PERANAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CAPEM SIMPANG HARU PADANG SUMATERA BARAT

TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)

sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya

Disusun Oleh :

NANDA CISCA AVRILLYA

NIM. 15441

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DIII

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PERANAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CAPEM SIMPANG HARU

PADANG SUMATERA BARAT

Nama	: Nanda Cisca Avrillya
NIM	:15441
Program Studi	:Manajemen (DIII)
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Juli 2012

Diketahui Oleh

Ketua Program Diploma III

Perengki Susanto, SE, M.Sc

NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh

Pembimbing

Rosyeni Rasyid, S.E, M.E

NIP.196102141989122001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PERANAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CAPEM SIMPANG HARU PADANG SUMATERA BARAT

Nama	: Nanda Cisca Avrillya
NIM	: 15441
Program Studi	: Manajemen (DIII)
Fakultas	: Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir

Prodi Manajemen (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

Tim Penguji,

Nama		Tanda Tangan
1. Rosyeni Rasyid, SE, ME	Ketua	
2. Rini Sarianti, SE, M.Si	Anggota	
3. Gesit Thabrani, SE, MT	Anggota	

ABSTRAK

Nanda Cisca Avrillya **: Peranan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat**

Pembimbing **: Rosyeni Rasyid, S.E, M.E**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan, kinerja karyawan, dan peranan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu motivasi dan kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode survey yang informasinya dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Peneliti mengumpulkan data langsung dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Bank Nagari Capem Simpang Haru. Berdasarkan kuesioner tersebut, peneliti melakukan pengolahan data sehingga akhirnya diperoleh hasil.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang motivasi dan kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang adalah tinggi dengan rata-rata nilai sebesar 3,51 dan TCR 87,75%. Sedangkan kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang juga terbilang tinggi dengan rata-rata nilai sebesar 3,4 dan TCR 84,75% yang berarti motivasi sangat berperan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul "**Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat**". Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Rosyeni Rasyid,S.E, M.E. selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Firman, SE sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
6. Bpk. Hamdi Leter, SE selaku pimpinan Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang beserta karyawan yang telah membimbing penulis selama magang.
7. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Son Afrizal dan Ibunda Nelly Gusti yang telah memberikan dukungan sepenuhnya baik dari segi materi, do'a, dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan Diploma III (DIII) ini. Dan tak lupa pula ucapan terima kasih kepada saudara penulis yakni Kevin Andika Nelson, Cindy Demaya Sari, dan M. Yoga Davio Nelson.
8. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuanngan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan terima kasih kepada Afriyanto Saputra yang selalu memberikan semangat dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis dan telah membuat hari-hari penulis menjadi berarti.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sisitematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2012

Penulis

Nanda Cisca Avrillya

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR LAMPIRAN viii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Kinerja Karyawan 8
B. Motivasi 11
C. Asas-asas Motivasi 17
D. Model-model Motivasi 18
E. Metode Motivasi 19
F. Alat-alat Motivasi 20
G. Konsep Motivasi 20
H. Intervensi Motivasi Kerja 25
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir 30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 30
C. Rancangan Penelitian 31
BAB IV PEMBAHASAN
A. Profil Perusahaan 40

1. Sejarah Pendirian Bank Nagari 40
2. Ruang Lingkup Kegiatan 43
3. Kegiatan Operasional 44
4. Kegiatan Non Operasional 46
5. Visi dan Misi 46
6. Produk 47
7. Latar Belakang Didirikan 48
8. Lokasi 49
9. Tugas Pokok 49
B. Pembahasan 53
1. Deskripsi Karakteristik Responden 53
2. Hasil Pengolahan Data 55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 76
B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 79

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

3.1 : Daftar Skala Jawaban Pernyataan Berdasarkan Indikator Motivasi 36

3.2 : Daftar Skala Jawaban Pernyataan Berdasarkan Indikator Kinerja 37

4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 53

4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian..... 54

4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 54

4.5 : Distribusi Frekuensi Hubungan Antara Pimpinan dan Karyawan..... 55

4.6 : Distribusi Frekuensi Hubungan Antara Sesama Rekan Kerja 57

4.7 : Distribusi Frekuensi Kepuasan Atas Kebijakan Bank Nagari 59

4.8 : Distribusi Frekuensi Kepuasan Atas Kondisi Kerja 61

4.9 : Distribusi Frekuensi Kepuasan Atas Kompensasi 63

4.10 : Kesimpulan Penelitian Motivasi Karyawan 65

4.11 : Distribusi Frekuensi Memiliki Tujuan Yang Realistik..... 66

4.12 : Distribusi Frekuensi Berani Mengambil dan Memikul Resiko 67

4.13 : Distribusi Frekuensi Melakukan Sesuatu Yang Lebih Baik Daripada Orang Lain 69

4.14 : Distribusi Frekuensi Memiliki Rencana Kerja Yang Terencana 71

4.15 : Distribusi Frekuensi Memiliki Tanggung Jawab Pribadi Yang Tinggi... 73

4.20 : Kesimpulan Penelitian Kinerja Karyawan..... 75

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Pernyataan Kuesioner Motivasi Karyawan 79
Pernyataan Kuesioner Kinerja Karyawan 80
Struktur Organisasi Bank Nagari 81
Jurnal Pembimbingan Tugas Akhir 82
Daftar Riwayat Hidup 83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal, yang pada umumnya bertujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya dalam jangka panjang. Keuntungan bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat menentukan suatu keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang paling penting adalah karyawan, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi.

Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antar motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan agar mampu mengembangkan kemampuannya.

Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan. Karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan

semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Bahkan penurunan atau peningkatan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Bank Nagari adalah salah satu bank pemerintah yang salah satu tujuannya yaitu untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Oleh karena itu Bank Nagari jelas dihadapkan pada upaya bagaimana meningkatkan kinerja karyawan agar target yang ditetapkan dapat tercapai baik dari sumber daya manusianya agar nasabah dapat dilayani dengan baik dan merasa puas.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dalam melayani masyarakat tentu saja ukuran kinerja karyawannya diukur dari kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian target, dalam arti kemampuan untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan.

Salah satu yang menjadi kendala di Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang yaitu: sering terjadinya keterlambatan dalam pencairan dana kredit

yang telah direalisasi dan kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang disediakan.

Jika sarana dan prasarana tidak segera dilengkapi, maka kinerja karyawan yang akan menjadi dampaknya. Karyawan merasa terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika terus menerus sarana dan prasarana seperti computer dan printer tidak mencukupi sebanyak jumlah karyawan. Dalam pencairan dana, nasabah akan merasa dirinya kurang diperhatikan oleh Bank jika pencairan dana melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat menyebabkan kurang puasnya pelayanan yang dirasakan oleh nasabah. Apabila hal ini terus terjadi maka kemungkinan besar nasabah akan beralih ke Bank lain dan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Bank Nagari akan menurun.

Karyawan juga diharapkan memiliki motivasi yang tinggi yang dapat dilihat dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, keberanian mengambil resiko, memiliki rencana kerja yang terencana, memiliki tujuan yang realistic, dan selalu berusaha melakukan sesuatu yang lebih baik dari rekan kerjanya.

Motivasi karyawan akan tumbuh apabila ia merasa nyaman dengan lingkungan dan kondisi tempat kerja. Ruangan yang sempit selain dapat membatasi ruang gerak karyawan, juga dapat menimbulkan rasa jenuh karyawan dengan kondisi yang monoton.

Mengingat kinerja dipakai sebagai ukuran untuk menentukan berhasil atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya dan untuk meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan motivasi maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian terhadap peranan motivasi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengambil sebuah judul " PERANAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CAPEM SIMPANG HARU PADANG SUMATERA BARAT "

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat?
3. Bagaimana peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Capem Simpang Haru Padang Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang dapat berhubungan dengan manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

   a. Bagi peneliti

      1. Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang diterapkan.
      2. Dapat memperluas pola pikir, wawasan dan pengetahuan tentang peranan motivasi kerja pada suatu perusahaan.
      3. Untuk mengetahui masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang muncul dalam meningkatkan kinerja karyawan.

   b. Bagi universitas

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Negeri Padang.

   c. Bagi Objek Penelitian

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.