

RINGKASAN

Bernadetta Br. Bangun

“ Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai “

Bapak Amrin Mulia U, SE, MM Selaku Pembimbing I dan Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, Selaku Pembimbing II).

Motivasi atau *motivation* dalam manajemen ditunjukkan untuk sumber daya manusia secara umum dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya manusia dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku sumber daya manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Ada dua jenis pendekatan yang dapat dilakukan dalam usaha memotivasi bawahan, yaitu :

1. *Motivasi positif* adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atas penghargaan, seperti kenaikan gaji (upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan.
2. *Motivasi negatif* menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai sesuatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan.

Semua pimpinan pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai perimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan.

Mempelajari manajemen berarti mempelajari manusia, karena manusia merupakan unsur yang sangat penting dan menentukan bagi keberhasilan setiap perusahaan. Oleh karena itu tugas pimpinan ialah mendorong bagaimana caranya agar para bawahannya memberikan sumbangan yang dapat membantu tercapainya misi atau tujuan perusahaan.

Sebagaimana kita ketahui salah satu tugas penting seorang pimpinan dalam suatu perusahaan adalah menetapkan kebijaksanaan terlebih - lebih kebijaksanaan dalam memberikan motivasi kepada para karyawan, yang diarahkan

pada peningkatan semangat dan kegairahan kerja serta tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga prestasi kerja meningkat dan tercapailah sasaran yang diinginkan perusahaan.

Adapun kebijaksanaan dalam pemberian motivasi yang diterapkan pada PT. BRI (Persero) Cabang Binjai adalah sebagai berikut :

1. Promosi, dalam melaksanakan promosi karyawan biasanya lebih dititik beratkan pada prestasi kerja dengan tidak mengabaikan senioritas. Setiap karyawan mendapat kesempatan untuk di promosikan dengan melihat prestasi kerjanya, dengan cara ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih bergairah dalam menekuni pekerjaannya. Setiap karyawan akan merasa mempunyai kesempatan yang sama dalam menempuh karier yang lebih tinggi.
2. Mutasi, perusahaan melakukan mutasi secara berkala yang bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempatnya, maka untuk ini perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif untuk landasan dalam memberlakukan mutasi.
3. Kompensasi dan Insentif, besarnya gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan dipertusahaan erat hubungannya dengan jabatan karyawan tersebut sehingga berdampak secara psikologis bagi karyawan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya guna mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Sistem penggajian pada perusahaan ini dianggap sudah wajar, hal ini dapat dilihat dengan membedakan golongan dan gaji seorang karyawan yang sama tingkat pendidikannya tetapi berbeda dalam keterampilan khusus dan

pengalaman kerjanya. Insentif yang diberikan oleh perusahaan tampaknya juga telah memadai, dimana telah diberikan berupa bonus sehingga karyawan bersedia mengerjakan tugas diluar jam kerja tanpa ada perasaan terpaksa.

4. Pendidikan dan Latihan, cara ini merupakan usaha perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan, program pendidikan dan latihan bertujuan untuk penambahan tingkat pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan dalam melaksanakan tugas. Sebab karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah:

“Apakah Motivasi Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Binjai.”

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai merupakan lembaga keuangan perbankan yang tugas utamanya mengelola, menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan prestasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai.
3. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai, motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sudah mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai menggunakan dua metode yaitu metode motivasi positif dan motivasi negatif:
 - a. Penerapan motivasi positif antara lain dengan cara pemberian:
 1. Kesempatan mengikuti Job Opening Jabatan.
 2. Diberi kesempatan mengikuti pendidikan.
 3. Pemberian insentif / bonus.
 4. Diberi kesempatan bertemu dengan jajaran direksi guna menerima penghargaan.
 - b. Motivasi negatif terhadap pekerja, berupa:
 1. Penurunan golongan.
 2. Penurunan jabatan.
 3. Pengurangan penghasilan.
 4. Pemutusan hubungan kerja.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu kiranya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai untuk mempertahankan motivasi yang sudah ada untuk mempertabahkan kelangsungan perusahaan agar prestasi karyawan terus bertambah.
2. Dalam menerapkan motivasi positif hendaknya pihak manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai tidak lagi mengikut sertakan karyawan yang telah mampu / nyata berhasil memenuhi rencana kerja tahun berjalan untuk mengikuti Job Opening, tetapi langsung diberi kesempatan

menduduki suatu jabatan karena karyawan tersebut sudah terbukti berhasil menunjukkan hasil kerja yang dibebankan kepadanya.

3. Dalam menerapkan motivasi negatif PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Binjai kiranya tidak terlalu berpegangan langsung kepada ketentuan / aturan yang sudah baku, tetapi perlu dibuat komite atau tim yang terdiri dari beberapa orang untuk mempertimbangkan hukuman dari hal tersebut.
4. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan sudah tentu akan meningkatkan penghasilan perusahaan. Bagi karyawan yang berprestasi dalam hal ini disarankan agar pihak manajemen selain memberikan bonus ada baiknya juga memberikan hadiah lainnya, seperti cendramata / kenang kenangan sebagai tanda jasa agar menimbulkan kebanggaan tersendiri bagi karyawan tersebut.