

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER  
DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. BANK MANDIRI PERSERO.TBK CLUSTER**

**PALEMBANG ARIEF 1**

**TESIS**



**Disusun Oleh :**

**ANDRE ARDIANSYAH**

**1840402**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

**JUDUL :**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA  
MANUSIA, MOTIVASI, DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA PT.BANK  
MANDIRI PERSERO.TBK CLUSTER PALEMBANG ARIEF 1.**

**NAMA : ANDRE ARDIANSYAH**  
**NPM : 1840402**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

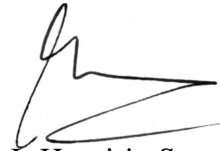
Menyetujui :

Palembang, April 2020  
Pembimbing I



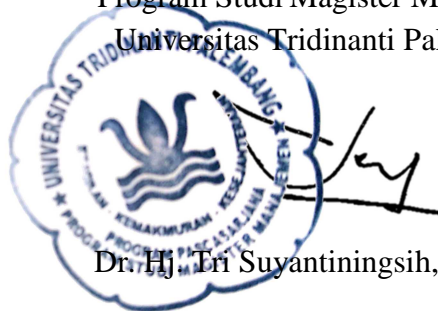
Prof.Dr.Siswoyo Haryono,MM,M.Pd

Palembang, April 2020  
Pembimbing II



Prof.Dr.Ir.Hazairin Samaullah,M.Eng

Palembang, April 2020  
Mengetahui,  
Direktur program pascasarana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., MM

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andre Ardiansyah

NPM : 1840402

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT.BANK MANDIRI PERSERO.Tbk Cluster Palembang Arief 1.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik Magister Manajemen yang saya sandang dan sanksi - sanksi yang lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2020



Andre Ardiansyah

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI, DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.BANK MANDIRI PERSERO.TBK CLUSTER PALEMBANG ARIEF 1**

Andre Ardiansyah

Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Suatu lembaga keuangan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga keuangan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk di PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk, Cluster Palembang Arief 1. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional lembaga, maka setiap pimpinan lembaga keuangan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi yang dimiliki oleh lembaga tersebut.

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive qualitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat - sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deslriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

Hasil dari penelitian ini berupa Variabel-variabel Budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BANK MANDIRI PERSERO.Tbk. Cluster Palembang Arief 1 dan Variabel-variabel Budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BANK MANDIRI PERSERO.Tbk. Cluster Palembang Arief 1.

Kata Kunci : budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, motivasi, *descriptive qualitative research*, *deslriptif explanatory*.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, QUALITY OF HUMAN RESOURCES, MOTIVATION, DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK MANDIRI PERSERO. TBK CLUSTER PALEMBANG ARIEF 1**

Andre Ardiansyah

Master of Management Study Program, Tridinanti University,  
Palembang

A financial institution is considered effective if it can achieve its objectives optimally, able to adjust to its environment and can improve work performance and human resource development. For this reason, all financial institutions must improve their performance, including at PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk, Palembang Arief Cluster 1. Considering how important the performance of employees is in supporting the operational activities of the institution, every financial institution leader is demanded to be able to improve the performance of his employees. Various efforts can be made to improve the performance of employees ranging from education and training, giving compensation, until there is an award for work performance achieved. However, employee performance is not only influenced by these factors, but theoretically it is also influenced by organizational culture, quality of human resources, and motivation possessed by these institutions. According to its type.

This research includes descriptive qualitative research (descriptive qualitative research), namely research that aims to describe or describe the properties (characteristics) of a situation or object of research conducted through the collection and analysis of quantitative data and statistical testing. While the nature of this study is to describe and explain (descriptive explanatory) relating to the position of one variable and its relationship with other variables.

The results of this study in the form of organizational culture variables, the quality of human resources, and motivation simultaneously affect the performance of employees of PT. BANK MANDIRI PERSERO.Tbk. Palembang Arief Cluster 1 and Variables Organizational culture, quality of human resources, and motivation partially affect the performance of employees of PT. BANK MANDIRI PERSERO.Tbk. Palembang Arief Cluster 1.

**Keywords:** organizational culture, quality of human resources, motivation, descriptive qualitative research, descriptive explanatory.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang **berjudul ”Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri Persero.Tbk Cluster Palembang Arief 1”**. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman serta sumber daya yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi untuk perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus dan keikhlasan membantu memberikan bantuan dan masukan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu padakesempatan ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan

yang setinggi-tinggi kepada:

1. Prof.Dr.Siswoyo Haryono,MM,M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis.
2. Prof.Dr.Ir.Hazairin Samaullah,M.Eng selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membantu dan memberikan saran-saran dan perhatian yang luar biasa.

3. Para dosen penguji atas kritik dan sarannya yang membangun untuk perbaikan penulisan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar pogram Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tridinanti yang telah mengajarkan ilmunya melalui kegiatan pengajaran.
5. Seluruh staf pengajar Program Pasca Sarjana Universitas Tridinanti, yang telah membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
6. Seluruh pegawai PT. Bank Mandiri Persero.Tbk Cluster Palembang Arief 1 yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain.

Palembang, Maret 2020



Andre Ardiansyah

NIM 1840402

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan masalah .....	8
D. Perumusan masalah.....	8
E. Tujuan dan kegunaan penelitian.....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian teoritis.....	11
B. Penelitian terdahulu.....	13
C. Kerangka pemikiran.....	16
D. Hipotesis.....	17
BAB III.....	40
METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Tempat dan waktu penelitian.....	40
B. populasi dan sampel.....	41
C. rancangan penelitian.....	41
D. definisi konseptual dan operasional variable.....	43
E. metode analisis data.....	47
F. teknik analisis data.....	47
G. uji hipotesis statistik.....	48
BAB IV.....	50
HASIL ANALISIS DAN INTERPRESTASI.....	52
A. Convergen Validity.....	53
B. Discriminant Validity.....	53
C. Average Variant Extracted.....	54
D. Cronbach alpha.....	56



BAB V.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 tingkat pendidikan pegawai .....	4
Tabel 2.1 penelitian terkait.....	27
Tabel 3.1 definisi operasional variabel .....	46
Tabel 4.1 outer loading .....	52
Tabel 4.2 cross loading .....	53
Tabel 4.3 AVE .....	55
Tabel 4.4 composite reability .....	55
Tabel 4.5 cronbach alpha.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 dimensional budaya organisasi .....	13
Gambar 3.2 Dimensi Kualitas.....	16
Gambar 2.3 dimensi motivasi .....	23
Gambar 2.4 Dimensi kinerja pegawai.....	25
Gambar 2.6 kerangka pemikiran.....	30
Gambar 4.1 skema model PLS.....	31

**Error! Bookmark not defined.**

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu lembaga keuangan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga keuangan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk di PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk, Cluster Palembang Arief 1.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para bawahan atau staff, Jika hanya pada *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di lapangan justru adalah para staff. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, baik level atas, menengah maupun para bawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja lembaga keuangan sangat ditentukan oleh kinerja masing – masing pegawai dalam instansi tersebut. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik, maka kinerja lembaga keuangan juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila pegawai dalam suatu lembaga keuangan berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja lembaga secara keseluruhan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional lembaga, maka setiap pimpinan lembaga keuangan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja

pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi yang dimiliki oleh lembaga tersebut.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai - nilai dan norma - norma yang berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu - individu yang ada didalam organisasi tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh Tiemay yang dikutip oleh Djokosantoso, (2003 : hal 17) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai - nilai organisasi akan menjadikan nilai - nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Kualitas sumber daya manusia ( SDM ) dalam diri seseorang secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (Skill) yang di miliki oleh pegawai, kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (skill) yang tinggi. Tampubolon, (2007 : hal 50). Hal ini berarti dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai.

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia

selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila di tunjang SDM yang berkualitas. Hal ini di perkuat oleh pernyataan Siagian, (2009 : hal 02) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula, tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus di berikan pada manajemen sumber - sumber organisasi lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional.

PT. Bank Mandiri Persero, Tbk. Cluster Palembang Arief 1, dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 65 orang pegawai berasal dari pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SLTP hingga pegawai dengan tingkat pendidikan pasca sarjana (S2), sebagaimana terlibat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pegawai PT. BANK MANDIRI PERSERO Tbk, Cluster Palembang Arief 1 Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP Sederajat	2	3,08
2	SLTA Sederajat	34	52,31
4	S-1	28	43 08
5	S-2	1	1,54
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100,00</b>

Sumber : General Affair PT. Bank Mandiri, 2020

Tabel diatas memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA lebih dari separuh jumlah pegawai yaitu sebanyak

34 orang atau 52,31%, selanjutnya tingkat pendidikan S-1 sebanyak 28 orang atau 43,08%, SLTP sebanyak 2 orang atau 3,08 %, dan hanya 1 orang pegawai dengan pendidikan S-2 atau 1,54% hal ini memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini relatif belum memiliki sumber daya manusia yang memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan kredit kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi misi dan tujuan organisasi.

Disamping itu, kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas SDM pada lembaga ini masih relatif belum optimal, hal ini terlihat dari penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Suwatno dan Priansa, (2011 : hal 23 & 24) mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat penuh gairah dalam bekerja, ada dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar diri karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses - proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan - kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas - tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, (2006 : hal 23). Robbins (2006 : hal 07) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau

dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat dalam Reza, (2010 : hal 06).

Menurut Fahmi, (2012 : hal 90) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama – sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Namun motivasi yang diberikan oleh PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1 tidak maksimal, mengingat tidak adanya tunjangan kinerja ataupun remunerasi berupa *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik, motivasi “kemungkinan” diberikan adalah berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila pegawai yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun hal ini masih diragukan dalam pelaksanaannya berdasarkan ketentuan - ketentuan yang berlaku, mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah subjektifitas dalam penilaian pegawai.

Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda. Disamping itu, sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan (*motivator*) seseorang yang berperilaku kearah tercapainya tujuan.



Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono dalam Reza, (2010 : hal 02 & 03). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variable - variabel diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, dan motivasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor - faktor tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan oleh PT.BANK MANDIRI PERSERO.Tbk Cluster Palembang Arief 1 tidak maksimal.
2. Tidak adanya tunjangan kinerja ataupun remunerasi berupa *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik oleh PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1.
3. Konflik kerja yang masih sering terjadi di lingkungan PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1.
4. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, kualitas SDM, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK MANDIRI PERSERO.Tbk Cluster Palembang Arief 1” kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi, terhadap kinerja pegawai pada PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1?

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti dan pegawai. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi PT. BANK MANDIRI PERSERO. Tbk Cluster Palembang Arief 1 dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

#### **b. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algopeng Z (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Taman Nasional Bukit Duabelas. Universitas Batanghari, Jambi. Tesis
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Jakarta.
- Djokosantoso, Moeljono (2003). Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fattah (2014). Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja. Elmatara, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, (2011). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0. Semarang.
- Harun, Cut Hari (2003). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Merupakan Kunci Keberhasilan Suatu Lembaga di Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Balitbang Diknas*.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung., Jakarta.
- Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2010), Teori & Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Malthis dan Jackson (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrri (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mastuhu (2008) Menuju Sistem Pendidikan yang Lebih Baik Menyongsong Era Baru Pasca Orba, Makalah: disampaikan pada Diskusi Panel HMJKI IAIN Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu (2002). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung., Jakarta.
- Sedarmayanti (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai N egeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2010), Teori & Praktek Kepemimpinan. Rineka Cipta. Jakarta.

Malthis dan Jackson (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Mangkuprawira, Sjafri (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.