil Uji Validitas Variabel Metode Penelitian (X )	71
10	Hasil Uji Validitas Variabel Metode Penelitian (X )	71
11	Hasil Uji Validitas Variabel Metode Penelitian (Y)	72
12	Hasil Uji Reabilitas	73
13	Interpretasi dari Nilai r	76
14	One-Sample Kolmogrof-Sminorv Test	87
15	Hasil Uji Multikolinieritas	89
16	Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan	90
17	Analisis Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan	90
18	Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi	91
19	Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi	91
20	Analisis Regresi Linier Berganda	93
21	Pengajuan Determinasi	94
22	Hasil Perhitungan Uji f	95
23	Hasil Perhitungan Uji t	96

## Daftar Gambar

No.	Judul Tabel	Halaman
1	Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila	5
2	Model Pemikiran	49
3	Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri	82
4	Sales Produktif dan Konsumtif	83
5	Hasil Pengujian Normalitas	86
6	Uji Heteroskedastisitas	88

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## Daftar Lampiran

No.	Judul Lampiran	Halaman
1	Pedoman Wawancara	122
2	Transkrip Wawancara	124
3	Pedoman Kuesioner	130
4	Dokumentasi Penelitian	132
5	Surat Permohonan Izin Penelitian	134
6	Surat Keterangan Selesai Penelitian	136

**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Dalam satu perusahaan sering kali muncul masalah-masalah baru yang sudah menjadi hal umum, tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berpartisipasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah pada dirinya. Kondisi tersebut dapat menghambat suatu organisasi untuk berjalan dan mencapai tujuan organisasi, maka dari itu diperlukan pemimpin yang mampu menyikapi setiap masalah dan kendala yang terjadi. Kepemimpinan menjadi hal penting dan juga faktor penentu dalam tercapainya tujuan organisasi, tetapi setiap manusia terbatas kemampuannya dalam memimpin sehingga pada penerapannya tidak semudah itu, banyak hal yang harus

dimengerti seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan, perlu kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan organisasi di lapangan.

Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, dan meningkatnya hasil kerja secara kualitatif maupun kuantitatif. Motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga ikut menurun, maka dari itu diperlukan kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu menciptakan motivasi kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan. Kepemimpinan juga salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Pemimpin dengan kepemimpinan yang akan menciptakan motivasi yang tinggi dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi ini akan timbul

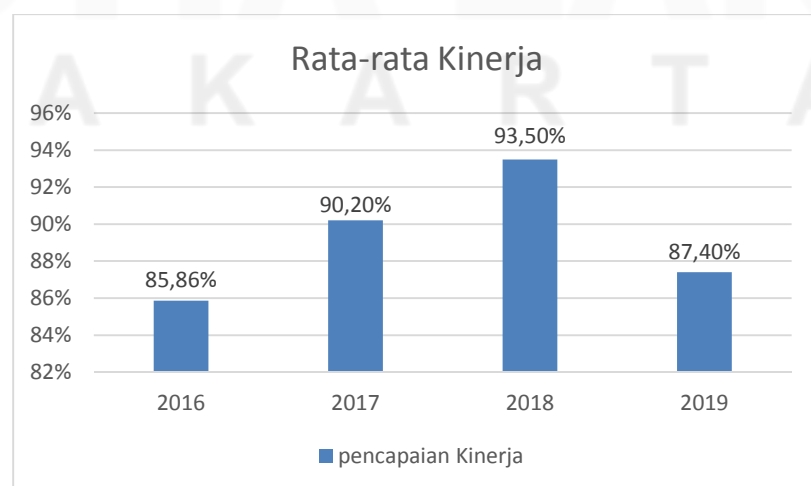
semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja bawahan itu. Oleh karena itu, pemberian motivasi sangat diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi yaitu tercapainya kinerja yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan, kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat ditentukan oleh seberapa efektif motivasi yang dilakukan, walaupun ini bukan merupakan satu-satunya alasan utama yang mendorong perlunya motivasi yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi sebagai penyedia jasa keuangan di Indonesia. Salah satu perusahaan perbankan terbesar yang berdiri sejak tahun 1998, Suatu organisasi yang dalam beroperasinya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Pada era modern saat ini perkembangan teknologi sangat pesat, salah satu perkembangan teknologi yang menjadi trending topik di Indonesia saat ini adalah Teknologi Finansial atau *Financial Technology (fintech)* dalam lembaga keuangan. Sangat pesatnya perkembangan FinTech terbukti dari pengembangannya FinTech diberbagai sektor keuangan ritel, pembiayaan,

remitansi, investasi keuangan, dan lain-lain. Konsep FinTech ini mengadaptasi perkembangan teknologi yang digabungkan dengan bidang keuangan pada lembaga perbankan, sehingga diharapkan dapat memudahkan proses transaksi keuangan yang lebih praktis, modern, menyediakan layanan keuangan berbasis digital yang saat ini telah dikembangkan. Dengan kondisi tersebut memberikan kemudahan bagi nasabah untuk bertransaksi. Transaksi dapat dilakukan dimanapun tanpa harus datang ke bank, ini menjadi tantangan baru bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian target, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Berikut data rata-rata kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila tahun 2016-2019:

**Gambar 1.1**  
**Pencapaian Kinerja karyawan**  
**PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila**



Dari Gambar 1.1 menunjukkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila mengalami peningkatan pada tahun 2016-2017 yang dipimpin oleh Ibu Rizka Kirana Musban sebanyak 4.34% dan berlanjut mengalami peningkatan lagi di tahun 2018 yang dipimpin oleh bapak Ferdy Agusta Utama dengan presentase sebesar 3,30%, akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 4,79%. Dapat di tarik kesimpulan terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018-2019. Dari periode 2016-2019 tersebut bank Mandiri Cabang Universitas Pancasila dipimpin oleh dua kepala cabang yang berbeda. Pada tahun 2016-2017 yang dipimpin oleh Ibu Rizka Kirana Musban dengan karakter atau gaya kepemimpinan otoriter dimana setiap pekerjaan atau penyelesaian tugas yang dilakukan bawahan atau anggotanya sesuai dengan perintah dan arahan yang diberikan. Pada tahun 2018-2019 dipimpin oleh Bapak Ferdy Agusta Utama dengan gaya kepemimpinan laziz fairez atau gaya kepemimpinan bebas dimana pimpinan mempercayakan penuh kepada bawahan atau aggotanya dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

Rapat kordinasi untuk mengetahui setiap kondisi, melakukan pemecahan masalah bersama, dan pemberian arahan perlu ditingkatkan. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja juga dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kerja pegawai. Baik buruknya seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh bawahan atau

karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dengan gaya kepemimpinan yang tertata dengan baik saja, tetapi juga pemberian motivasi.

Dari kondisi tersebut membuat penulis ingin mengetahui dan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Tujuan perumusan suatu masalah dalam penelitian adalah untuk memudahkan dalam menganalisa dan mengevaluasi permasalahan serta agar dapat lebih terarah dan jelas sehingga diproses langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif dan efisien mungkin sesuai dengan pembahasan di atas maka penulis mengarahkan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya peranan dan korelasi antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, perumusan masalah yang ingin penulis kemukakan adalah: Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Universitas Pancasila.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai bagaimana menjadi pemimpin dan pemilihan sikap kepemimpinan yang sesuai dengan penerapannya di lapangan.

##### **2. Manfaat praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian tesis ini.

- a) Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan data perusahaan dalam membuat kebijakan dibidang sumber daya manusia khususnya.
- b) Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan sebagai data awal untuk penelitian lanjutan tentang sumber daya manusia khususnya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.
- c) Masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan informasi bagi masyarakat yang menaruh perhatian terhadap unsur



sumber daya manusia khususnya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.



**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Universitas Pancasila. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,404 dan nilai thitung sebesar 3.235 sedangkan ttabel 1,677 itu artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Kepemimpinan yang terdiri atas 6 item pernyataan. Nilai mean terendah adalah pernyataan nomor 6 yaitu “Atasan selalu memberikan arahan langsung kepada bawahan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan” dengan nilai mean sebesar 2.36 dengan kategori setuju.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Universitas Pancasila. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,546 dan nilai thitung sebesar 6,643 sedangkan ttabel 1,677 itu artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Motivasi yang terdiri atas 6 item pernyataan. Nilai mean terendah adalah pernyataan nomor 2 mengenai “Perlengkapann dan peralatan kerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan” dengan nilai mean sebesar 2.50 dengan kategori setuju.

3. Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai  $F_{hitung} = 307.477 > F_{tabel} = 3,09$ , sedangkan signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikansi antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat digunakan.

Kinerja yang terdiri atas 6 item pernyataan. Nilai mean terendah adalah pernyataan nomor 6 mengenai “Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan” dengan nilai mean sebesar 2.80. dengan katagori setuju.

## **B. SARAN**

1. Bagi Pimpinan diharapkan dapat memberikan arahan, bimbingan, dan solusi, secara langsung kepada karyawan juga pendekatan yang persuasif kepada semua orang yang menjalankan tugasnya. Pimpinan bisa mengadakan rapat rutin untuk diskusi dan konsuling terkait kondisi dan kendala karyawan untuk pencapaian kinerja. Pengarahan membuat karyawan bisa memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan. Agar langkah perusahaan sesuai dengan rencana yang diinginkan. Tidak parsial, setengah setengah, dan segala yang diusahakan menjadi efektif.
2. Berkaitan dengan motivasi kerja hendaknya pimpinan memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik. Salah satunya dengan menyediakan perlengkapan dan peralatan kerja yang aman dan memadai untuk karyawan dalam bekerja. Perlu dilakukan penambahan unit alat kerja dan pengawasan agar ketersediaan peralatan kantor selalu terjaga. Dengan

adanya peralatan perkantoran yang memadai maka pekerjaan akan lebih mudah untuk dilaksanakan dan dapat mempercepat hasil kerja.

3. Sikap profesional karyawan perlu ditingkatkan untuk mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan dengan fokus dalam penyelesaian tugas dan pencapaian target kerja. Penjualan bisa dilakukan dengan telepon atau chat dan kunjungan langsung ke nasabah untuk mengatasi sedikitnya nasabah yang datang ke bank. Perlu juga dilakukan pelatihan dan pengembangan untuk mengasah kemampuan dan meningkatkan kepribadian, agar mampu memberikan kinerja dan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandari, Ani Supra. 2016. "Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hashim Zameer, et. al. 2014. "The Impact of The Motivation on the employee's performance in beverage industry of pakistan". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance, and Management Sciences*, Vol. 4, (1), 293-298.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oliver, Wendy. 2012. "The impact of leadership styles on employee engagement in a large retail organisation in the Western Cape". *Journal of Industrial Psychology*, 106.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. 2018. *Perilaku Komitmen Organisasi*. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Rochelle Joy Belonio. 2012. "The Effect of Leadership Style on Employee Satisfaction and Performance of Bank Employees in Bangkok". *Journal of bussiness psychology*. Vol. 5. No. 02.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, Sobry. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Lombok: Holistica.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwatno dan Donni J. Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. *Journal of Acta Diurna*. 3, (4). 4-5.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.