

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO  
HATTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**EVI VITRIANINGSIH  
NIM : 14612305**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO  
HATTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memeperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh

**EVI VITRIANINGSIH**

**NIM : 14612305**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO HATTA  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

**EVI VITRIANINGSIH**  
NIM : 14612305

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN.1017087601 / Lektor

**Betty Leindarita, S.E, M.M**  
NIDN.1030087301 / Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO HATTA  
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Evi Vitrianingsih  
NIM : 14612305

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas  
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Tubel Agusven, S.T., M.M.**  
NIDN.1017087601/Lektor

**Muhammad Rizki, S.Psi., M. HSc.**  
NIDN.1021029102/Asisten Ahli

Anggota,

**Muhammad Muazamsyah, S.Sos.,M.M.**  
NIDN.1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 14 Januari 2020  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

**CharlyMarlinda, S.E., M.Ak.,Ak., CA.**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Evi Vitrianingsih  
Nim : 14612305  
Tahun Angkatan : 2014  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.30  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020  
Penulis,

Evi Vitrianingsih  
NIM: 14612305

## **MOTTO**

*Kecerdasan bukan penentu kesuksesan  
Tapi kerja keraslah  
Yang merupakan penentu kesuksesanmu yang sebenarnya*  
**(Evi Vitrianingsih)**

*Rahasia keberhasilan adalah kerja keras  
Dan belajar dari kegagalan*  
**(Ein Zurianti)**

*Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan  
mengatasi dari satu kegagalaan ke kegagalan berikutnya tanpa  
kehilangan semangat*  
**(Winston Chuchill)**

*Kegagalan bukanlah lawan dari kesuksesan  
Tapi bagian dari sukses itu sendiri*  
**(Ariana Huffington)**

## **PERSEMBAHAN**

### *Alhamdulillah*

Pertama-tama saya panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT dan nabi Muhammad SAW atas rahmat dan karunianya saya dapat menyelesaikan pembuatan Skripsi ini

Kupersembahkan karyaku ini kepada :

1. Ayahanda Rifai dan Alm bundaku Zainiah yang selalu memberikan nasehat, semangat dan kasih sayangnya, merupakan motivator terbesar dalam hidupku. Serta terimakasih atas segala doa dan dukungan untuk ku, sehingga aku dapat melaksanakan perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
2. Kakakku Ein Zurianti, terimakasih atas segala nasehat-nasehat yang diberikan, doa, dukungan, dan senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada ku. dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Sahabat tercinta sekaligus teman-teman seperjuangan Zeny Kartika Sari Lauso, Angga Kristian, Juan Ariwinata, Kak Artin Daeli Dan Tidak lupa teman-teman KKN ku tercinta Yosihara Halimah Thusa'diyah, Gita Fitrinisa, Pratama Adi Saputra, Areska Erita, Kak Dewi Susanti, dan Rafis Muhadan (Persahabatan dan kebersamaan kita tak akan kulupakan) Terimakasih atas Dukungan, Support, perhatian, semangat, nasehat dan hiburan yang telah kalian berikan.. love you gaesss.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas Karunia dan Rahmat Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penulisan skripsi yang penulis ambil dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang” disusun untuk memenuhi persyaratan kelulusan program studi Manajemen Strata-1 di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, Tanjungpinang.

Dalam saha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua Program S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku dosen pembimbing I yang penuh kesabaran dan ketersediaannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, memeriksa serta memberikan nasehat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, saran dan bimbingannya atas pembuatan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekretaris Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang ikut memberikan ilmu, dukungan dan semangat bagi penulis.
9. Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi.
10. Kepada kedua orang tuaku Ayahanda Rifa'i dan Bundaku Zainiah(Alm), ini hadiah kecil yang bisa kuberikan kepadamu ,dan Kakakku Ein Zurianti, serta Adikku tercinta M. Reiza Rafandra, yang senantiasa tak pernah lelah menemani dengan kasih sayang yang luar biasa untukku dan yang tiada hentinya memberikan dorongan dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Terimakasih Kepada Zeny Kartika Sari Lauso yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan teman-teman Program Studi S1 Manajemen M3 (Kak Artini Daeli, Angga Kristian, Juan Ariwinata) Terutama sahabat-sahabatku (Rilo Pambudi, Finanda Riski Desikawati, Varandito Ramadhan) dan Zurni Kurniawati terima kasih atas support kalian yang luar biasa.

11. Dan tidak lupa pula kepada teman-teman KKN seperti Kak Mega, Yosihara Halimah Thusa'diyah, Gita Fitrinisa, Areska Erita, Pratama Adi Saputra, Rafis Muhadan, Demak Fernando K. Nababan, Ridha Wahyuni. Terimakasih atas *support*, perhatian, semangat yang kalian berikan kepadaku dalam penyelesaian skripsi ini. Kebersamaan kita tak akan kulupakan. I love you gaesss.
12. Untuk Kak Epoy (Evi), Kak Resti, dan Kak Dheska terimakasih telah memberikan dukungan, semangat, dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat mejadi karunia yang tidak terhingga dalam hidupnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, Januari 2020  
Penulis

**Evi Vitrianingsih**  
NIM : 14612305

## DAFTAR ISI

	<b>HAL</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	5
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12

2.1.2	Motivasi Kerja .....	17
2.1.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.2	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	29
2.1.2.3	Tujuan Motivasi Kerja .....	21
2.1.2.4	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	22
2.1.2.5	Indikator-Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.2	Kerangka Pemikiran .....	30
2.3	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3.1	Dalam Negeri .....	31
2.3.1	Luar Negeri .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	35
3.2	Jenis Data .....	35
3.2.1	Data Primer .....	35
3.2.2	Data Sekunder .....	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4	Populasi dan Teknik Sampling .....	38
3.4.1	Populasi .....	38
3.4.2	Teknik Sampling .....	39
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	41
3.7	Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>44</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	44
4.1.1	Gambaran Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.....	44
4.1.1.1	Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.....	44
4.1.1.2	Bank BRI Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	47

4.1.1.3	Lokasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	47
4.1.1.4	Nilai-nilai Perusahaan .....	48
4.1.1.5	Logo PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero), Tbk ....	48
4.1.1.6	Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk .....	49
4.1.1.7	Jati Diri PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.....	50
4.1.1.8	Jenis-jenis Produk Tabungan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	50
4.1.1.9	Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	53
4.1.1.10	Tugas dan Uraian Jabatan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	54
4.1.1.11	Gambaran Umum Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.....	61
4.1.2	Karakteristik Informan.....	64
4.1.3	Analisis Data Hasil Penelitian .....	66
4.1.3.1	Reduksi Data .....	66
4.1.3.2	Penyajian Data .....	74
4.2	Pembahasan .....	75
4.2.1	Analisis Motivasi Kerja.....	77
4.2.1.1	Arah Perilaku ( <i>Direction of behavior</i> ) .....	75
4.2.1.2	Tingkat Usaha ( <i>Level of effort</i> ) .....	76
4.2.1.3	Tingkat Kegigihan ( <i>Level of Persistence</i> ).....	87

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran .....	79

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerja.....	39
Tabel 3.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerja.....	40
Tabel 3.3	Defiisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamain .....	62
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	63
Tabel 4.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Tabel 4.5	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.6	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.7	Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.8	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Arah Perilaku ( <i>Direction of behavior</i> ) .....	67
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Tingkat Usaha ( <i>Level of effort</i> ) .....	70
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Informan Pada Indikator Tingkat Kegigihan ( <i>Level of persistence</i> ) .....	72
Tabel 4.12	Hasil Penyajian Data .....	74

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar 4.1	Logo PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk .....	49
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Tbk..... Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Dokumentasi
3.	Observasi
4.	Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian
5.	Presentase Plagiat
6.	Curriculum Vitae

## ABSTRAK

### ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO HATTA TANJUNGPINANG

Evi Vitrianingsih, 14612305 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[evivitrianingsih1902@gmail.com](mailto:evivitrianingsih1902@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 13 orang pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang. Adapun sampel dari penelitian ini berjumlah 5 orang yang merupakan informan, diantaranya karyawan *Customer Servis, Teller, Marketing, Account Officer* dan Pramubakti. Teknik sampel yang digunakan ialah purposive sampling. Teknik pengolahan data yang digunakan terdiri dari Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang sudah cukup jelas pada penerapan *Reward* dan *Punishment* yang diberikan. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang digunakan lewat wawancara dengan para informan yang menunjukkan hasil yaitu pada indikator Arah perilaku, Tingkat usaha dan Tingkat kegigihan. Yang dimana tiap indikator masuk pada faktor internal dan faktor eksternal, yang dimana pada faktor internal berupa keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk hidup dan keinginan untuk berkuasa sedangkan pada faktor eksternal berupa kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, tanggungjawab dan peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang sudah berjalan cukup baik dan perlu diberikan beberapa solusi khususnya pada karyawan agar dapat termotivasi tanpa adanya rasa takut akan *punishment* yang ada.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja*

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T, M.M  
Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E.,M.M

## **ABSTRACT**

### **EMPLOYEE MOTIVATION ANALYSIS ON PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK UNIT SOEKARNO HATTA TANJUNGPINANG**

Evi Vitrianingsih, 14612305 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[evivitrianingsih1902@gmail.com](mailto:evivitrianingsih1902@gmail.com)

*This study aims to determine the extent of the application of employee work motivation at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang. This type of research is descriptive with a qualitative approach. The population in this study were all employees, amounting to 13 people at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang. The sample of this study were 5 people who were informants, including Customer Service employees, Tellers, Marketing, Account Officers, Pramubakti. The sample technique used is purposive sampling. Data processing techniques used consisted of data reduction, data presentation, verification and conclusion drawing.*

*The results of this study indicate that the application of employee motivation at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang is quite clear on the application of awards and penalties. This can be seen from several indicators used through interviews with informants that show result, namely indicators of behavior direction, level of effort and level of persistence. Where each indicator includes internal factors and external factors that are internal factors are favorable working environment conditions, adequate compensation, good supervision, rewards for achievement, responsibility and flexible rules.*

*Based on the result obtained it can be concluded the application of work motivation of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang has been going quite well and needs to be motivated without fear of punishment*

*Keywords: Work Motivation*

*Supervisor 1 : Tubel Agusven, S.T, M.M*  
*Supervisor 2 : Betty Leindarita, S.E,.M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional didalam sebuah perusahaan. Elemen lain diperusahaan, seperti uang, mesin, dan modal lainnya tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Semakin baik modal sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang heterogen. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang unggul. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya setiap perusahaan swasta maupun pemerintah bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan keinginan mencapai hasil yang diinginkan. Untuk itu

pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Disinilah peran motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu perusahaan/organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan melibatkan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Motivasi dalam dunia perbankan sangatlah penting demi tercapainya visi dan misi dari perbankan itu sendiri, karena jika karyawan tidak mampu dalam menerapkan visi dan misi sebuah organisasi maka kinerjanya tidak akan maksimal.

Semua bank pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha dalam mencapai tujuan tertentu bagi bank tersebut, karena bank adalah instansi lembaga keuangan yang berwenang menerima simpanan dan mengelola dana masyarakat serta menyalurkan dalam bentuk pinjaman. Maka dari itu bisnis perbankan merupakan bisnis kepercayaan bagi nasabah sehingga sangatlah penting pencapaian keberhasilan bisnis ini dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam kegiatan perusahaan.

Secara Etimologi kata bank berasal dari bahasa italia *baque* atau *banca* yang berarti bangku. Sedangkan menurut UU No 10 tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan. Dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan

meliputi tiga kegiatan yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa lalu lintas pembayaran. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokerto Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau “Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwoekerto”, suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran Bank Rakyat Indonesia.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang merupakan salah satu dari 14 unit terbesar di kota Tanjungpinang. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang di bangun untuk membantu masyarakat yang membutuhkan peran lembaga keuangan di wilayah tempat tinggalnya.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang terus berusaha melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena yang didapatkan dari perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang, yaitu terdapatnya kabar yang mengarah pada tindakan berupa pelayanan yang kurang baik. Dari kabar yang beredar tersebut peneliti tertarik lebih dalam, yang didasari oleh motivasi kerja

karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang pada pemberian pelayanan di organisasi tersebut. Selain dari isu-isu tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi dari karyawan itu sendiri.

Maka dari itu perlu diketahui, bagaimana motivasi kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan agar tetap dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan para nasabah maupun calon nasabah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul yaitu “**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan permasalahan penelitian, Se jauh mana motivasi yang ada pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak terkait :

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

a. Bagi penulis

Sebagai bahan referensi dan dapat memperkaya ragam penelitian, menambah serta untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi, menambah, serta mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, ilmu pengetahuan, pengalaman serta implementasi ilmu yang didapat oleh penulis selama menjalani perkuliahan dalam penelitian tentang motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang..

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan untuk membuat sebuah kebijakan atau aturan-aturan kantor terhadap motivasi kerja karyawan pada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa Bab dan Sub Bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penulis menyusun sistematika penulisan antara lain, yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang tinjauan yang berisikan tentang landasan teori tentang manajemen sumber daya manusia, teori dari variabel yaitu motivasi kerja yang dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan dalam proposal penelitian ini, menerangkan mengenai kerangka pemikiran dan peneliti terdahulu untuk memperkuat penelitian yang dilakukan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan. Dalam bab ini merupakan

inti merupakan inti dari penelitian dengan menguraikan data-data yang telah diolah sehingga terlihat hasil akhir dari penelitian ini.

## **BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini berisikan 2 (dua) bagian simpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi, serta saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan untuk pihak akademik atau pihak-pihak yang bersangkutan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang dimilikinya dapat berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan individu-individu.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni yang membenahi peranan dan hubungan tenagakerja supaya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya yang diinginkan suatu perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Menurut Flippo (Hasibuan, 2017), manajemen personalia ialah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Hasibuan, 2013), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan

peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Bohlander dan Snell (Widodo, 2015), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu suatu ilmu yang mempelajari cara memberdayakan karyawan di perusahaan, membuat suatu pekerjaan, dan kelompok kerja, serta mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan agar dapat mengembangkan kinerja dari karyawan tersebut dan memberi imbalan pada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Armstrong (H. Suwatno, 2014), praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola di organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi Sumber daya manusia, Manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan. Prakteksumber daya manusiamempunyai dasar konseptual yang kuat, yang diperoleh dari ilmu-ilmu perilaku dan dari manajemen strategis, modal manusia, dan teori hubungan industrial teori. Pemahaman ini telah dibangun dengan bantuan dari berbagai proyek-proyek penelitian. Menurut (Lubis & Akmal, 2013), manajemen sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya

manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengatur secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut (Lubis & Akmal, 2013), menyatakan bahwa Sumber daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu: *Planning, organizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktifitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut (Hamali, 2016), memberikan perbedaan antara istilah manajemen personalia dan Manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen personalia mengandung pengertian bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi saja, yang tenaga nya harus digunakan secara produktifitas bagi pencapaian tujuan perusahaan. Istilah Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan asset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, dalam istilah Manajemen sumber daya manusia, karyawan diangkat harkatnya, tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dianggap

sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Menurut (Hamali, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Menurut Nawawi (Yani, 2012), sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia bisa juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang termasuk dalam aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mencapai eksistensi organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan kedalam beberapa fungsi. Sebagai fungsi ilmu terapan dari ilmu manajemen, Manajemen sumber daya

manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Fungsi manajemen sumber daya manusia termasuk dalam merencana, mengorganisasi, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017).

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) ialah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawan dengan memberikan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat agar bisa mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) suatu kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu mencapai suatu tujuan perusahaan, dan karyawan.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) suatu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi supaya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) ialah pemberian balas jasa baik secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) suatu kegiatan supaya mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar menimbulkan kerja sama yang serasi serta saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama seperti sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang amat penting dan kunci mewujudkan tujuan perusahaan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Menurut Moekijat (Hasibuan, 2017), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan
- b. Penilaian prestasi
- c. Seleksi
- d. Pengembangan dan latihan
- e. Administrasi gaji dan upah
- f. Lingkungan kerja
- g. Pengawasan pelaksanaan pekerjaan
- h. Hubungan perburuhan
- i. Kesejahteraan sosial
- j. Penilaian dan riset

Menurut(Hasibuan, 2017), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. *Precurring*
  - a. Membuat anggaran kerja bagi perusahaan
  - b. Membuat *job analysis, job description, and job specification*
  - c. Menentukan dan menghubungkan sumber-sumber tenaga kerja
  - d. Mengadakan seleksi
2. *Developing*
  - a. Melatih dan mendidik pegawai

- b. Mempromosikan dan memindahkan pegawai
  - c. Mengadakan penilaian kecakapan
3. *Maintenancing*
- a. Mengurus pemberhentian
  - b. Mengurus pensiun
  - c. Mengurus kesejahteraan karyawan termasuk pembayaran upah, pemindahan, dll.
  - d. Motivasi

Menurut (Hamali, 2016) mengemukakan bahwa terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaaan tenaga kerja terdiri dari :
  - a. Perencanaan sumber daya manusia;
  - b. Analisis jabatan;
  - c. Penarikan karyawan;
  - d. Penempatan kerja;
  - e. Orientasi kerja (*job orientation*).
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
  - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*);
  - b. Pengembangan;
  - c. Penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa mencakup :
  1. Balas jasa langsung terdiri dari :
    - a. Gaji/upah;
    - b. Insentif.

2. Balas jasa tak langsung terdiri dari :
  - a. Tunjangan;
  - b. Pelayanan/kesejahteraan.
4. Integrasi mencakup :
  - a. Kebutuhan karyawan;
  - b. Motivasi kerja;
  - c. Kepuasan kerja;
  - d. Disiplin kerja;
  - e. Partisipasi kerja.
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
  - a. Komunikasi kerja;
  - b. Kesehatan dan keselamatan kerja;
  - c. Pengendalian konflik kerja;
  - d. Konseling kerja.

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup pemberhentian karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2017), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Penilaian prestasi
3. Seleksi
4. Pengembangan dan latihan
5. Administrasi gaji dan upah
6. Lingkungan kerja
7. Pengawasan pelaksanaan pekerjaan

8. Hubungan perburuhan
9. Kesejahteraan sosial
10. Penilaian dan riset

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Seseorang selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakannya, dan usaha atau dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Tugas yang dibebankan perusahaan kepada karyawan tentu didasarkan pada kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang karyawan miliki. Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi kemampuan, kecakapan serta keterampilan tersebut tidak ada artinya apabila karyawan tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Hal lain yang menjadi teramat penting yaitu adanya motivasi untuk bekerja, karena motivasi merupakan penyebab tersalurnya perilaku manusia untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Yakni bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja menurut Ardana et al (Pranoto, 2016), yaitu suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong pendorong semangat kerja.

Menurut George&jones (Lumintan, 2015), motivasi kerja adalah suatu keyakinan didalam diri seseorang untuk menentukan arah perilaku yang sesuai didalam organisasi, tingkat usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan.

Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu Gray (Hamali, 2018).

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2016), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif dengan segala daya dan upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Motivasi kerja ialah kekuatan (dorongan) yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas sesuai dengan dorongan tersebut Tohardi (Prastowo & H, 2016).

Menurut Hasibuan (Christanto & A,F, 2014), motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan pribadi dan berfungsi sebagai dorongan / penggerak.

Menurut Kondalkar(Hamali, 2018), motivasi yaitu hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energy fisik maupun mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (Purba, 2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut Rivai (Suwinto & Y, 2013).

Motivasi mencakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat, Saydam (Prastowo & H, 2016).

Motivasi sering di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan kebutuhan.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan karyawan. Motivasi tidak hanya timbul dari seorang pimpinan terhadap karyawannya, motivasi juga timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang memungkinkan para karyawan untuk lebih bekerja keras mencapai kebutuhan hidupnya.

Karyawan adalah manusia, dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan yang sangat banyak. Kebutuhan-kebutuhan ini yang membangkitkan karyawan mendasari aktivitas individu.

Menurut Poniman & Hadiyat(Pranoto, 2016), jenis-jenis motivasi kerja terdiri dari 4 jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu daya penggerak yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kesenangan atau kepuasan .

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dan mendapat imbalan dari pekerjaan.

c. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias.

d. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat suatu organisasi tidak mampu.

### **2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan/organisasi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar dapat bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Meskipun pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja, tetapi proses ini sangat sulit di laksanakan karena pekerjaan karyawan adalah manusia hidup yang mempunyai perasaan, harga diri dan keinginan-keinginan yang berbeda-beda.

Tujuan perusahaan atau organisasi harus memikirkan bagaimana agar karyawan selalu bergairah dalam bekerja dan mempunyai perilaku positif dalam melaksanakan tugas. Tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan(Hartatik, 2014), adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas, loyalitas, dan partisipasi karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Menurut Hasibuan (Purba, 2016), tujuan pemberian motivasi bagi seseorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Dapat Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Meningkatkan kreativitas, loyalitas, dan partisipasi karyawan

Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa tingkah laku individu dalam suatu organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas yaitu tingkah laku karyawan biasanya di dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diarah, diawasi dan di arahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan organisasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar dapat timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

#### **2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor

eksternal yang berasal dari luar diri seorang karyawan. Saydam(Prastowo & H, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. faktor Internal

Faktor internal mengacu pada motivasi yang di dorong oleh minat atau kesenangan atas pekerjaan itu sendiri. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, diantara lain sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk berkuasa
- e. Kelelahan dan kebosanan

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, diantara lain sebagai berikut :

- a. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status perkawinan dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Prastowo & H, 2016), yaitu :

1. Faktor *Motivational*

Faktor *Motivational* terdiri dari :

a. Prestasi

Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga dibutuhkan system penilaian prestasi yang tepat, yang berguna untuk memperbaiki keputusan–keputusan yang dibuat perusahaan dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka sebagai evaluasi atau perbaikan-perbaikan prestasi kerja.

b. Penghargaan

Pemberian penghargaan adalah balas jasa atau hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan termotivasi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah di tentukan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Yang diperlukan perusahaan ialah jangan memaksa karyawan sampai batas kemampuan, memperlakukan karyawan dengan baik dan juga memberikan asuransi bagi karyawan yang sakit atau kecelakaan kerja karena mereka adalah tanggung jawab perusahaan

d. Kesempatan untuk maju

Perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, memperoleh pengalaman sebanyak-banyaknya dan juga kesempatan pengembangan karir, yang dapat bermanfaat baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan ataupun karyawan tersebut.

e. Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang di berikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan dan pengabdian karyawan pada perusahaan, serta sebagai dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Maka kenaikan pangkat harus di beri tepat pada waktunya.

f. Pekerjaan itu sendiri

Suatu bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Maka perusahaan haruslah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian masing-masing karyawan agar karyawan menunjukkan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaannya.

2. Faktor *Higienie* (Pemeliharaan)

Faktor *Higienie* (Pemeliharaan) terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan.

b. Tunjangan

Tunjangan atau kompensasi diluar gai pokok karyawan sebagai suplemen terhadap upah atau gaji pokok untuk mencukupi kebutuhan.

c. Kondisi kerja fisik

Kondisi kerja fisik merupakan kondisi atau keadaan kerja yang menjadi tempat kerja, yang perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja.

d. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal adalah hubungan kemanusiaan yang humoris tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama yaitu kemajuan perusahaan.

e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah keputusan yang diambil suatu perusahaan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan sebagai keputusan atau mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan.

f. Pengawasan

Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan. Berfungsi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan berjalan dengan lancar.

g. Status

Status kerja merupakan jenis kedudukan dalam melakukan pekerjaan disuatu perusahaan diharapkan dengan pemberian dan pengakuan status baik dari perusahaan maupun sesama karyawan akan meningkatkan gairah dan semangat.

h. Keamanan kerja

Tujuan keamanan kerja adalah agar karyawan di sebuah perusahaan mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mendapat produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Sedangkan tujuan keselamatan kerja agar para karywan disebuah perusahaan bebas dari segala kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan yang lain.

#### **2.1.2.5 Indikator – indikator Motivasi Kerja**

Adapun pencapaian keberhasilan perusahaan disebabkan karna termotivasinya karyawan dalam bekerja. Untuk lebih meningkatkan

motivasi karyawan diperlukan metode pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan dan motivasi yang tepat dari sisi kondisi karyawan .

Indikator-indikator motivasi kerja karyawan menurut George&Jones (Halim & Andreani, 2017), yaitu sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*Direction of behavior*)

Didalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Perilaku karyawan adalah bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja.

2. Tingkat usaha (*Level of effort*)

Tingkat usaha yaitu usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Semakin keras usaha karyawan menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Tingkat kegigihan (*Level of persistence*)

Dapat dilihat dari kegigihan karyawan yaitu kemauan karyawan untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (Purba, 2016) , yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan

serta kepuasannya. Sifatnya khusus, seperti pujian, bonus, tunjangan hari raya, pemberian uang cuti dan penghargaan.

a. Pujian

Pemberian pujian PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang diberikan secara langsung untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yaitu berupa pujian-pujian langsung yang membuat karyawan tersebut merasa dihargai.

b. Bonus

Pemberian bonus merupakan suatu cara yang dapat menimbulkan motivasi yang lebih kepada karyawan. Pemberian bonus biasanya diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan pencapaian laba usaha perusahaan dan sesuai dengan *job grade* masing-masing karyawan.

c. Tunjangan Hari Raya

Pemberian tunjangan hari raya ini diberikan kepada seluruh karyawan berupa uang tunai. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh management.

d. Pemberian Uang Cuti

Uang cuti diberikan kepada karyawan berupa uang cuti tahunan (1 bulan penghasilan), dan uang cuti besar atau cuti panjang (2 bulan penghasilan).

e. Penghargaan

Pemberian penghargaan ini diberikan kepada karyawan berupa penghargaan masa bakti bagi karyawan yang bertugas 15, 20 dan 25 tahun berupa

uang, berupa penghargaan, lencana masa bakti. Penyerahan piagam dan lencana masa bakti diserahkan pada saat ulang tahun perusahaan. Adapun pemberian penghargaan tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan termotivasi, dan bergairah.

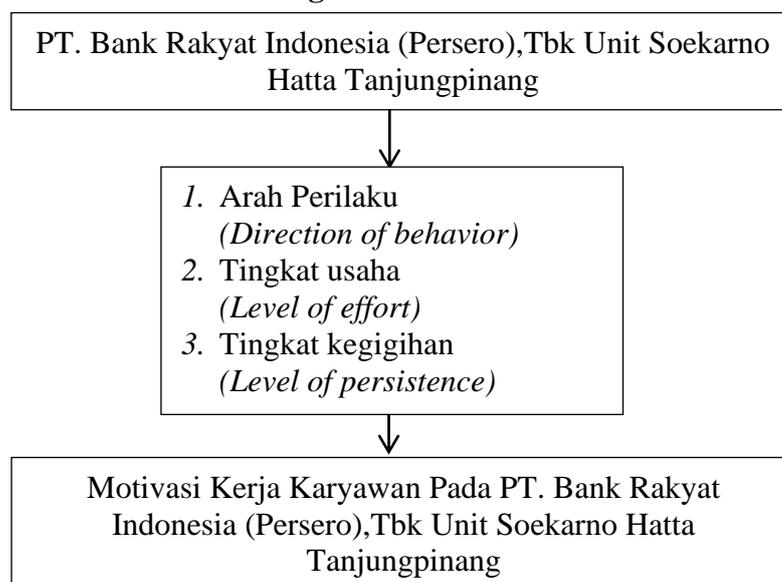
## 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Fasilitas - fasilitas tersebut termasuk kursi kerja yang empuk, dan mesin-mesin.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini seperti konsep berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

Berdasarkan kerangka analisis diatas, motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang akan di deskripsikan dengan 3 (tiga) indikator yakni arah perilaku (*Direction of behavior*), tingkat usaha (*Level of effort*) dan tingkat kegigihan (*Level of persistence*).

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

### **2.3.1 Dalam Negeri**

Penelitian yang disusun oleh (Pranoto, 2016), dengan judul Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung. Penelitian analisis motivasi karyawan di rumah makan warung kipung bertujuan untuk mengetahui motivasi karyawan warung kipung. Motivasi berpengaruh terhadap keinginan bekerja seseorang yang juga kemudian berpengaruh terhadap hasil kerja. Motivasi dapat muncul berdasarkan kebutuhan dan kebutuhan terbagi menjadi 3 bagian yaitu existence, relatedness, dan growth. Selama ini warung kipung memberikan kebutuhan existence (eksistensi), relatedness (hubungan), dan growth (pertumbuhan) kepada karyawannya. Subyek pada penelitian ini adalah karyawan warung kipung merupakan kebutuhan material berupa uang dan tempat tinggal serta lingkungan kerja, rekan kerja yang baik, dan pencapaian terhadap dirinya sendiri. Dari kebutuhan tersebut karyawan masih berharap untuk mendapat hasil yang lebih baik dan hal itu menjadi motivasi mereka. Agar motivasi karyawan warung kipung dapat meningkat maka warung kipung akan memberi tambahan jika target mereka tercapai, memberikan tempat tinggal yang lebih nyaman kepada karyawannya dengan menambah perabotan, dan

memberikan buku dan televisi untuk mereka agar mereka dapat belajar. Pemberian kebutuhan tersebut dapat meningkatkan motivasi mereka dan hasil kerja mereka.

Penelitian yang disusun oleh (Alimin, 2018), dengan judul Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang memotivasi pegawai seperti faktor pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan partisipasi, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, lingkungan tempat kerja dan kesempatan untuk maju merupakan faktor yang memotivasi pegawai. Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pegawai negeri sipil pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 35 Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan secara umum pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Parigi Moutong memberikan tanggapan positif atas pelaksanaan faktor-faktor yang memotivasi pegawai.

Penelitian yang disusun oleh (Prastowo & H, 2016), dengan judul Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan pada pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar indikator penilaian yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, status dan keamanan kerja. Tipe penelitian yang berlokasi di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar ini adalah

deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpul data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk mengevaluasi kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi diteliti. Terdapat kelompok populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 169 orang karyawan. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penetapan individu sampel adalah teknik sensus. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi atau pengamatan langsung ketempat lokasi penelitian. Sedangkan teknik analisis data yaitu klasifikasi data dalam bentuk kelompok dan jenis serta membuat deskriptif dari temuan-temuan dari penelitian yang dianalisa secara kuantitatif beserta kualitas yang dilengkapi dengan data persentase. Setelah data dianalisa maka dilanjutkan dengan membuat kesimpulan dan saran hasil penelitian. Adapun kesimpulan dan saran dari penelitian mengenai pemberian motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan.

### **2.3.2 Luar Negeri**

Penelitian yang disusun oleh (Dobre, 2013), dengan judul *Employee Motivation and organizational performance*. Motivasi dan kinerja karyawan adalah alat penting untuk kesuksesan apa pun organisasi dalam jangka panjang. Di satu sisi, mengukur kinerja sangat penting bagi organisasi manajemen, karena menyoroti evolusi dan pencapaian organisasi. Di sisi lain, ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan efektivitas organisasi, tercermin dalam banyak hal

studi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendorong motivasi karyawan untuk tingkat organisasi yang tinggi kinerja. Literatur menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberdayaan dan pengakuan meningkatkan karyawan motivasi. Jika pemberdayaan dan pengakuan karyawan meningkat, motivasi mereka untuk bekerja juga akan meningkat meningkatkan, serta prestasi mereka dan kinerja organisasi. Namun demikian, karyawan ketidakpuasan yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan tekanan dari klien, mungkin melemahkan organisasi kinerja. Oleh karena itu, tingkat absensi pekerjaan dapat meningkat dan karyawan dapat meninggalkan organisasi pesaing bersama yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik dan insentif yang lebih tinggi. Tidak semua individu sama, jadi masing-masing harus dimotivasi menggunakan strategi yang berbeda. Misalnya, satu karyawan dapat dimotivasi oleh komisi yang lebih tinggi, sementara yang lain mungkin termotivasi oleh kepuasan kerja atau lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian yang disusun oleh (Abbah, 2014), dengan judul *Employee Motivation : The Key to Effective Organization Management in Nigeria*. Artikel ini mengeksplorasi perlunya motivasi karyawan dalam manajemen organisasi yang efektif. Dalam gaya penelitian kualitatif, makalah x-ray, secara mendalam, manfaat, kemanjuran dan relevansi motivasi dalam keberhasilan manajemen organisasi. Ini juga mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, manfaat motivasi karyawan dalam organisasi Nigeria, beberapa teori motivasi dan hubungan yang signifikan antara manajemen organisasi yang efektif dan motivasi karyawan dalam organisasi Nigeria, baik publik maupun swasta. Kenyataan bahwa motivasi karyawan adalah subjek yang rumit dan canggih, setelah diterapkan dengan cara yang benar, sebuah organisasi

terikat untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Namun, jika diabaikan suatu organisasi akan gagal dalam permainan. Untuk manajer Nigeria untuk memiliki pemahaman tentang motivasi karyawan, mereka harus mengetahui konsep motivasi, manajemen organisasi, perbedaan dalam kebutuhan individu dan berbagai faktor motivasi dan perubahan prioritas faktor-faktor ini dari waktu ke waktu. Perlunya pekerjaan ini terletak di dalamnya penyediaan solusi untuk sikap berlebihan karyawan Nigeria untuk bekerja dan konsekuensinya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Deskriptif Kualitatif yaitu menggambarkan suatu kondisi realitas sebagaimana adanya (Sugiyono, 2012). Penelitian yang dilakukan dalam upaya untuk mengamati dan menganalisa motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang melalui observasi dan wawancara.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data primer**

Menurut (Sugiyono, 2015), menjelaskan sumber primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kepada informan yang telah ditetapkan oleh yakni kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya

didapatkan dari hasil laporan-laporan penelitian terdahulu atau perpustakaan(Mishabuddin & Hasan, 2013). Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa catatan atau laporan hitoris dan bukti yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak di publikasikan (Indriantoro & Supomo, 2012).

Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2015) Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling strategi dalam penelitan karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terlepas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain (Sugiyono, 2015).

Dan jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi Nonpartisipan dan Terstruktur. Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Dan observasi terstruktur adalah observasi yang sudah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya (Sugiyono, 2015). Adapun yang diamati oleh peneliti adalah motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2015).

Jenis wawancara yang digunakan untuk pengumpulan data di dalam penelitian ini berupa wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Adapun pada proses melakukan wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada para karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

c. Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain (Sugiyono, 2015). Ada pun data yang di gunakan oleh peneliti ialah dimana dokumen ini di gunakan untuk mengetahui gambaran umum keadaan kelurahan, struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

d. Studi Pustaka

Studi kepustakaan (*library research*), yaitu didapatkan dengan membaca buku, dokumen-dokumen, jurnal-jurnal dan yang berkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan.

### **3.4 Populasi dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2013). Selain itu, populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan daripada subjek penelitian yang terdapat pada objek penelitian. Maka dari penjelasan tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanyang berjumlah 13karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang.

**Tabel 3.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerja**

NO	BIDANG PEKERJA	RESPONDEN (ORANG)
1	Kepala Unit	1
2	Account Officer KUR	1
3	Account Officer Komersial	1
4.	Marketing	2
5	Customer Service	1
6	Teller	1
7	Security	1
8	Penjaga Malam	2
9	Petugas ADM Unit	1
10	Pengemudi / Driver	1
11	Pramubakti	1
TOTAL		13

Sumber Data: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta  
Tanjungpinang, 2019

### 3.4.2 Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono, 2012), teknik sampling merupakan teknik-teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan peneliti adalah sampling *purposive*. Sampling *purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

Prosedur penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling (teknik sampling bertujuan). Penentuan subyek dalam hal ini didasarkan atas ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu. Dengan demikian terpilihnya mereka karena diyakini mewakili populasi tertentu secara sesuai dengan karakteristik yang diperlukan untuk memberi informasi.

Dalam hal ini responden dipilih secara sengaja (*Purposive Sampling*) sebanyak 5 orang yang dianggap mewakili pengetahuan yang baik tentang masalah motivasi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang. Adapun 5 (lima) informan yang menjadi responden diantaranya yakni:

**Tabel 3.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerja**

NO	BIDANG PEKERJA	Responden (Orang)
1	Teller	1
2	Customer Service	1
3	Account Officer	1
4	Marketing	1
5	Pramubakti	1
Jumlah		5

Sumber Data: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Soekarno Hatta Tanjungpinang, 2019

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional ialah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Operasionalisasi (variabel) ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur (Sugiyono, 2014).

Dengan adanya uraian berikut maka penulis akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Untuk lebih mempermudah pemahaman dalam

penelitian ini maka peneliti membuat tabel yang menjelaskan mengenai variabel, definisi, dan indikator dari variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah suatu keyakinan didalam diri seseorang untuk menentukan arah perilaku yang sesuai didalam organisasi, tingkat usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. George&jones (Lumintan, 2015)	Motivasi kerja karyawan : 1. Arah perilaku ( <i>Direction of behavior</i> ) 2. Tingkat usaha ( <i>Level of effort</i> ) 3. Tingkat kegigihan ( <i>Level of persistence</i> ) George& Jones (Halim & Andreani, 2017)

Sumber: Data Sekunder diolah (2019)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Rumengan & Idham, 2015) Data mentah yang telah dikumpulkan oleh peneliti tidak akan ada gunanya jika tidak diolah. Pengolahan data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data mentah yang telah dipecahkan, diadakan kategorisasi, serta diperas sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat untuk pertanyaan penelitian.

Berdasarkan pengolahan data tersebut, perlu dianalisis dan dilakukan penarikan kesimpulan hasil penelitian. Pengolahan data secara sederhana diartikan sebagai proses mengartikan data-data di lapangan sesuai dengan rancangan, tujuan penelitian dan sifat penelitian. Dalam rancangan penelitian kualitatif, maka pengolahan data menggunakan teknik non statistik, mengingat data-data lapangan diperoleh dalam bentuk narasi atau kata-kata, bukan angka-angka. Mengingat

datalapangan disajikan dalam bentuk narasi kata-kata, maka pengolahan data nya tidak bisa dikuantifikasikan. Perbedaan ini harus dipahami oleh peneliti atau siapapun yang melakukan penelitian, sehingga penyajian data dan analisis kesimpulan penelitian relevan dengan sifat atau jenis data dan prosedur pengolahan data yang akan digunakan.

Pengolahan data diartikan sebagai proses mengartikan data lapangan, yang berarti supaya data lapangan yang diperoleh melalui alat pengumpul data dapat dimaknai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga proses penarikan kesimpulan penelitian dapat dilaksanakan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif, analisis data yang dilakukan dari penjelasan pengolahan data di atas yaitu saat sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Menurut Nasution dalam (Sugiyono, 2015) berpendapat analisis dimulai pada saat merumuskan dan menjelaskan masalah sebelum turun ke lapangan dan tetap berlangsung sampai penulisan hasil penelitian. Namun dalam penelitian kualitatif yang digunakan analisis data yang dilakukan lebih difokuskan selama proses di lapangan saat pengumpulan data. Penelitian menggunakan analisis interaksi Miles dan Huberman dalam (Idrus, 2014) yaitu :

- a. Pengumpulan data, dalam proses analisa data interaktif ini kegiatan yang pertama adalah proses pengumpulan data. Data penelitian kualitatif bukan hanya sekedar terkait dengan kata-kata, tetapi sesungguhnya yang dimaksud dengan data dalam penelitian kualitatif adalah segala sesuatu

yang diperoleh dari yang dilihat, didengar dan diamati. Dengan demikian, data dapat berupa catatan lapangan sebagai hasil amatan.

- b. Reduksi Data, dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan bagian analisis yang dimana peneliti dapat memilih tentang bagian data mana yang dibuang dan poin-poin apa saja yang perlu diringkas tersebut.
- c. Sajian Data, dengan mencermati penyajian data, peneliti akan dapat lebih mudah memahami tentang apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan selanjutnya, yang dimana peneliti dapat memutuskan akan meneruskan analisisnya atau mencoba mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.
- d. Penarikan Kesimpulan, jalannya proses penelitian kualitatif, penarikan kesimpulan dapat saja berlangsung disaat proses pengumpulan data dilakukan, kemudian dilakukan reduksi dan penyajian data. Namun harus disadari bahwa kesimpulan yang dibuat tersebut bukanlah kesimpulan final penelitian. Dengan melakukan kesimpulan dalam penelitian kualitatif maka akan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan dari awal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbah, M. T. (2014). Employee Motivation: The Key To Effective Organizational Management In Nigeria ., *16*(4), 1–8.
- Alimin. (2018). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ( Dprd ) Kabupaten Parigi Moutong, *06*(02).
- Dobre, O. (2013). Employee Motivation And Organizational Performance, *5*(1), 53–60.
- H. Suwatno, D. J. P. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway barbershop pt bersama lima putera. *Agora*, *5*(1).
- Hamali, Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan Ke). Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif)* (2nd Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (Pertama)*. Yogyakarta: Bpfe.
- Lubis, M. F., & Akmal, A. (2013). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan. *Bisnis Administrasi*, *02*.
- Lumintan, C. (2015). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Di Hotel Calista Beach Bau-Bau, 134–146.

- Mishabuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Ke-2)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pranoto, J. S. (2016). Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung, 1.
- Prastowo, adi widyo, & H, arier rifai. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Peputra, 2(1), 66–82.
- Purba, J. H. (2016). Analisis motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (p4tk) medan, 2(1).
- Rumengan, J., & Idham, H. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Jakarta: alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan : Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

## CURICULUM VITAE



Nama : Evi Vitrianingsih  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 19 Februari 1996  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Nomor Hp : 082174570400  
Email : [evivitrianingsih1902@gmail.com](mailto:evivitrianingsih1902@gmail.com)  
Alamat : Jl.Ir.Sutami Gang Akasia 2 No.21

### Nama Orang Tua

a. Ayah : Rifai  
b. Ibu : Zainiah (Alm)

### Riwayat Pendidikan

a. SD : SDN 002 Bukit Bestari  
b. SMP : SMPN 8 Tanjungpinang  
c. SMA : SMKN 1 Tanjungpinang  
d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang