
Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank

Vigo Hariyanto

Universitas Ma Chung

Theofilus Samalelo

Universitas Ma Chung

Catharina Aprilia Hellyani

Universitas Ma Chung

Korespondensi penulis: 112010056@student.machung.ac.id

Abstract. *The purpose of this research is to analyze the effect of work motivation on the performance of employees at the bank. Motivation is defined as a condition that influences the emergence, direction, and behavior related to performance. This motivation arises from individual desires, drives, needs, hopes, goals, and objectives. When a person has a need, there is an urge to work. Motivation is the driving force for achievement and the basis for enthusiasm in achieving maximum productivity. Motivation influences how individuals apply their potential productively to achieve company goals and targets. The conclusion of this study is that by providing good motivation to employees can increase their morale, and the main factor in achieving company goals is to build good relationships between companies and employees..*

Keywords: *Motivation, Performance, Bank Employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank. Motivasi diartikan sebagai suatu keadaan yang mempengaruhi timbulnya, arah, dan perilaku yang terkait dengan kinerja. Motivasi ini muncul dari keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, dan tujuan individu. Ketika seseorang memiliki kebutuhan, muncul dorongan untuk bekerja. Motivasi menjadi kekuatan pendorong untuk berprestasi dan menjadi dasar semangat dalam mencapai produktivitas maksimal. Motivasi memengaruhi bagaimana individu mengaplikasikan potensinya secara produktif untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dengan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka, dan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan adalah membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Karyawan Bank.

LATAR BELAKANG

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga, sehingga perlu menjadi perhatian utama. Manajemen sumber daya manusia menggunakan pendekatan modern dan kajian secara keseluruhan. Fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah pada manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia harus diakui sebagai perhatian utama dalam perusahaan, karena mereka bertanggung jawab untuk memastikan sumber daya perusahaan yang lain beroperasi dengan baik. Memiliki sumber daya manusia yang efektif mendorong manajer dan eksekutif untuk menemukan cara yang semaksimal mungkin bisa memotivasi seluruh elemen yang terlibat dalam lingkungan bisnis agar tujuan dan target yang diharapkan perusahaan bisa dicapai (Ela, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia dalam sektor perbankan menghadapi tantangan, karena sistemnya telah lama tidak mengalami perkembangan. Akibatnya, lembaga akademik dan lembaga pelatihan yang berfokus pada bidang ini masih sangat terbatas. Hal ini mengakibatkan kurangnya tenaga kerja terlatih dan berpengalaman di sektor perbankan, baik di lembaga pelaksana maupun di lembaga pengatur bank seperti bank sentral dan peneliti. Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang perbankan sangat penting, karena kesuksesan pengembangan bank pada tingkat mikro sangat bergantung pada kualitas manajemen serta tingkat pengetahuan dan keterampilan para pengelola bank (Miftahuddin, 2017).

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik disadari maupun tidak, yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dengan harapan mencapai tujuan tertentu (Al-Amin Irfan Muhammad, 2022). Perusahaan dengan memiliki anggota yang termotivasi akan melakukan kinerja lebih baik daripada perusahaan dengan anggotanya tidak termotivasi. Motivasi itu sendiri merupakan hasil akibat dari interaksi individu dan situasi individu, baik situasi internal maupun situasi eksternal (Pramesti, 2017).

Menurut Hersey dan Blanchard pada “Manajemen Sumber Daya Manusia” halaman 481 (2016), pengertian kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja berasal dari pemimpin, namun motivasi pribadi juga dapat dipengaruhi oleh sikap dan tindakan individu tersebut. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan mampu mengidentifikasi dengan jelas kebutuhan atau keterampilan bawahannya. (Putri, 2019). Ada dua hal yang mempengaruhi tingkat kinerja yang baik, yaitu tingkat prestasi dan motivasi.

Salah satu hal yang berperan penting dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi adalah pimpinan dikarenakan pada setiap karyawan bank pastinya memerlukan dorongan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik ketika setiap tugas dapat dilakukan secara maksimal, maka kinerja pegawai bank dapat terwujud sesuai dengan tujuan perusahaan (Swastika, 2019). Apabila tidak ada motivasi yang diberikan, karyawan cenderung kehilangan semangat untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Salah satu teori tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sebuah perusahaan adalah Teori Motivasi McClelland. Menurut teori McClelland ada tiga jenis tipe motivasi yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk dimiliki (need for affiliation), dan kebutuhan untuk kekuasaan (need for power) (Ridha, 2020). Teori tersebut menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan motivasi kekuasaan berhubungan yang positif dengan kegiatan organisasi.

Penelitian ini bertujuan utama untuk memperoleh wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Bank. Karena menurut peneliti penggunaan faktor motivasi secara maksimal berpengaruh kinerja pegawai bank, dan apabila kinerja pegawai tersebut baik maka hal tersebut berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai di bank tersebut. Pegawai bank berperan penting dalam meningkatkan kualitas bank itu sendiri, sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat membantu tercapainya tujuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas dan studi literatur yang telah diteliti maka peneliti mendapatkan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank ”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Rivai, dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2011), “Motivasi merupakan kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan yang diinginkannya.” Marnis & Priyono (2008), “Motivasi adalah keadaan.” Dari pengertian tersebut, berarti semua teori tentang motivasi berbeda dengan prinsip dasar yang menyatakan bahwa manusia hanya akan melakukan aktivitas yang memberikan kepuasan.

Ini tidak mencegah seseorang melakukan hal-hal buruk dalam situasi terpaksa. Motivasi merupakan salah satu konstruk psikologis yang memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengkaji motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Teori motivasi berdasarkan harapan Victor Vroom menekankan bahwa motivasi individu bergantung pada ekspektasi mereka terhadap hasil yang akan diperoleh dan nilai-nilai yang mereka berikan pada hasil tersebut. Teori motivasi ekspektasi ini juga melibatkan aspek kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ari, 2020).

Pengertian kinerja menurut Marnis & Priyono (2019), kinerja adalah : “Hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan mencerminkan pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka”. Dengan mengacu pada definisi tersebut, kinerja sumber daya manusia (SDM) mengacu pada prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan dalam satu periode waktu ketika departemen SDM menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai arahan dan target dari perusahaan.

Faktor eksternal, seperti dukungan organisasi, komunikasi, dan kepemimpinan juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor kontekstual seperti budaya organisasi dan struktur organisasi juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Lalu, motivasi dari perusahaan khususnya atasan juga menjadi fokus penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang lebih optimal.

Menurut Hersey dan Blanchard (1988), Motivasi dan kepuasan memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal penghargaan dan prestasi. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan hasil dari harapan yang ditujukan pada masa depan, sedangkan kepuasan merupakan hasil dari peristiwa yang terjadi pada masa lalu. Huselid (1995) percaya bahwa ketika karyawan kehilangan motivasi, tingkat pergantian karyawan meningkat dan karyawan menjadi frustrasi serta kurang produktif. Banyak peneliti lain yang telah mempelajari motivasi dan kepuasan kerja juga mendukung pernyataan ini (Prabowo & Lestari, 2018).

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik melalui dorongan internal maupun eksternal, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencapai tujuan, meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai hasil dan target yang diinginkan.

Selain itu, motivasi yang tinggi juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja, kreativitas, dan loyalitas karyawan (Abduh, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian studi kasus yang bersifat deskriptif dengan mengacu pada fenomena-fenomena yang ada di sekitarnya. Dalam penelitian ini, studi kasus didasarkan pada referensi penelitian sebelumnya yang telah ada. Menurut Nursalam (2018), studi kasus adalah suatu pendekatan yang digunakan dengan cara yang intensif, mendetail serta mendalam dan mengacu pada fenomena-fenomena tertentu.

Menurut Nursalam (2018), studi kasus adalah studi atau investigasi terhadap suatu masalah yang bersifat spesifik tetapi dapat dilakukan dengan tujuan individu, ataupun kelompok. Studi kasus bermanfaat untuk memaksimalkan pemahaman tentang kasus yang akan dipelajari, yang tidak memungkinkan untuk generalisasi, sehingga kasusnya bisa kompleks atau sederhana dan waktu yang dihabiskan untuk studi bisa panjang atau pendek tergantung berapa lama waktu untuk berkonsentrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT AXA FINANSIAL INDONESIA

Dari hasil analisis yang telah didapatkan, bisa dilihat bahwa motivasi berperan penting terhadap perkembangan kinerja karyawan. Motivasi bisa dikatakan sebagai variabel penting, karena motivasi memerlukan perhatian yang besar bagi sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan perasaan yang muncul dari dalam seseorang dan membuat seseorang tersebut terdorong untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang akan melakukan suatu tindakan ketika memiliki tujuan untuk dicapai.

Motivasi adalah persoalan untuk memacu semangat kerja pada setiap karyawan agar bisa bekerja secara maksimal dengan memanfaatkan segala keterampilan dan potensinya secara maksimal untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Motivasi manusia timbul dari adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan suatu hal guna mencapai target dan tujuan yang dimiliki. Ini menunjukkan seberapa besar peran kemauan, intensitas, usaha, dan pengorbanan untuk mencapai sebuah tujuan (Mahardika, 2020).

Hasilnya koefisien regresi motivasi intrinsik (b_1) sebesar 0,514, menunjukkan bahwa motivasi instrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi motivasi ekstrinsik (b_2) sebesar 0,475, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan koefisien regresi yang memiliki tanda positif berarti motivasi intrinsik searah dan mempengaruhi kinerja karyawan, yang menyebabkan peningkatan yang dimiliki motivasi intrinsik akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Metode Motivasi yang digunakan PT. Bank Sumut KCP Marelan

Kesuksesan suatu perusahaan di dalam lingkungan korporasi sangat ditentukan oleh kinerja dan potensi karyawan yang ada. Oleh karena itu, manajemen harus memusatkan perhatian pada produktivitas individu untuk mendorong efisiensi kerja yang berdampak pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Suwito & Yolanda, 2013).

PT. Bank Sumut menerapkan dua metode dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan potensi maksimal, yakni:

1. Motivasi Langsung

Variabel Motivasi langsung merujuk pada bentuk motivasi yang langsung diberikan kepada setiap karyawan secara khusus, baik dalam bentuk moral maupun materiil, sebagai apresiasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Pemberian motivasi langsung memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan membangun motivasi kerja karyawan. Contoh bentuk motivasi langsung meliputi bonus, THR, penghargaan, pujian, pemberian jatah cuti, dan lainnya.

2. Motivasi Tidak langsung

Variabel Motivasi tidak langsung merujuk pada bentuk motivasi yang disalurkan melalui fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kenyamanan serta semangat dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat mencakup penyediaan teknologi, lingkungan kerja sekitar yang damai, bersih, dan nyaman, serta karyawan diberikan seragam kerja dan sarana pendukung lainnya. Tujuan dari motivasi tidak langsung adalah untuk menunjang keberlangsungan tugas karyawan sehingga mereka merasa nyaman, betah, dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hasil pemberian motivasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan PT bank Sumut adalah karyawan merasa puas dan nyaman, sehingga kinerja mereka terus meningkat dan tujuan-tujuan PT Bank Sumut perlahan-lahan mulai terpenuhi. Serta peneliti juga melihat sikap disiplin karyawan PT. Bank Sumut yang terus meningkat

sejalan diberikannya penghargaan, pujian, motivasi dan fasilitas lain seperti THR, bonus serta kesempatan untuk cuti, yang ini semua diberikan secara merata kepada seluruh karyawan PT Bank Sumut.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti. Dari penelitian tersebut, hasil menunjukkan bahwa dari 41 sampel yang dibagikan, terdapat 40 responden di PT. Bank BRI Cabang Tahuna yang memberikan tanggapan. Data tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti yang terlihat dalam tabel penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja, dengan mempertimbangkan jenis pegawai dan lamanya masa kerja karyawan (Goni, 2021).

Sebagai akibatnya, karyawan dengan motivasi yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang rendah juga, karena kurangnya semangat dan dorongan yang timbul dari dalam diri mereka. PT Bank BRI Cabang Tahuna perlu meningkatkan upaya untuk mendorong karyawan agar mengeluarkan potensi terbaik mereka, terutama bagi karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun namun belum diangkat menjadi pegawai tetap (PT) yang memiliki keunggulan. Selain itu, bank juga dapat memberikan reward yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Tindakan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena karyawan seharusnya bekerja sesuai dengan visi dan misi bank.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan, bisa ditarik kesimpulan, yaitu: Dari hasil analisis yang telah didapatkan, bisa dikatakan jika variabel Motivasi Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Bri Cabang Tahuna. Karena hasil observasi juga menunjukkan jika hampir semua karyawan setuju dengan pemberian Motivasi kerja di PT Bank Bri Cabang Tahuna. Ini bisa dilihat dari kuisioner yang sudah dibagikan kepada karyawan.

Motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank muamalat KCP Binjai

Menurut Hasibuan, motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bergerak menuju pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi memegang peranan yang sangat penting bagi kinerja karyawan, karena dapat memacu perilaku individu agar bekerja secara maksimal dan penuh antusiasme guna mendapatkan hasil yang maksimal (Rizky, 2020).

Dengan diterapkannya motivasi kerja yang mendukung dan sesuai, karyawan diberikan kesempatan untuk mengoptimalkan potensi mereka dan menjadi insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Namun, jika motivasi kerja masih kurang diterapkan, karyawan cenderung menjadi lesu, malas, bahkan mungkin merasa bosan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kinerja.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa pemberian motivasi kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan Bank Muamalat KCP Binjai dapat diterapkan dengan 2 cara, yaitu :

1. Pemberian Motivasi baik dari pihak internal ataupun eksternal.
2. Pemberian bonus, reward, penghargaan, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan berupa Haji dan Umroh.

Hasil dari wawancara yang dilakukan kepada pimpinan PT Bank Muamalat KCP Binjai yaitu Bapak Muhammad Muslim juga menunjukkan bahwa variabel motivasi juga berperan penting bagi kinerja suatu karyawan. Beliau mengatakan bahwa motivasi sangat penting dalam menunjang pekerjaan beliau, baik motivasi internal seperti dari keluarga khususnya dari anak dan istri beliau. Kemudian motivasi eksternal seperti pemberian THR, bonus, dan fasilitas yang memadai. Itu semua menurut beliau sangat berperan meningkatkan semangat kerja beliau ketika berada di kantor.

Untuk karyawan lain di PT Bank Muamalat KCP Binjai juga memiliki jawaban yang sama, dimana sebagian besar dari mereka memiliki semangat kerja karena mendapatkan motivasi langsung yang bentuknya seperti gaji dan insentif, THR, bonus, jatah cuti tahunan, dan penghargaan-penghargaan lain. Sebagian juga menyatakan pemberian pujian dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan juga menjadi kunci meningkatnya kinerja karyawan.

Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso

Melihat dari penelitian yang menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka seharusnya pemberian motivasi oleh perusahaan sudah harus dilakukan. Karena pemberian motivasi adalah syarat yang mutlak dan sangat diperlukan untuk mendorong semangat bekerja karyawan agar bisa berprestasi sehingga

pada akhirnya karyawan tersebut bisa menyelesaikan tugas-tugas perusahaan dengan maksimal.

Oleh karena itu, Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso berharap dengan pemberian motivasi ini bisa menunjang produktivitas tiap karyawannya agar bisa mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Rosa, 2018). Meskipun sikap disiplin yang masih kurang diterapkan oleh beberapa karyawan dengan baik, tetapi diharapkan pemberian motivasi ini bisa membuat perkembangan kinerja karyawan tetap berjalan secara efektif dan efisien.

Dengan memberikan motivasi ini, diharapkan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga mereka mampu meningkatkan prestasi dan kinerjanya. Walaupun kinerja karyawan di Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso belum sepenuhnya optimal, perusahaan terus berupaya agar karyawan dapat memberikan yang terbaik guna mencapai target dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Ini bertujuan agar bisa terus meningkatkan hasil kerja dari Bank Sumut setiap tahunnya.

Oleh karena itu, diharapkan kinerja karyawan di Bank tersebut terus meningkat secara bertahap dengan menjalankan tugas sesuai target dan standar operasional yang berlaku di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Pondasi utama suatu perusahaan yaitu kinerja, karena jika kinerja karyawannya rendah maka tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan sulit untuk bisa tercapai. Oleh karena itu, kinerja sangat perlu dijadikan salah satu faktor penting mencapai keberhasilan oleh pimpinan ataupun manajer perusahaan.

Bank Sumut Cabang Syariah Medan juga memiliki beberapa faktor dibalik keberhasilan kinerja yang mereka miliki. Faktor-faktor tersebut, antara lain:

1. Penempatan kerja sesuai bidang
2. Rasa aman
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Pimpinan yang bersifat transparan

Keberadaan pemimpin yang transparan memungkinkan karyawan merasa mudah dalam berkomunikasi mengenai kendala yang mereka hadapi selama bekerja. Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan, terdapat pimpinan yang bersikap transparan dalam menyampaikan informasi. Hal ini menyebabkan peningkatan semangat dan kinerja setiap karyawan, sehingga karyawan bisa menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan baik .

Dalam Bank Sumut Cabang Syariah Medan, kehadiran seorang pimpinan yang transparan memberikan manfaat besar bagi karyawan. Sikap transparan dalam

menyampaikan informasi membantu menciptakan hubungan kerja yang saling terbuka dan berdasarkan kepercayaan. Karyawan merasa didukung dan dihargai, sehingga semangat kerja dan kinerja mereka meningkat. Hal ini berdampak positif pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan maksimal agar bisa mencapai hasil yang diinginkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja yang telah dibahas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan kinerja karyawan di sektor perbankan. Untuk bisa tercapainya keberhasilan yang maksimal ini, perusahaan diharapkan bisa memberikan sebuah dorongan yaitu motivasi kerja, yang bisa membuat seseorang karyawan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga target setiap tahun dan tujuan perusahaan bisa tercapai. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian variabel motivasi kerja yang diberikan oleh Bank bisa dikatakan sudah sangat baik, tetapi hal ini tetap harus bisa dipertahankan serta terus ditingkatkan lagi agar karyawan yang kurang aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Saran peneliti terhadap penelitian ini, sebaiknya perusahaan melakukan pendekatan yang komprehensif dalam menerapkan motivasi kerja baik motivasi langsung maupun tidak langsung. Selain metode pemberian motivasi yang telah diterapkan, perlu dipertimbangkan pula penggunaan metode motivasi lainnya, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, pembinaan komunikasi yang efektif, dan peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja tiap karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abduh, M. A. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone*. 9–25.
- Al-Amin Irfan Muhammad. (2022). *Motivasi Adalah Hasrat atau Dorongan*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/safrezi/berita/61e8000dee36c/motivasi-adalah-hasrat-atau-dorongan-berikut-penjelasan-nya>
- Ari, P. (2020). Teori Motivasi. *Academia.Edu*.
https://www.academia.edu/download/60009870/Teori_Motivasi_BerzakaT_Kajian_Manafaat_Ekonomi_Sosial_dan_Dorongan_Kelembagaan20190715-17012-8yb429.pdf
- Ela, S. (2018). *Organisasi Kemahasiswaan* [Institut Seni Indonesia Yogyakarta]. <https://bamawa.isi.ac.id/kemahasiswaan/organisasi-kemahasiswaan/>

- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Marnis & Priyono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nursalam, metode penelitian. (2018). Pendekatan Dan Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Prabowo, H., & Lestari, V. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi. *21(2)*, 331–348. <http://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/viewFile/1124/990>
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., Hardati, R. N., Bisnis, J. A., Admiministrasi, F. I., Malang, U. I., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2019). Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang) Meningkatkan Kinerja Karyawan (. 8(1), 26–32.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mccllelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Rizky, A. (2020). Analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muallamat KCP Binjai. Repository.Uinsu.Ac.Id. <http://repository.uinsu.ac.id/14830/1/RizkyAfriani.pdf>
- Rosa, P. R. (2018). Bentuk Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KC. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Katamso. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*.
- Suwito, R., & Yolanda, A. (2013). Analisis motivasi kerja karyawan pada pt. bank sumut kep marelan medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 02(2), 1–10.
- Swastika. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.