

BAB V

PENUTUP

Bagian ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV. Selain kesimpulan, bab ini mencakup implikasi majerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat disimpulkan menjadi 3 hal yaitu :

1. Pemberdayaan karyawan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan serta keterampilan kerja mencerminkan tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan, maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa “pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura”.
2. Pelatihan karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan melakukan pelatihan yang diberikan oleh Bank

Mandiri telah rancang sesuai kebutuhan dan divisi kerja masing-masing karyawan, karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas karyawan. Maka semakin tinggi juga motivasi yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu H2 “pelatihan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura”.

3. Kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Pernyataan ini mengartikan semakin tinggi kerja sama tim yang dimiliki oleh karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura, maka semakin tinggi juga motivasi yang dihasilkan karyawan. Hal ini berarti H3 “kerja sama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura”.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi karyawan di Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah pemberdayaan karyawan, ditemukan bahwa item dengan mean terendah pada pernyataan “saya memiliki wewenang untuk mengambil keputusan yang diperlukan demi menjalankan pekerjaan saya dengan baik” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00, yang masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

meskipun karyawan merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan lainnya, pemberdayaan karyawan terhadap wewenang mengambil keputusan masih terbatas.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura melakukan evaluasi terhadap kebijakan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Terkait dengan pelatihan karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan untuk mendapatkan kesempatan pelatihan yang diberikan oleh divisi masing-masing karyawan. Item dengan *mean* terendah pada variabel ini terdapat pada pernyataan “divisi saya menyediakan peluang pembelajaran atau pelatihan untuk memenuhi kebutuhan kerja yang terus berkembang”, yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,02. hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sulit dalam mendapatkan kesempatan pelatihan untuk terus berkembang. Untuk itu, Manajemen Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura perlu mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan karyawan secara merata di divisi masing-masing.

Pada variabel kerja sama tim, karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Namun, terdapat dua item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah, yaitu pada indikator X3.1 dengan pernyataan “anggota tim di divisi saya saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan”, dan indikator X3.2 dengan pernyataan “para anggota tim saya memiliki hubungan yang sangat akrab satu sama lain”, yang memperoleh nilai rata-rata 4,12. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat motivasi karyawan tinggi, Tingkat kolaborasi dan kedekatan antar

anggota tim belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat disebabkan beban kerja individu yang tinggi, kurangnya kegiatan yang mendorong interaksi antar karyawan, atau komunikasi yang masih bersifat formal . Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan perlu mengadakan kegiatan bersama di luar pekerjaan, pimpinan divisi dan anggota meningkatkan komunikasi secara terbuka seperti rapat rutin, dan memberikan apresiasi kepada anggota tim agar lebih termotivasi.

Dengan demikian, untuk meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura perlu mengimplementasikan kebijakan yang lebih fokus pada peningkatan pemberdayaan karyawan, pelatihan karyawan dan kerja sama tim. Penerapan kebijakan yang tepat berdasarkan temuan-temuan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendukung tercapainya Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki batasan saat melakukan penelitian, ialah sebagai berikut:

1. Peneliti ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas pada tempat penelitian yaitu Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura, sehingga hasil dari penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi atau perusahaan lain.

2. Penggunaan kuesioner daring (*Gform*) dalam penelitian ini rentan *human error*, dari sisi responden yang mungkin mengisi kuesioner secara terburu-buru atau tidak teliti sehingga terjadi pengisian kuesioner berulang kali.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan, dan implikasi majerial, dan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Mengingat penelitian ini hanya dilaksanakan pada karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan lokasi penelitian dengan melibatkan beberapa kantor cabang lainnya. Perluasan tersebut diharapkan dapat meningkatkan jumlah serta keberagaman sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih representatif. Dengan demikian, temuan yang diperoleh dapat memungkinkan generalisasi yang lebih luas terhadap berbagai konteks organisasi di sektor perbankan.
2. Penggunaan kuesioner daring dalam penelitian ini berpotensi menimbulkan kesalahan pengisian oleh responden, seperti ketidakteitian atau pengisian berulang. Oleh karena itu disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan mekanisme pengumpulan data yang lebih ketat, misalnya dengan membatasi satu kali pengisian untuk setiap responden melalui verifikasi akun, memberikan instruksi pengisian yang lebih jelas, serta

melakukan uji coba sebelum penyebaran kuesioner. Langkah – langkah ini diharapkan mampu meminimalkan kesalahan pengisian dan meningkatkan kualitas data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. T. (2021). PENGARUH CITRA MEREK, PROMOSI DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA E-COMMERCE TOKOPEDIA DI KOTA MANADO THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE, PROMOTION AND SERVICE QUALITY ON CONSUMER PURCHASE DECISIONS ON TOKOPEDIA E-COMMERCE IN MANADO CITY. *663 Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/38284/34957>
- Apriliani, N., Lumbanraja, P., & Sirojuzilam. (2022). The Effect of Work Commitment and Teamwork on Employee Performance at the Bukit Duabelas Jambi National Park was Moderated by the Leader's Support. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 504–521. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220842>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). ANALISIS PENGARUH KEPERCAYAAN DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Curtis, C. R., Upchurch, R. S., & Severt, D. (2009). Employee motivation and organizational commitment: A comparison of tipped and nontipped restaurant employees. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 10(3), 253–269. <https://doi.org/10.1080/15256480903088469>
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 2828–5271. <https://ulilalbabinstitute.co.id/index.php/J-CEKI/article/view/5181/4124>
- Dika, M. (2023). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Sama Tim, Dan Pelatihan karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 LHOKSEUMAWE* [Universitas Malikussaleh]. <https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/536/>
- Fariq, W. M., Zamsiswaya, & Tambak, S. (2022). Telaah Kepustakaan (Narrative, Tinjauan Sistematis, Meta-Analysis, Meta-Synthesis) dan Teori (Kualitatif, Kualitatif, Mix Method). *Journal Social Society*, 2(2), 75–84. <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.264>

- Güllü, T. (2016). International Journal of Economics, Commerce and Management
IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMS ON
MOTIVATION OF EMPLOYEES IN BANKING SECTOR. *International
Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(6), 90–99.
<http://ijecm.co.uk/>
- Hanaysha, J. R., & Hussain, S. (2018). An Examination of the Factors Affecting
Employee Motivation in the Higher Education Sector. *Asia-Pacific Journal of
Management Research and Innovation*, 14(1–2), 22–31.
<https://doi.org/10.1177/2319510x18810626>
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. Bin. (2018). Employee Motivation and its Role in
Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education
Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1), 17–28.
<https://doi.org/10.17687/jeb.0601.02>
- Herman, Saputra, E. M., & Armansyah. (2022). EFEKTIFITAS PELATIHAN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KOPERASI SIMPAN PINJAM MBF
Effectiveness of Employee Training in MBF Saving and Loan Cooperative. *Jurnal
Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 23.
<https://www.neliti.com/publications/563426/effectiveness-of-employee-training-in-mbf-saving-and-loan-cooperative#cite>
- Hieu, V. M. (2020). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND EMPOWERING
LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW. *Tecnum*, 2(7), 20–28.
www.techniumscience.com
- Junita, E., & Soesanto, D. R. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JIN
HEE INDONESIA, KABUPATEN TANGERANG INFO ARTIKEL. *Jurnal
Penelitian Manajemen*, 1, 34–36.
<https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/view/27>
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & suhairi. (2022). Dawatuna: Journal of Communication and
Islamic Broadcasting Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi.
Journal of Communication and Islamic Broadcasting, 2(1), 35–45.
<https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>

- Lestari, S. D. (2016). *PENGARUH ATTACHMENT STYLE DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PENGUNGKAPAN DIRI PADA PECANDU NARKOBA YANG MENJALANI REHABILITASI DI BANDUNG*. <https://repository.upi.edu/23071/>
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). "Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(10), 7–14. <https://doi.org/10.9790/487X-2110010714>
- Mustofa, M. A. (2023). PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT PITJARUS TEKNOLOGI DI BEKASI. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 155–178.
- Nur Baiti, K., Djumali, & Kustiyah, E. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA* (Vol. 04, Issue 01). <https://media.neliti.com/media/publications/460548-none-0bd903b8.pdf>
- Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). Analisis Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 712–713. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Praharaj, S. K., & Ameen, S. (2024). Sample size estimation in research: Necessity or compromise? *Kerala Journal of Psychiatry*, 37(1), 66–71. <https://doi.org/10.30834/kjp.37.1.2024.463>
- Purnomo, B., Lismiatun, & Syukri, A. (2025). The Effect of Teamwork and Work Motivation on Employee Work Performance at PT Cargill Indonesia. *International Journal of Applied and Scientific Research*, 3(6), 449–456. <https://doi.org/10.59890/ijasr.v3i6.39>
- Putrie, R. A., Tawil, M. R., Nugroho, B. S., Utami, E. Y., & Haribowo, R. (2024). PENGARUH TEAMWORK, PERILAKU INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 8(2), 1–14. https://www.researchgate.net/publication/392508558_PENGARUH_TEAMWO

RK_PERILAKU_INOVATIF_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN

- Rismayanti, R., Rayhan, M. A., El Adzim, Q. K., Lu, L. ', & Fatihah, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Proses Pembelajaran Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. *Juni*, 02(2), 251–261. <http://jurnal.minartis.com/index.php/jpst/>
- Riyadi, R. P. (2021). THE ROLE OF EMPLOYEE EMPOWERMENT, TEAMWORK, AND EMPLOYEE TRAINING ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), 48–63. <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/jmif/indexISSN:4848JMIF>
- Rubiyanto, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA AKPELNI SEMARANG. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1926403&val=20458&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Dengan%20Kepemimpinan%20dan%20Pemberdayaan%20Sebagai%20Variabel%20Moderasi>
- Safitri, A. N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Junal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Stawati, V. (2020). PENGARUH PROFITABILITAS, LEVERAGE DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(2), 147–157. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jurnalakundabisnis/article/download/3472/pdf#:~:text=Hasil%20Uji%20F,%2C%20dengan%20nilai%20f%2Dtabel.&text=Berdasarkan%20hasil%20Uji%20DF%20diatas,secara%20simultan%20terhadap%20penghindaran%20pajak>
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO GLOBAL BANGUNAN CAB. NANGKA PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 95–108. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>

LAMPIRAN 1

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yohanes Brian Aristo

NPM : 210326014

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Sarjana Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta, peneliti sedang melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Pelatihan Karyawan, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Motivasi Karyawan Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura.

Sehubungan dengan tersebut, peneliti memohon kesedian Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan tetap Bank Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Jayapura sebagai sumber informasi yang akan sangat membantu dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti



Yohanes Brian Aristo