

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linier berganda antara kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja pada Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *idealized influence*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung dapat dikatakan sudah efektif. Dimensi *idealized influence* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *intellectual stimulation* mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
2. Gambaran budaya organisasi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran budaya organisasi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung dapat dikatakan sudah baik. Dimensi *adaptability* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *mission* mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
3. Gambaran motivasi dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran motivasi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung dapat dikatakan sudah tinggi tapi. Dimensi *need for achievement* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *need for power* mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa tingkat efektifitas kepemimpinan tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung.

5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung.
6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi maka semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* Kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* sudah efektif namun dapat ditingkatkan pada aspek *intellectual stimulation* yaitu dengan mengikutsertakan pegawai dalam rapat dan mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
2. Budaya organisasi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* sudah baik namun dapat ditingkakan pada aspek *mission* yaitu dengan menjelaskan tujuan organisasi dan tugas fungsi masing-masing pegawai mampu menyatukan pandangan terhadap visi perusahaan kepada pegawai.
3. Motivasi kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Unit *Consumer Collection and Recovery* dapat ditingkatkan pada aspek *need for power* yaitu pegawai harus memiliki keinginan dalam mencapai posisi menjadi pemimpin, pegawai harus mampu menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan dan pegawai perlu memiliki rasa menikmati dalam persaingan dan kemenangan.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan cara mengikutsertakan pegawai dalam rapat dan mengikutsertakan pegawai dalam proses pengambilan keputusan supaya motivasi pegawai dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus melaksanakan budaya organisasi secara konsisten dengan cara menjelaskan tujuan organisasi dan tugas fungsi masing-masing pegawai dan menyatukan pandangan terhadap visi perusahaan kepada pegawai agar motivasi karyawan dalam bekerja meningkat.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan budaya organisasi agar motivasi karyawan dapat meningkat.

