

**DAMPAK REMUNERASI ATAS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK DKI CABANG MATRAMAN
JAKARTA**

Disusun Oleh :

NAMA : PIPIT MULYONO
NPM : 1864002160
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Pipit Mulyono
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864002160
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir/Tesis : Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman
Jakarta

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pembimbing Tesis



Dr. A. Rina Herawati, M.Si

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

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

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Pipit Mulyono
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864002160
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir/Tesis : Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman
Jakarta

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

Pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 18 Juni 2021

Pukul : 13.00 – 14.30

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS :

Ketua Sidang : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.

Sekretaris : Dr. Asropi, M.Si

Anggota : Prof. Dr. Payaman Simanjuntak.

Pembimbing Tesis : Dr. A. Rina Herawati, M.Si



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pipit Mulyono
NPM : 1864002160
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman Jakarta, 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, 28 Juni 2021

Penulis,



Pipit Mulyono

NPM. 1864002160

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pipit Mulyono
NPM : 1864002160
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman Jakarta, 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, 28 Juni 2021

Penulis,

Pipit Mulyono
NPM. 1864002160

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin dengan segala kerendahan hati, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada baginda Rasulullah SAW keluarga dan para sahabatnya yang telah menjadi jalan bagi umatnya dalam menempuh keselamatan dan kebahagiaan dengan berbagai ilmu pengetahuan yang benar.

Dr. A Rina Herawati M.Si selaku Dosen Pembimbing Materi dan sekaligus sebagai dosen Pembimbing Akademik yang dengan bijaksana memberikan bimbingan, perhatian, serta doa kepada penulis untuk mendapatkan hasil terbaik.

Tesis ini disusun dalam rangka melengkapi tugas akhir untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Publik jenjang Pendidikan Strata Dua Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Selama proses pembuatan tesis ini, berbagai hambatan dan kesulitan telah penulis hadapi. Namun, berkat petunjuk dan hidayah Allah SWT, serta dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nurliah Nurdin, MA. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta para Wakil Pimpinan dan Jajaranya, atas segala kebijakan yang telah di terapkan 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. Bambang Giyanto, M.pd. selaku Dosen Penguji Materi dan sekaligus sebagai dosen Pembimbing Akademik yang dengan bijaksana memberikan bimbingan, perhatian, serta Doa kepada penulis untuk mendapatkan hasil terbaik.
4. Bapak Dr. Asropi, M.Si. Selaku Dosen penguji Materi dan sekaligus sebagai dosen Pembimbing Akademik yang dengan sangat bijaksana memberikan

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

5. Bapak Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak APU, selaku Dosen penguji yang telah memberikan kepercayaan, perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada penulis serta memberi pelajaran untuk yakin sesuatu hal yang dilakukan.
6. Bapak Subandi, dan Ibu Rusti yang sudah banyak banget berkontribusi untuk Pipit Mulyono, terutama untuk bapak yang sakit gagal ginjal semoga sehat terus pak dan panjang umur terimakasih sudah banyak memberikan moril, materil, dan motivasi biar cepet selesai kuliah dan selalu mendukung keputusan yang saya ambil selama masa kuliah.
7. Buat keluarga besar saya kunar, bude intan, tante siska terimakasih yang telah membantu saya baik moril, materil, dan motivasi dalam pengerjaan tesis terutama buat bude Intan yang sudah banyak membantu saya semasa kuliah terutama dalam materil, serta om Andri yang sudah meminjamkan saya laptop dan bibi wasis yang memotivasi saya.
8. Seluruh dosen politeknik STIA LAN yang telah memberikan pelajaran yang sangat berguna bagi saya.
9. Seluruh pegawai Politeknik STIA LAN yang telah membantu dalam bidang administrasi dan motivasi.
10. Terimakasih juga buat Divya Ayu Agiska yang sabar menemani proses, dan memberikan motivasi.
11. UKM PEAD Khususnya diklatan Balada XV PEAD yang selalu kasih saya semangat dan motivasi untuk maju serta mendampingi penulis dalam mengerjakan Tesis.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis hingga terselesaikan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukanya penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna.

Jakarta, 11 Juni 2021

Pipit Mulyono



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

**DAMPAK REMUNERASI ATAS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
DKI CABANG MATRAMAN JAKARTA**

Pipit Mulyono, A. Rina Herawati

Pipitmulyono2@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Guna meningkatkan kinerja karyawan perlu dukungan organisasi untuk mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang dapat membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan remunerasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta mengetahui kemampuan remunerasi dalam memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bank DKI Jakarta Cabang Matraman. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 128 orang. Adapun teknik analisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan remunerasi masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan remunerasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hadirnya remunerasi juga memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Remunerasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.



PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK SETIA LAN JAKARTA

ABSTRACT

**Impact of Remuneration On The Influence Of Leadership Style And Work
Motivation On Employee Performance Bank DKI Matraman Jakarta
Branch**

Pipit Mulyono, A. Rina Herawati
Pipitmulyono2@gmail.com
Politeknik STIA LAN Jakarta

Employee performance is very important in the organization's efforts to achieve its goals. In order to improve employee performance, organizational support is needed to identify and provide feedback that can help the organization in making decisions that will have an impact on organizational performance, including leadership style, work motivation and remuneration. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance. As well as knowing the ability of remuneration to moderate the relationship between leadership style and motivation on employee performance. The population in this study were employees at PT Bank DKI Jakarta Matraman Branch. The data collection technique used a questionnaire. The sampling technique used saturated sampling with a total sample size of 128 people. The analysis technique uses Moderated Regression Analysis (MRA). The test results show that the leadership style, work motivation and remuneration each have a significant positive effect on employee performance. This condition indicates that the better the leadership style, work motivation and remuneration will have an effect on improving employee performance. The presence of remuneration also strengthens the relationship between leadership style and work motivation with employee performance.

Keywords: Remuneration, Leadership Style, Work Motivation, and Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Permasalahan.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	11
B. Tinjauan Kebijakan Bank Indonesia.....	11
C. Tinjauan Teoritis.....	12
1. Tinjauan Ekspektansi.....	12
2. Teori Dorongan.....	13
3. Kepemimpinan.....	14
4. Gaya Kepemimpinan.....	18
5. Motivasi Kerja.....	23
6. Remunerasi.....	29
7. Kinerja Karyawan.....	32
D. Kerangka Berpikir.....	38

E. Hipotesis Penelitian.....	39
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
3. Remunerasi Mampu Memoderasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Metode Penelitian.....	42
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	42
1. Populasi.....	42
2. Teknik Pembuatan Sampel.....	42
C. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Jenis Data.....	43
2. Sumber data.....	43
3. Metode Pengumpulan data.....	43
4. Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	44
5. Definisi Operasional Variabel.....	44
a. Gaya Kepemimpinan (X1).....	44
b. Motivasi Kerja (X2).....	45
c. Remunerasi (Z).....	45
d. Kinerja Karyawan (Y).....	45
D. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Multikolinearitas.....	48
c. Uji Heteroskedastisitas.....	49
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
5. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	51
A. Gambaran Umum Lokus Penelitian.....	51
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	51
2. Gambaran Subyek Penelitian.....	52
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
3. Tanggapan Responden.....	55
a. Tanggapan Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan.....	55
b. Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja.....	56
c. Tanggapan Responden Berdasarkan Remunerasi.....	57
d. Tanggapan Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan.....	58
B. Uji Asumsi Klasik.....	59
1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Multikolinieritas.....	61
3. Uji Heteroskedastisitas.....	62
C. Uji Regresi Linier Berganda.....	62
1. Regresi Model 1.....	63
2. Regresi Model 2.....	65
D. Perbandingan Regresi Model 1 dan Model 2.....	68
E. Uji Hipotesis, Pertama dan Kedua.....	68
F. Moderating Analysis Regression (MRA).....	70
1. Analisis Persamaan 1.....	70
2. Analisis Residual (Persamaan 2).....	70
G. Pengujian Hipotesis Ketiga.....	71
H. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	74

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Remunerasi.....	75
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83
RIWAYAT HIDUP.....	91



POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Mapping Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1	Kelas Interval.....	46
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Awal.....	47
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Awal.....	48
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi yang Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Atas Gaya Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Atas Remunerasi.....	57
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.9	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4.10	Nilai Toleran dan Variance Inflation Faktor.....	61
Tabel 4.11	Hasil Regresi Model 1.....	63
Tabel 4.12	Anova Model 1.....	64
Tabel 4.13	Model Summary Model 1.....	65
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Model 2.....	65
Tabel 4.15	Anova Model 2.....	67
Tabel 4.16	Model Summary Model 2.....	67
Tabel 4.17	Perbandingan Koefisien Determinasi Model 1 dan Model 2....	68
Tabel 4.18	Hasil Perolehan Tingkat Signifikan.....	69
Tabel 4.19	Koefisien Regresi Persamaan 1.....	70
Tabel 4.20	Koefisien Regresi Persamaan 2.....	70
Tabel 4.21	Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Rata-rata Kinerja Karyawan PT Bank DKI 2015-2019.....	3
Gambar 2.1	Model Situasional.....	16
Gambar 2.2	Model Jalur-Sasaran.....	16
Gambar 2.3	Tata Tingkat Kebutuhan Maslow Munandar.....	27
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1	Grafik Pengujian Normalitas Data.....	60
Gambar 4.2	Heterokedaktisitas.....	62



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam melaksanakan kegiatan manajemen organisasi. Dimana setiap organisasi akan selalu berusaha untuk memperkerjakan tenaga kerja yang ahli dibidangnya. Pencapaian tujuan Organisasi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performa kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka Organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

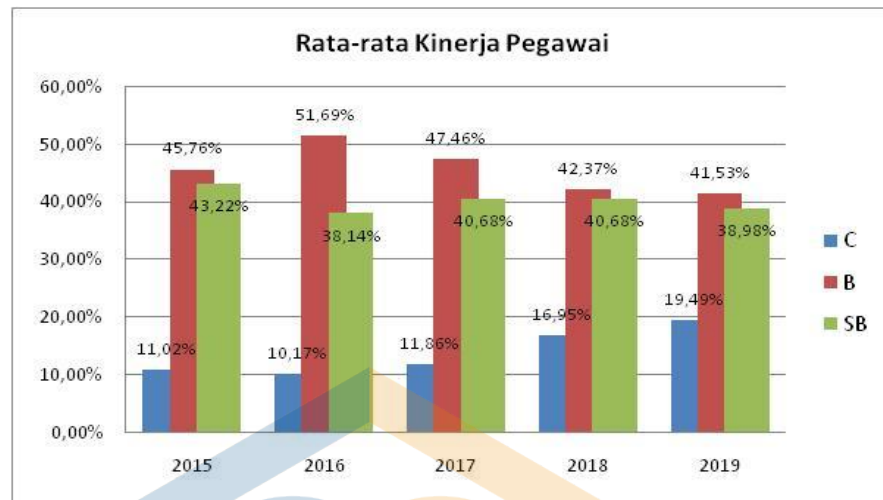
Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia untuk secara efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi dapat dilihat melalui keberhasilan kerja, tugas, serta kegiatan yang dilakukannya sewaktu-waktu tertentu. Kinerja dikatakan berhasil atau tidaknya dapat dilihat dari keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah terlebih dahulu ditentukan serta disepakati bersama.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang dipergunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan

referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi perusahaan yang akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mengembangkan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang optimal merupakan keharusan bagi perusahaan agar perusahaan tetap *go in concern* termasuk pada Bank DKI.

Bank Pembangunan Daerah biasa disebut Bank DKI, sebagian besar sahamnya dimiliki oleh Provinsi DKI Jakarta, oleh karena itu pemerintah menuntut dan beradaptasi dalam bersaing secara bersinergi dan bergegas di era modern ini. Bank DKI harus melakukan peningkatan kemudahan dan keamanan dalam bertransaksi dari aspek pelayanan produk teknologi maupun SDM (Sumber Daya Manusia). Pada saat ini perbankan yang ada di Indonesia dan sangat mengalami peningkatan yang tinggi, kita dapat melihat banyaknya bank swasta yang terlahir menjadi tantangan sendiri untuk memulai persaingan *financial technology (fintech)* yang pada saat ini sangat ketat sekali. Oleh karena itu bank selalu berinvestasi teknologi dan tren pengurangan karyawan akan terus berlanjut, Bank DKI untuk saat ini tidak akan menambah cabang dan yang dilakukan saat ini adalah pengurangan karyawan. Akibatnya tergantikannya tenaga manusia oleh robot dan mesin teknologi, fenomena ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa tersaingi sehingga perlu meningkatkan kompetensi dan kinerja agar tidak diberhentikan dari perusahaannya, dan sebagian karyawan lain memilih jalan untuk resign dan bekerja di perusahaan lain bahkan melakukan menjadi wiraswasta.



Sumber: Internal Bank DKI

Gambar 1.1

Rata-rata Kinerja Karyawan PT Bank DKI 2015-2019

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan PT Bank DKI selama tahun 2015-2019 nampak pada gambar 1.1 memperlihatkan rata-rata kinerja karyawan PT Bank DKI selama tahun 2015-2019 kategori cukup cenderung meningkat dari 11,02% menjadi sebesar 19,49%. Akan tetapi penilaian kinerja karyawan kategori baik cenderung turun dari 45,76% pada tahun 2015 menjadi 41,53% pada tahun 2019. Demikian juga untuk kinerja pegawai kategori sangat baik mengalami penurunan dari 43,22% pada tahun 2015 menjadi 38,98% ditahun 2019. Kondisi ini apabila dibiarkan berlangsung akan merugikan PT Bank DKI karena secara umum kinerja mengalami penurunan. PT Bank DKI perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar pelayanan bank tersebut lebih dapat dioptimalkan salah satunya dengan cara memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada pada bank tersebut.

Kenyataannya pemimpin sangat mempengaruhi kegairahan kerja, ketenteraman kerja dan tingkat prestasi kerja terutama kualitas kehidupan dalam organisasi tersebut. Fungsi manajemen merupakan peran kepemimpinan yang penting, pemimpin berarti menciptakan nilai bersama, menciptakan budaya, membagikan masukan supaya karyawan mempunyai kinerja dengan tingkatan yang

lebih besar serta mengomunikasikan tujuan terhadap segala karyawan yang terletak di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tanggal 30 Oktober 2018 yang lalu terjadi pergantian kepemimpinan di Bank DKI, pergantian kepemimpinan ini diharapkan dapat melaksanakan penugasan-penugasan yang diberikan Pemprov DKI Jakarta dalam rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017-2022 dengan memfokuskan pada aksesibilitas usaha mikro kecil dan menengah terhadap sumber pembiayaan serta mewujudkan masyarakat sebagai masyarakat dengan keuangan non-tunai (*cashless society*).

Restrukturisasi pengurus ini pada prinsipnya adalah penyegaran direksi dan dewan komisaris PT Bank DKI dan dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat” ujar Kepala Badan Pembinaan BUMD DKI Jakarta Yurianto melalui keterangan tertulis Rabu, (31/10/2018).

Kebijakan penyegaran kepemimpinan ini dilakukan karena pengembangan strategi organisasi sangat tergantung terhadap tipe kepemimpinan para pemimpinnya, karena itu keberhasilan dan pencapaian visi dan misi memiliki dampak terhadap perilaku kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pemimpin yang berkualitas kerap kali berpendapat menjadi bagian keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, dalam suatu organisasi peran kepemimpinan menjadi salah satu fokus meriwayatkan keperdulian bagi peneliti di bagian perilaku keorganisasian.

Pola gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar produktifitas kerja karyawan akan tercapai sehingga pencapaian tujuan perusahaan terpenuhi secara efektif dan efisien, maka di sini perusahaan harus mempunyai pola kerja yang konsisten dan menerapkan gaya kepemimpinan dalam situasi kerja yang dihadapi. Sebagai seorang pemimpin sangat penting dalam melaksanakan perannya terhadap kinerja karyawan, dan harus menciptakan, melaksanakan hubungan baik agar dapat memelihara pekerjaan secara produktif.

Gaya kepemimpinan pada bank DKI anggap oleh bawahannya yang “narsis”, ketika pimpinannya mendapat suatu prestasi dan mendapat apresiasi yang baik pimpinannya langsung nasis dan membesar-besarkan dirinya di depan koleganya. Pemimpin mempunyai perilaku yang memiliki pengaruh sangat kuat, ketergantungan bersama perbuatan bawahannya berakibat kepada kinerja. Kepemimpinan artinya strategi dalam perilaku, keterampilan, sifat, serta filsafat yang kerap diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Di samping gaya kepemimpinan, penurunan kinerja tersebut diduga terjadi karena kurangnya motivasi, hal tersebut juga didukung dengan hasil investigasi bahwa rata-rata karyawan motivasinya menurun dalam bekerja dengan berbagai macam alasan, diantaranya adalah berhubungan dengan remunerasi yang diterima, kurangnya solidaritas antar karyawan atau kurangnya rasa kekeluargaan dan penghargaan atas pengalaman atau pengabdian kerja yang kurang.

Motivasi yang sangat penting memegang peranan dalam mencapai tujuan visi serta misi organisasi, sebab itu perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi bahwa karyawan menginginkan dan mendapatkan kontribusi positif terhadap peningkatan kerja karyawan. Setiawan (2015) serta Aminu (2016) memperlihatkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika tidak adanya motivasi pegawai tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan yang muncul adalah rutinitas dalam melaksanakan tugasnya. Karena di dalam diri karyawan tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, semangat yang sangat tinggi dipunyai seorang karyawan terdapat adanya sebuah motivasi, hendak lebih tinggi pula semangat untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hadirnya remunerasi diperkirakan akan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya remunerasi memperlihatkan adanya tambahan imbalan atau kompensasi yang didapat oleh para pegawai. Kondisi ini akan mempermudah pimpinan dalam mengarahkan kinerja untuk bekerja lebih baik dan giat. Karena kompensasi yang diterima pegawai adalah

titik rangsang yang sangat mujarab di dalam pekerjaan, sehingga adanya dorongan dari dalam diri untuk berpacu menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Sebab secara psikologi salah satu sebab seorang bekerja yakni pendapatan, tidak hanya itu mereka serta keluarganya mau hidup jadi lebih layak oleh gajinya. Pendapatan memiliki pengaruh yang positif dalam membagikan motivasi serta disiplin kerja kepada calon pengawai ataupun pegawai di area organisasi. Secara penuh bisa memusatkan atensi, serta aktifitas untuk melakukan tugas yang dipercayakan.

Memiliki gaya kepemimpinan yang sangat baik tentu saja karyawan akan termotivasi berkerja dengan sangat baik, dengan diberikannya remunerasi tidak benar akan membuat remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Remunerasi karyawan yang buruk, di mana skala gaji tetap ada konstan untuk waktu yang lama akan menurunkan moral karyawan yang menyebabkan kinerja buruk.

Remunerasi yang diberikan secara tidak proporsional menjadikan kinerja sendiri tidak didapat secara optimal, remunerasi tidak berdasarkan posisi jabatan, *grading*, remunerasi diberikan kepada pegawai dari setiap kinerja yang dihasilkan. jika mendapatkan nilai cukup, baik, sangat baik dikalikan dengan gaji yang mereka dapat. Jadi melalui remunerasi tersebut pekerja dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan kondisi tersebut membuat penulis ingin mengetahui dan melakukan penelitian Dampak Remunerasi Atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Cabang Matraman Jakarta

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Turunnya kinerja karyawan kategori baik maupun kategori sangat baik di Bank DKI.
2. Pola gaya kepemimpinan yang dianggap narsis salah satu faktor yang memicu menurunnya kinerja karyawan bank DKI

3. Turunnya kinerja karyawan mengindikasikan motivasi kerja karyawan Bank DKI yang turun.
4. Pemberian remunerasi yang benar guna mendukung hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank DKI.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah remunerasi mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji serta menganalisis remunerasi dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Secara umum penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai pertimbangan serta pengaruh yang membawa akibat terhadap pengambilan keputusan lebih lanjut, sejauh mana dampak pemberian remunerasi, motivasi dalam bekerja serta gaya kepemimpinan dapat memberikan kontribusi positif guna meningkatkan kemampuan kerja yang diperlihatkan.

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mendukung dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dampak pemberian remunerasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A