

Work Motivation Of Employees At The Rakyat Nusantara Credit Bank Ampera Bhakti Tanjungsari

Shinta Dea Syanida¹, Rani Munggaran²
^{1,2,3}Universitas Sebelas April Sumedang

shintadeasyanida31@gmail.com, rani.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jan 12, 2022

Revised Feb 20, 2022

Accepted March 17, 2022

Keywords:

Keyword : Work Motivation

ABSTRACT

The focus of this research is to see how the Employee Work Motivation at the Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari. The purpose of this study is to find out what kind of work motivation is applied to the company, the type of research that will be used in the preparation of the thesis is a qualitative method with one variable, namely employee motivation. The techniques that will be used are observation, interviews, documentation and data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. This research was conducted by selecting 3 informants who were considered to represent their respective employees, namely Manager, Admin and Marketing. Results of research on employee motivation at Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari show that work motivation plays an important role for employees to support their performance when associated with the five dimensions, namely: Physical and Biological Needs, Safety and Security Needs, Social Needs, Needs Rewards and Self-Actualization which will later become the main thing in working for the comfort and continuity of the company. Conclusions and suggestions from research on employee work motivation can certainly have a positive impact on the company, as well as being able to improve employee performance in order to achieve company goals.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Shinta Dea Syanida,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang Utara Sumedang.
Email: shintadeasyanida31@gmail.com, rani.feb@unsap.ac.id

INTRODUCTION

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kerja dapat disalurkan melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja.

Menurut Kuncoro dalam bukunya Manajemen Perbankan, Teori dan Aplikasi (2010 : 68), defiinisi dari Bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah menghimpun dana dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat dalam bentuk kredit serta memberikan jasa-jasa lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Dalam buku Pemasaran Bank Kasmir, SE, MM (Tahun 2012 hal 8), Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan jasa-jasa bank lainnya.

Menurut A. Abdurrahman bank adalah suatu lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhadap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai usaha-usaha perusahaan. Secara umum bank dibagi menjadi empat jenis-jenis sebagai berikut ; 1. Bank Sentral Merupakan bank yang tugasnya dalam menerbitkan uang kertas dan logam sebagai alat pembayaran yang sah dalam suatu Negara dan mempertahankan konversi uang dimaksud emas atau perak atau keduanya; 2. Bank Umum Merupakan bank yang bukan saja dapat meminjamkan atau menginvestasikan berbagai jenis tabungan yang diperolehnya, tetapi juga dapat memberikan pinjaman dari

menciptakan sendiri uang giral; 3. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran; 4. Bank Syariah Merupakan bank yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil (sesuai kaidah ajaran islam tentang hukum riba).

Salah satu faktor yang penting yang dapat mendorong kerja pegawai lebih optimal yaitu adanya motivasi. Di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari sering terjadi menurunnya kualitas kerja pegawai seperti terlalu bersantai saat jam kerja dan kurang cekatan dalam melayani nasabah (customer) yang membuat tingkat kepercayaan masyarakat berkurang sehingga berbagai cara akan dilakukan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan, misalnya dengan belajar mencari potensi dan memberikan semangat kerja yang lebih maksimal untuk memberikan hasil yang baik.

Dari tahun 2019 sampai tahun 2021 Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari memiliki kualitas yang baik dalam memberi modal bagi masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa selama tahun 2019 sampai 2021 yang dicapai tidak melebihi 115%, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal dengan sumber daya yang berkualitas Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari melakukan upaya yang sistematis yaitu dengan memberikan reward dan punishment yang seimbang terhadap karyawan yang disiplin atau juga dalam pencapaian target yang telah ditentukan dan karyawan yang kurang disiplin atau melakukan kesalahan seperti pemberian operasional harian tambahan terhadap karyawan yang disiplin dalam hal kehadiran (datang tepat waktu, tidak bolos kerja), pemotongan operasional harian terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran (tidak datang tepat waktu, sering bolos kerja).

Pada umumnya dalam suatu instansi atau organisasi, baik itu Instansi Pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan peranan yang berupa kinerja dari pegawai, karena pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi atau Instansi Pemerintahan tersebut. Sesuai dengan peranan dari pegawai tersebut, maka dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari merupakan bank yang sudah terdaftar dan diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan), IB (Bank Indonesia), PERBARINDO (Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia) dan LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) yang bergerak dibidang jasa perbankan dengan melayani penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito serta melayani penyaluran dana berupa kredit. Pemberian motivasi dalam perusahaan perlu dilaksanakan agar setiap karyawan merasa dihargai dengan menerima imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan perusahaan tersebut dan perusahaan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi.

Pelaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari secara keseluruhan telah terlaksana cukup baik, yang terdiri dari kebutuhan fisik dan biologis yaitu pemberian insentif/gaji berupa imbalan uang yang diterima setiap karyawan secara berkala yang dihitung berdasarkan nilai golongan jabatan masing-masing karyawan tersebut. Pemberian bonus biasanya diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pencapaian laba usaha perusahaan dan sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing karyawan. Kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan memberikan asuransi. Sedangkan untuk kebutuhan akan penghargaan atau prestasi berupa pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa pemberian reward yang diberikan langsung oleh pimpinan Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari. Adapun pemberian penghargaan tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan termotivasi, bergairah, semangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Namun masih ada saja karyawan yang kurang termotivasi setelah diberikannya insentif/gaji. Maka dari itu Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari mengusahakan kepada karyawannya untuk tidak mengalami penurunan kinerja atau motivasi yang kurang, bila karyawan mengalami penurunan kinerjanya maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran dari atasannya.

Hal ini berarti bahwa Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi pemberian motivasi kerja agar terlaksana lebih optimal dan menunjang kinerja yang baik dengan diikuti kondisi kerja yang memadai.

Dari latar belakang diatas telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk Tugas Akhir dengan judul “ **Motivasi kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tangjungsari** ”.

LECTURE STUDY

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi. Istilah manajemen tersebut biasanya diidentikan dengan dunia bisnis dan perkantoran. Manajemen sangat dibutuhkan agar tujuan pribadi atau organisasi bisa tercapai. Manajemen juga sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Adapun orang yang mengatur, merumuskan, dan melaksanakan berbagai tindakan manajemen disebut manajer.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, faktor keagamaan dan lain-lainnya.

Manajemen menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter (2012:8) mengemukakan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi yang didefinisikan sebagai dorongan, suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif.

Menurut Farida (2016:24) mengemukakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

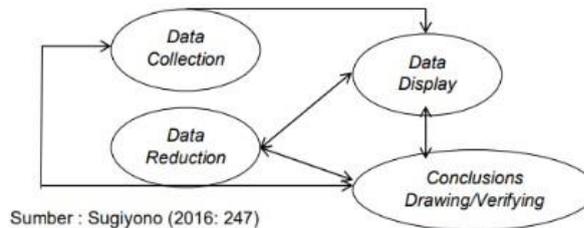
Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

METHOD

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif. Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian dimana kegiatan tidak hanya merupakan pengumpulan dan penyusunan data, namun juga menganalisis serta menafsirkan data-data untuk memperoleh maknanya., untuk memperoleh makna dari data-data tersebut tidak perlu mencari dan menerangkan saling hubungan, menguji hipotesis atau membuat ramalan. Tujuan menggunakan pendekatan ini adalah agar peneliti dapat menggambarkan realita empiris dibalik fenomena yang terjadi terkait dengan motivasi kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari. Berdasarkan penelitian tersebut diatas, maka desain penelitian yang akan dilaksanakan dapat digambarkan sebagai berikut:

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data ini bisa kamu dapatkan dengan beberapa cara seperti melalui kuesioner, wawancara langsung, atau survey dan sumber data sekunder merupakan 39 sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara berupa arsip atau lewat dokumen. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada narasumber. Penentuan sumber data pada narasumber dilakukan secara purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Sumber data dalam penelitian ini adalah orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif, dimana pembahasan penelitian serta hasilnya diuraikan melalui kata-kata berdasarkan data empiris yang diperoleh.



Gambar 3 Komponen Dalam Analisis Data

3.3 Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Keabsahan data dalam penelitian ini diperiksa dengan menggunakan uji kredibilitas yang dilakukan dengan triangulasi. Dalam penelitian kualitatif, uji realibilitas dilakukan dengan cara audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

RESULT AND CONCLUSION

Asal mula berdirinya Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari pada tanggal 17 Februari 1990 dimana didirikan berdasarkan akta notaris No. 102 tanggal 29 September 1989 yang dibuat dihadapan Abdul Latief, S.H notaris di Jakarta. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari merupakan salah satu kantor pusat yang didirikan di Jawa Barat, dengan jumlah karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari pada waktu pertama berdiri sekitar 10 orang. Namun dengan perkembangan yang cukup pesat sampai saat ini jumlah karyawan telah meningkat lebih dari 20 orang baik yang berada di kantor pusat, kas dan cabang. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari memiliki motto yaitu “Mitra Usaha Masyarakat Jawa Barat” hal ini mengikuti perkembangan yang ada bahwa Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari tidak hanya beroperasi di pedesaan namun sudah menyatu dengan masyarakat keseluruhan baik yang ada di desa maupun kota di wilayah Jawa Barat Khususnya Kabupaten Sumedang, Bandung, dan Garut.



Gambar 4 Logo BPR Nusamba Tanjungsari

Dalam melengkapi penelitian ini maka perlu mengajukan data-data yang terpilih sesuai dengan tujuan penelitian ini terutama yang ada hubungannya dengan Motivasi Kerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari. Maka yang dijadikan sasaran atau informan penelitian ini adalah :

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	2 orang
2	Admin	6 orang
3	Marketing	2 orang
Jumlah		10 orang

Gambar 5 Sasaran Informan Penelitian

Berikut ini merupakan indikator dari teori kebutuhan :

1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaanya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan system pembayaran secara langsung yang berupa gaji pokok, upah, gaji, dan kompensasi variabel : insentif dan bonus.
2. Penyediaan Fasilitas merupakan penyediaan sarana dan prasarana untuk memudahkan dan memperlancar karyawan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan.

3. Jaminan keamanan Lingkungan Kerja merupakan kebebasan jiwa dari bahaya terutama ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan diwaktu jam-jam kerja.
4. Perlindungan Resiko Kerja merupakan segala hal yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan manusia dalam dunia kerja guna memelihara keselamatan dan juga kesehatan pekerja dilingkungan kerja.
5. Hubungan Antar Sesama Karyawan merupakan interaksi antar karyawan dengan karyawan lainnya baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi perusahaan.
6. Dukungan Sesama Karyawan merupakan dorongan atau motivasi yang diberikan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja atau dalam organisasi perusahaan.
7. Penghargaan atau pengakuan diri dalam bekerja merupakan hal pertama berhubungan dengan keinginannya untuk mempertaruhkan kehidupannya demi perjuangan yang telah dikerjakan. Penghargaan prestasi karyawan merupakan apresiasi terhadap kehormatan, wibawa dan kemampuan yang dimiliki seseorang akhirnya membuat dirinya menjadi berbeda bila dibandingkan dengan orang lain.
8. Promosi adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan yang lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
9. Pelatihan Kerja adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. pada awalnya pelatihan karyawan hanya peruntukkan pada tenagatenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis.
10. Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

4.1 Penyajian Data

1. Kebutuhan Fisik dan Biologis



Gambar 6 Fasilitas Kerja

2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan



Gambar 7 Jaminan Kesehatan dan Ketenagakerjaan

3. Kebutuhan Sosial



Gambar 8 Hubungan Antar Karyawan

4. Kebutuhan akan Penghargaan



Gambar 9 Penghargaan dan Prestasi Karyawan

5. Aktualisasi Diri



Gambar 10 Pelatihan Kerja

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Motivasi Kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari secara keseluruhan sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan harapan. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari telah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan standar, sarana dan prasarana yang cukup memadai dan fasilitas kerja yang layak. Adanya jaminan keamanan lingkungan kerja meliputi BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Adanya pemberian penghargaan berupa reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, serta mengadakan penilaian kinerja yang bagus.
- b. Upaya meningkatkan motivasi kerja pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari mengenai kebutuhan fisiologis di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari sudah cukup baik, dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan standar, fasilitas kerja yang sudah layak meskipun harus adanya peningkatan guna memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan rasa aman di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari sudah baik dengan mendapatkan asuransi kesehatan BPJS. Kebutuhan sosial di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari sudah baik dengan hubungan kerja secara kekeluargaan dan kerjasama antar divisi sudah terjalin dengan baik. Kebutuhan akan penghargaan di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari sudah diterapkan dengan adanya reward dan punishment, berupa insentif. Serta kebutuhan aktualisasi diri di Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari sudah baik, dengan penilaian kerja yang sesuai dengan keikutsertaan karyawan ke dalam seminar-seminar sehingga karyawan dapat berkembang.

SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka penulis mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu:

1. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Ampera Bhakti Tanjungsari harus lebih meningkat melalui pemenuhan kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan akan penghargaan dan prestasi dan kebutuhan aktualisasi diri sehingga dapat diterapkan secara optimal.
2. Berikut beberapa peningkatan yang penulis rasa dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya: Agar dapat perbaikan dalam aspek manajemen pengelolaan sarana dan fasilitas kerja dalam rentan waktu tertentu, agar bisa memaksimalkan kinerja karyawan dan karyawan lebih termotivasi seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi. Untuk jaminan keselamatan sudah cukup membuat karyawan merasa aman saat bekerja.

Dan agar lebih memperhatikan mengenai komunikasi antar karyawan lebih ditingkatkan lagi melalui berbagai kegiatan kebersamaan agar lebih melatih karakter masing-masing. Kemudian agar adanya perbaikan dalam pemberian reward yaitu dengan memberi reward tambahan dalam bentuk penghargaan karyawan terbaik dalam jenjang waktu satu tahun atau masa tutup buku. Dan yang terakhir yang diperlukan adanya pendekatan lebih mendalam untuk menggali potensi-potensi terpendam karyawan yang bisa dikembangkan perusahaan agar karyawan termotivasi dan bisa berpengaruh baik untuk perusahaan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan perancangan penelitian ini tepat waktu. Tidak lupa saya ucapkan kepada dosen pembimbing dalam penelitian ini, keluarga, sahabat-sahabat, dan civitas akademik dan pengelola Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan dan dukungan finansialnya. Semoga kebaikan semua mendapat keberkahan. Aamiin.

REFERENCE

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dra. Umi Farida, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Edwin, Locke. 2013. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". *American Institutes for Reaserch*, No. 3:157-89, 1968.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. Hasibuan,
- Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hasibuan,
- Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ira Rahmaditha. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*. *Jurnal Motivasi Penilaian Kinerja*, 4(2), 12–32.
- J Winardi, *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2001)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Murty, W. A. dan Hudiwinarsih, G. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Permansari R. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Raharjo Semarang*. *Management Analysis Journal*, 2(2): 19.
- Prasetyo, E. dan Wahyuddin, M. (2003). *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*, Retrieved April, 2, hal .2016.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management. Bogor: IN MEDIA
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. Robbins,
- Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)*
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- T. Hani Handoko, 2012. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta*.
- Widyo, A., & Rifai, A. (2016). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Putra Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis*. *Valuta*, 2(1), 66–82.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 1 Ayat 1 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 ayat 1 tentang kewajiban Pegawai Negeri.*