

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi telah memaksa bermacam ragam perusahaan di dunia untuk dapat mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar dapat menghadapi persaingan yang ketat (Senen & Solihat, 2008: 1). Aset sumber daya paling berharga dari suatu perusahaan ialah sumber daya manusia salah satunya, sebab kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan sangat menentukan suatu perusahaan dapat maju ataupun berkembang (Armstrong & Taylor, 2020).

Perusahaan yang pintar akan menghasilkan produk sumber daya manusia yang bermutu agar sanggup mengimbangi persaingan antar industri (Li et al., 2016), karna tanpa adanya sumber daya manusia yang berbobot dalam segi strategi dan operasional, perusahaan tidak akan sanggup mempertahankan serta menggapai tujuan organisasinya (Masharyono, 2018:56). Kekuatan uang atau modal, serta keberhasilan mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan, menentukan pertumbuhan suatu perusahaan (Paais et al., 2020). Tercapai ataupun tidaknya tujuan perusahaan ditentukan oleh bobot sumber daya manusia yang dimilikinya, konteks ini mengindikasikan bahwa sikap anggota perusahaan, baik kelompok maupun perorangan, memiliki andil cukup kuat atas kinerja organisasi. Kinerja perusahaan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawainya ialah suatu urgensi yang harus dilakukan oleh perusahaan (Da Silva et al., 2020; Oyebamiji et al., 2013).

Perusahaan dituntut untuk senantiasa tumbuh berkembang dengan keunggulan yang dimilikinya agar dapat bersaing dengan kompetitor. Kapabilitas perusahaan untuk dapat mengimbangi atau melebihi dengan perusahaan lain ditentukan oleh kinerja perusahaannya (Nugroho, 2021). Perusahaan yang tidak sanggup bersaing untuk mempertahankan kinerjanya perlahan akan menghadapi kebangkrutan, dengan meningkatkan kinerja pegawainya, perusahaan dapat bersaing dan berkembang (Al Ahababi et al., 2019). Kesuksesan suatu perusahaan

disebabkan oleh tingginya kinerja pegawai (Iqbal et al., 2015). Semakin tingginya kinerja pegawai, semakin tinggi pula tingkatan keberhasilan organisasi (Ichsan et al., 2021).

Perusahaan dalam menggapai tujuannya, wajib meningkatkan kinerja para pegawainya, karena baik buruknya organisasi tergantung pada siapa yang mengisi wadah organisasi tersebut (Sulastri, 2021). Dalam hal ini, tentu saja perusahaan harus fokus terhadap peningkatan kinerja pegawainya, karena nyantanya dikala ini perusahaan semakin sulit memperoleh tenaga kerja yang berkinerja tinggi (Attaran et al., 2019). Kinerja sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi yang cukup besar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Pastinya konteks tersebut akan membuat perusahaan bermasalah bahkan gempar jika mempunyai tingkat kinerja yang rendah (Otoo et al., 2019). Kinerja yang rendah dapat menyebabkan tertundanya tujuan perusahaan serta dapat memberikan citra yang buruk dimata pesaing, maka dari itu bagian penting yang wajib dicermati oleh perusahaan ialah memperhatikan tinggi rendahnya kinerja pegawainya.

Penelitian dalam 20 tahun terakhir, telah memberikan perhatian lebih terhadap masalah konseptual kinerja dan penyebab masalahnya (Motowidlo & Kell, 2012). Masalah konsep kinerja pertama kali diperkenalkan oleh (Austin & Villanova, 1992) didalamnya terdapat rincian tentang sejarah kinerja dan ditahun berikutnya mulailah para peneliti mengidentifikasi literatur yang semakin energik tentang konten perilaku kinerja pekerjaan dan berbagai penyebab muncul. Mulai dari (John P Campbell, 1990) berpendapat dalam pemilihan personel kerja, seharusnya menekankan penggunaan struktur klasifikasi perbedaan individu dan struktur laten kinerja pekerjaan. Ditahun berikutnya beberapa kritik yang mengatakan dan bahkan pandangan sekilas pada pers bisnis memaksa kita untuk memikirkan kembali karakter yang menentukan dari perilaku warga organisasi (OCB) agar sesuai dengan karakter organisasi (J P Campbell et al., 1996; Organ, 1997; Sackett, 2002; Schmidt & Hunter, 1992; Vandyne et al., 1995; Viswesvaran & Ones, 2000)

Kinerja pegawai masih menjadi masalah yang dihadapi oleh perusahaan di berbagai sektor baik industri, kesehatan, perbankan, maupun perusahaan-perusahaan kecil lainnya (Hassan et al., 2020; Khan et al., 2020; Nguyen et al., 2020) sehingga permasalahan ini harus diteliti lebih lanjut (Thao & Hwang, 2015). Salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja (Lindawati & Parwoto, 2021; Paais et al., 2020; Putri & Suhartono, 2021). Masalah tersebut semakin menarik perhatian para akademisi dan praktisi untuk menjadi topik ilmiah (Hassan et al., 2020; Kakkos & Trivellas, 2011; Karabay et al., 2014; Rimadias et al., 2016)

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja telah dilakukan di IS (*information system*) *workplace* (Igbaria & Baroudi, 1995), Industri manufaktur (Abbas & Yaqoob, 2009), (Dauda & Akingbade, 2011), (Jankingthong & Rurkkhum, 2012), (Ackah, 2014), (Mittar & Mathew, 2014), Pemerintahan (*e-government*) (Jr et al., 2012), Instuisi pendidikan (Hapha & Somprach, 2019; Ibrahim, 2015; Wu et al., 2019; Yusof et al., 2019), Perpustakaan (Oguche, 2017), dan Perbankan (Iriqat & Khalaf, 2018; Tănăsescu & Leon, 2019).

Mengingat sumber daya manusia itu ialah hal penting dalam menentukan kesuksesan serta kemajuan suatu negara atau organisasi. Saat ini, *Talent War* adalah fenomena umum terkait sumber daya manusia di industri Indonesia. *Talent War* berada di titik klimaks. Semua industri di Indonesia sedang memanas dalam menjaring dan mencari pegawai potensial dengan kualitas yang baik. Sektor yang paling menonjol adalah jasa keuangan dan minyak dan gas (Rimadias et al., 2016).

Pencapaian hasil organisasi dan konstruksi kinerja secara umum telah menjadi isu yang sangat populer di kalangan peneliti di bidang bisnis, kinerja pegawai pada khususnya dianggap sebagai hasil individu kunci dan pendorong kesuksesan dalam konteks tertentu termasuk keuangan dan konteks layanan perbankan (Kakkos & Trivellas, 2011). Dalam konteks ini, pegawai bank ditemukan memainkan peran yang menentukan dalam memberikan layanan berkualitas tinggi, mempromosikan citra perusahaan dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Sumber daya manusia dalam perbankan merupakan unsur terpenting dalam lembaga yang tidak ternilai harganya dalam pemanfaatannya (Pakpahan & Aulia, 2022). Mengingat perbankan ialah salah satu industri yang memberikan pelayanan, menghimpun, menjaga segala sesuatu aktivitas penyaluran dana yang dimiliki oleh masyarakat ataupun entitas lain. Maka, sangat perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai pada industri perbankan.

Salah satu bank milik negara yang mempunyai fungsi utamanya memperbaiki perekonomian masyarakat dengan menghimpun dana dan yang paling utama dalam bentuk tabungan ialah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Bank ini mempunyai andil cukup besar terhadap Bank BTN secara nasional, maka dari itu penelitian akan dilaksanakan di Bank BTN Cabang Bandung.

Manajemen Bank BTN Cabang Bandung dalam menentukan dan memastikan kinerja pegawainya, melakukan evaluasi kinerja pegawai. Aspek yang dinilai meliputi: 1) kualitas, merupakan tingkatan seberapa baik seorang pegawai melakukan tugasnya, 2) kuantitas, mengacu pada waktu yang dihabiskan seorang pegawai dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dan tugas yang diselesaikan, 3) tanggung jawab, mengacu pada pemahaman seorang pegawai memiliki tugas untuk diselesaikan dan telah dialokasikan kepada mereka, 4) kerjasama, merupakan kapasitas untuk berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan, dan 5) inisiatif, mengacu pada inisiatif seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, penilaian tersebut memakai pembobotan tertentu sehingga menciptakan hasil kinerja pegawai menggunakan klasifikasi *Grade 1* (Sangat Baik), *Grade 2* (Baik), *Grade 3* (Cukup), dan *Grade 4* (Kurang). Penilaian kinerja pegawai harus dilakukan untuk dapat mengevaluasi hasil perkerjaan pegawai pada perusahaan (Hassan et al., 2020) hal ini menerangkan bahwa evaluasi kinerja ialah suatu sistem formal atau resmi yang berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Empat standar kategori penilaian kinerja pegawai Bank BTN Cabang Bandung yang menjadi tolak ukur pekerjaan tiap pekerja disajikan dalam Tabel 1.1

TABEL 1.1
STANDAR KATEGORI PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI BANK BTN CABANG BANDUNG

Nilai KPI BTN	Kategori	Kualifikasi
> 450.00	Sangat Baik	Grade 1
380.00 ≤ 450.00	Baik	Grade 2
300.00 ≤ 380.00	Cukup	Grade 3
< 300.00	Kurang	Grade 4

Sumber: (*Dream.btn.co.id*, 2021)

Sistem formal secara berkala yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai dengan memandang mutu serta kuantitas yang sesuai keinginan perusahaan ialah penilaian kinerja (Ali et al., 2012). Berdasarkan kategori yang telah ditetapkan Bank BTN Cabang Bandung, memperoleh hasil penilaian kerjanya relatif mengalami penurunan tiap tahunnya, terutama pada kategori pegawai berkinerja cukup. Berikut pada Tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Bank BTN tahun 2019-2021:

TABEL 1.2
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BANK BTN
CABANG BANDUNG 2019-2021

Kategori	2019		2020		2021	
	Jumlah Pegawai	Presentase (%)	Jumlah Pegawai	Presentase (%)	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
Sangat Baik	23	0,105	21	0,115	12	0,078
Baik	175	0,806	121	0,665	85	0,556
Cukup	18	0,082	39	0,214	54	0,353
Kurang	1	0,005	1	0,005	2	0,013
Jumlah Pegawai	217		182		153	

Sumber : Data Internal HRD PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2, memperoleh informasi bahwa sepanjang periode tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami fluktuasi jumlah presentase pegawai yang memperoleh kategori “sangat baik”, kategori “baik” mengalami penurunan dan kategori “cukup” dan “kurang” setiap tahunnya bertambah.

Pada tahun 2019 pegawai yang berkategori “sangat baik” mempunyai presentase 0,105%, mengalami peningkatan ditahun 2020 menjadi 0,115%, dan

pada tahun 2021 mengalami penyusutan menjadi 0,078%. Pada kategori “baik”, setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2019 pegawai yang berkategori “baik” mempunyai presentase 0,806%, menurun menjadi 0,665% ditahun 2020, di tahun 2021 mengalami penyusutan kembali menjadi 0,556%. Berbeda dengan kategori “sangat baik” dan “baik”, presentase kategori “cukup dan “kurang” mengalami peningkatan tiap tahunnya. Di tahun 2019 presentase kategori “cukup” berjumlah 0,082, di tahun 2020 presentase pegawai berkategori “cukup” mengalami peningkatan yang signifikan menjadi 0,214%. Di tahun 2021 mengalami peningkatan kembali dimana presentase kategori “cukup” menjadi 0,353%. Pada kategori “kurang” hanya mengalami peningkatan dari 2020 ke 2021.

Hal ini membuktikan jikalau kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung belum menunjukkan kinerja yang optimal sebab terbentuknya penyusutan jumlah pegawai yang memperoleh nilai kategori “sangat baik” serta “baik”, sebaliknya jumlah yang memperoleh nilai dengan kategori “cukup baik” dan “kurang” terus meningkat dalam jangka waktu 3 tahun terakhir. Mengingat bank adalah penyedia layanan yang kesuksesan finansialnya bergantung pada layanan yang dirasakan pelanggan (Andaleeb et al., 2016). Bank BTN mempunyai misi yakni “Menjadi mitra keuangan yang mempunyai layanan terbaik melalui inovasi digital” (Dream.btn.co.id, 2021). Bank BTN mempunyai standar nilai pegawainya yaitu dengan minimal nilai rata-rata semua pegawainya mencapai kategori baik, maka kinerja dari semua pegawainya tidak bisa hanya dikategori cukup saja, minimal nilai rata-rata mencapai dikategori baik. Faktor utama yang menentukan kesuksesan perbankan ialah kualitas kinerja layanan (Mbama & Ezepue, 2018). Selaras dengan misi Bank BTN, kesuksesan Bank BTN ditentukan pula oleh kualitas kinerja layanannya agar misi perusahaan tercapai. Maka dari itu, permasalahan ini menimbulkan pertanyaan bagi peneliti pengukuran kinerja di Bank BTN yang perlu ditinjau kembali agar kinerja pegawai dapat lebih optimum.

Grand Theory yang digunakan pada penelitian ini, yaitu teori perilaku organisasi dari Stephen P. Robbins (2015). Dalam penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain motivasi pegawai, tingkat kepuasan

kerja, dan kepemimpinan, seperti yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya (Lindawati & Parwoto, 2021). Penyebab kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai salah satunya yaitu rendahnya motivasi kerja. Perusahaan yang baik akan memperhatikan motivasi kerja pegawainya, karena motivasi yang terdapat dalam diri pegawai ataupun dari area lingkungan, akan membantu meningkatkan kinerja (Paais et al., 2020). Motivasi kerja berkaitan dengan suatu proses yang menguraikan arah serta intensitas individu dalam menggapai tujuannya (Robbins & Judge, 2015).

Salah satu strategi organisasi yang populer untuk membangun kinerja organisasi adalah dengan memberikan pegawai yang bahagia, salah satu caranya yaitu dengan merangsang motivasi mereka (Karabay et al., 2014). Individu yang termotivasi, dalam pengertian ini, lebih mampu mengatasi situasi kerja, menafsirkan tuntutan yang bertentangan atau ambigu, serta aspek yang menantang dan merangsang tanggung jawab pekerjaan mereka (Sulastri, 2021). Selaras dengan pernyataan tersebut, tentu saja tingkat motivasi kerja harus ditingkatkan dengan berbagai upaya guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawainya.

Salah satu indikator untuk melihat rendahnya tingkat motivasi kerja yaitu dengan melihat kehadiran pegawai yang tepat waktu (Funga, 2016). Jika sebuah organisasi tahu mengapa pegawainya datang untuk bekerja tepat waktu, maka organisasi dapat memastikan bahwa semua pegawai mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi dan hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja (Funga, 2016). Peran pegawai dalam organisasi sangat penting, ketika karyawan dapat memilih jam kerja yang mereka sukai, mereka cenderung lebih termotivasi dan menghabiskan waktu lebih lama tanpa berganti pekerjaan (Davidescu et al., 2020). Ini menyiratkan bahwa kehadiran dan pulang tetap waktu adalah faktor penting yang harus lebih di perhatikan oleh perusahaan. Jika tingkat keterlambatan tinggi, maka motivasi kerja rendah begitupun sebaliknya. Adapun rendahnya motivasi kerja pada pegawai Bank BTN Cabang Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.3 Data keterlambatan dan pulang cepat pegawai Bank BTN Cabang Bandung 2019-2021:

TABEL 1.3
REKAPITULASI KETERLAMBATAN DAN PULANG CEPAT PEGAWAI
BANK BTN CABANG BANDUNG 2019-2021

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Keterangan		Jumlah Pegawai
		Terlambat (kasus)	Pulang Cepat (kasus)	
2019	244	1575	1505	217
2020	242	2688	1786	182
2021	245	1670	1806	153

Sumber : Data Internal HRD PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung (2022)

Bedasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat adanya peningkatan keterlambatan pegawai dan pulang cepat setiap tahunnya dari 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019 pegawai yang terlambat mencapai jumlah 1575 kasus, ditahun berikutnya terdapat kenaikan yang signifikan mencapai 2688 kasus terlambat, meningkat 1113 kasus pada kurun waktu setahun. Pada tahun berikutnya pegawai terlambat menurun dengan pesat akan tetapi masih lebih besar bila dibandingkan dengan jumlah kasus keterlambatan pada tahun 2019. Dapat dilihat juga pada data pegawai pulang cepat, setiap tahunnya terjadi kenaikan kasus pegawai yang pulang cepat. Pada tahun 2020 terjadi kenaikan yang signifikan dibandingkan dengan tahun 2019. Hal ini menunjukkan terdapat masalah yang berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja pegawai Bank BTN Cabang Bandung.

Rendahnya tingkat motivasi kerja pegawai dapat dilihat juga pada data tingkat ketidakhadiran pegawai (Chandrakant, 2017). Tingkat ketidakhadiran pegawai berkaitan dengan motivasi kerja karena dari tinggi rendahnya ketidakhadiran pegawai kita dapat melihat sejauh mana pegawai semangat atau tidaknya bekerja (Chandrakant, 2017). Selaras dengan pernyataan tersebut, kehadiran pegawai memiliki peranan yang menentukan lancar tidaknya aktivitas suatu organisasi diperusahaan, semakin tinggi ketidakhadiran pegawai maka motivasi kerja rendah, begitu pula sebaliknya. Berikut Tabel 1.4 menunjukkan rekapitulasi tingkatan ketidakhadiran pegawai Bank BTN Cabang Bandung

TABEL 1.4
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN PEGAWAI BANK BTN CABANG
BANDUNG 2019-2021

TAHUN	TOTAL KEHADIRAN (%)	KEHADIRAN (%)	KETIDAKHADIRAN (%)
2019	45,6	41,6	3,9
2020	47,3	41,7	5,6
2021	41,7	36,5	5,1

Sumber : Data Internal HRD PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung (2022)

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Bank BTN Cabang Bandung mengalami fluktuasi. Adanya kenaikan tingkat ketidakhadiran yang sangat pesat pada tahun 2020 sebesar 1,68% dibandingkan dengan tahun 2019, dan pada tahun 2021 persentase kehadiran pegawai masih diangka lebih dari 5%. Bervariasinya ketidakhadiran pegawai memperoleh informasi bahwa terdapat banyak faktor yang menyebabkannya. Menanggapi hal itu, diperlukannya sesuatu kebijakan yang mampu menggerakkan pegawai agar dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Memaksimalkan motivasi pegawai merupakan tantangan utama, pegawai yang termotivasi adalah aset besar bagi organisasi manapun. Tanpa peningkatan motivasi serta moral pegawai, perusahaan berisiko kehilangan pegawai yang berharga serta dirugikannya perusahaan dalam menarik talenta *top potensial* (Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016). Motivasi kerja sangat berdampak terhadap kesuksesan perusahaan, fondasi sesungguhnya dari sebuah perusahaan yaitu berkinerja dengan motivasi yang tinggi. Tidak adanya motivasi dalam diri pegawai, hasil kinerja perusahaan tidak optimal (Paais et al., 2020; Riniwati, 2011). Ketika perusahaan tidak mendorong motivasi kerja untuk meningkatkan kinerjanya, akan sulit untuk perusahaan dalam bersaing dengan kompetitor (Da Silva et al., 2020; Oyebamiji et al., 2013) bahkan perusahaan tidak akan bisa menyadari bahaya ancaman dari pesaing (Shabbir, 2015). Dalam penelitian Gisela (2014) menemukan permasalahan motivasi kerja rendah di perusahaan sektor publik disebabkan adanya ketidaksesuaian imbalan pimpinan yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai (John Orasa, 2014).

Febby Salsabilla, 2023

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Peneliti McClelland (1986) dalam Robbins (2015), terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yakni terdiri dari: 1) Kebutuhan Berprestasi, kebutuhan ini mengacu pada dorongan seseorang untuk lebih unggul dalam mencapai tujuannya. 2) Kebutuhan Kekuasaan, kebutuhan ini mengacu pada dorongan seseorang untuk mencapai tingkat kekuasaan yang maksimal. 3) Kebutuhan Afiliasi, kebutuhan untuk memiliki ikatan interpersonal yang ramah serta dekat, seperti pemberian dukungan dan penerimaan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan (Robbins & Judge, 2015).

Bedasarkan ketiga faktor diatas, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi ialah kebutuhan afiliasi dimana kebutuhan pegawai mengacu pada hubungan interpersonal dari pimpinan. Sebagian riset yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan permasalahan mengenai motivasi kerja dapat diatasi melalui kepemimpinan (Funga, 2016; Lindawati & Parwoto, 2021). Kepemimpinan dari seseorang pemimpin memiliki kedudukan yang sangat krusial dalam proses menghasilkan perusahaan yang sukses. Suatu perusahaan akan sukses ataupun gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja secara baik pada bawahannya, diharapkan mampu memberikan dorongan sehingga kinerja pegawai pun meningkat (Ciulla, 2020; Ibeme, 2020).

Bedasarkan hasil wawancara pada hari 24 Januari 2022 dengan pihak HRD Bank BTN Cabang Bandung menyatakan bahwa rata-rata pegawai lebih termotivasi berkerja dengan pimpinan yang menyenangkan, dapat diajak berunding, mengerti *jobdesk* bawahannya, dan tidak adanya hubungan sengang antara atasan dan bawahan, pegawai lebih termotivasi bekerja dengan atasan seperti “teman”. Dengan memperbaiki kepemimpinan, diharapkan menjadi salah satu kebijakan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja agar grafik ketidakhadiran pegawai tidak meningkat setiap tahunnya dan diharapkan dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai yang lebih maksimal.

Upaya yang dapat dilakukan oleh Bank BTN Cabang Bandung dalam meningkatkan motivasi kerjanya diharapkan melalui kepemimpinannya dengan mampu membangkitkan motivasi pegawainya dengan menjaga komunikasi yang

lebih intens, memberikan kesempatan pegawai untuk berpendapat, lebih sering merayakan keberhasilan pegawai atas sesuatu prestasi yang telah dicapai, guna membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana gambaran efektivitas kepemimpinan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini, untuk menunjukkan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas kepemimpinan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teori dan praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada aspek teoritis umum mengenai ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini mampu memberikan informasi tambahan dalam aspek praktis yakni untuk perusahaan BUMN khususnya PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung untuk memperhatikan tingkat kinerjanya.

3. Kegunaan untuk Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi informasi dan dasar untuk penelitian mengenai kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai.