

**TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK
NAGARI CABANG BUKITTINGGI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Prodi Manajemen Sebagai Salah
satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh :
ULFA NOVIANTI
2010-58130

**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG
BUKITTINGGI**

Nama : ULFA NOVIANTI


NIM/BP : 58130/2010

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Program Diploma DIII



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK NAGARI
CABANG BUKITTINGGI**

Nama : Ulfa Novianti
NIM : 58073/2010
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

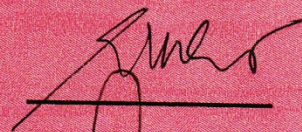
Tim Penguji,

Nama

Tanda tangan

Rini Sarianti, SE, M.Si

(Ketua)



Perengki Susanto, SE, M.Sc

(Anggota)



Rahmiati, SE, M.Sc

(Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulfa Novianti
TM/NIM : 2010/58130
Tempat/Tgl Lahir : Bukittinggi, 16 Desember 1991
Program Studi : Diploma III
Keahlian : Kewirausahaan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Cendrawasih No.10B Air Tawar Barat Padang
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bantuan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti data penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 17 Juli 2014

Yang menyatakan,



Ulfa Novianti
NIM. 58130

ABSTRAK

Ulfa Novianti : **Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan
Pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi**

Pembimbing : **Rini Sarianti, S.E, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam bekerja pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey yang informasinya dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Peneliti mengumpulkan data langsung dengan membagikan kuesioner kepada karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi. Berdasarkan kuesioner tersebut, peneliti melakukan pengolahan data sehingga akhirnya diperoleh hasil.

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan tentang motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil bahwa motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi adalah cukup tinggi dengan rata-rata nilai sebesar 3,1 dan TCR 78%. Karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi memiliki tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya yang terlihat dari rata-rata nilai TCR tertinggi sebesar 88%.

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 **“Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi”**. Tujuan dari penyusunan Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, 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 ini.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi, Bapak Drs. Zul Azhar, M.Si selaku Pembantu Dekan II dan Ibu Dr. Hj. Susi Evanita, M.Si selaku Pembantu Dekan III.
3. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III.
4. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Diploma III.
5. Bapak Ramel Yanuarta RE, SE, M.SM sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam bimbingan akademik.
6. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan Tugas Akhir ini, serta kepada karyawan dan

karyawati Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

7. 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 materi penyusunan Tugas Akhir.
8. Bapak Antonius, SE selaku pimpinan Bank Nagari Cabang Bukittinggi beserta karyawan yang telah membimbing penulis selama magang.
9. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan sepenuhnya baik dari segi materi, doa dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan Diploma III ini.
10. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2010 yang telah memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun 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 bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR LAMPIRAN | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Pengertian Motivasi | 10 |
| B. Jenis Motivasi | 11 |
| C. Asas-asas Motivasi | 12 |
| D. Model Motivasi | 13 |
| E. Metode Motivasi | 14 |
| F. Alat-alat Motivasi | 14 |
| G. Proses Motivasi | 15 |
| H. Teori Motivasi | 16 |
| I. Membangun Motivasi Kerja | 18 |
| J. Indikator Motivasi | 20 |
| BAB III PENDEKATAN PENELITIAN | |
| A. Bentuk Penelitian | 23 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 23 |

| | |
|------------------------------|----|
| C. Rancangan Penelitian..... | 23 |
|------------------------------|----|

BAB IV PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Profil Perusahaan..... | 31 |
| 1. Sejarah Pendirian Bank Nagari..... | 31 |
| 2. Ruang Lingkup Kegiatan..... | 34 |
| 3. Kegiatan Operasional..... | 35 |
| 4. Kegiatan Non Operasional..... | 36 |
| 5. Visi dan Misi..... | 36 |
| 6. Produk..... | 37 |
| 7. Lokasi | 39 |
| 8. Tugas Pokok | 39 |
| B. Pembahasan | |
| 1. Deskripsi Karakteristik Responden | 43 |
| 2. Hasil Pengolahan Data..... | 45 |
| 3. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 53 |
| 4. Upaya Bank Nagari Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan .. | 58 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 59 |
| B. Saran | 60 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 61 |
|----------------------------|-----------|

| | |
|-----------------------|-----------|
| LAMPIRAN | 62 |
|-----------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

Tabel

| | | |
|------|---|----|
| 1 | : Data Absensi Keterlambatan Karyawan | 6 |
| 2 | : Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg | 17 |
| 3 | : Daftar Skala Jawaban Berdasarkan Indikator Motivasi..... | 28 |
| 3.1 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| 3.2 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| 3.3 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 44 |
| 3.4 | : Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab..... | 45 |
| 3.5 | : Distribusi Frekuensi Semangat Kerja | 46 |
| 3.6 | : Distribusi Frekuensi Partisipasi Aktif..... | 47 |
| 3.7 | : Distribusi Frekuensi Menyenangi Pekerjaan | 49 |
| 3.8 | : Distribusi Frekuensi Sesuai Prosedur dan Alur Kerja | 50 |
| 3.9 | : Distribusi Frekuensi Termotivasi Untuk Maju | 51 |
| 3.10 | : Kesimpulan Penelitian Motivasi Kerja | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

| |
|---|
| Pernyataan Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan..... |
| Surat Persetujuan Pengambilan Data..... |
| Struktur Organisasi Bank Nagari..... |
| Jurnal Bimbingan Tugas Akhir..... |
| Daftar Riwayat Hidup..... |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam bisnis perbankan terdiri atas manusia-manusia yang mempunyai keahlian (baik karena pendidikan maupun karena pengalaman), niat atau kehendak, perasaan dan motivasi. Motivasi karyawan tentu bermacam-macam dan berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Seorang karyawan bekerja dengan giat dan tekun pada setiap unit bisa disebabkan karena imbalan yang diperolehnya (gaji dan tunjangan) sangat besar dan memuaskan atau karena karyawan tersebut sangat menyukai jenis pekerjaannya atau karena ada motivasi yang lain.

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 di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Menurut Moekijat (2002:9) motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk

bertindak dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan. kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kemampuan. Upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

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.

Anoraga dan Suyati (1995), memberikan pengertian tentang semangat kerja yaitu sikap kejiwaan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya dan peranan individu tercermin dengan adanya minat, gairah dan bekerja secara lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sikap kelompok dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seorang karyawan mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang

lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Seseorang bergabung dengan suatu perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya, karena itulah perusahaan harus memperhatikan kepentingan dan kebutuhan karyawan tersebut yang nantinya akan menjadi motivator bagi mereka untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Jadi, perusahaan harus peka terhadap faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, sebab manusia sebagai makhluk yang kompleks sangat sulit untuk mengetahui motivasi yang mendorong mereka dalam melakukan pekerjaannya akibat banyak tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi kerja karyawan bukan hanya tanggung jawab sebelah pihak saja, namun antara pimpinan dan karyawan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkannya. Seorang karyawan tidak boleh hanya mengharapkan perusahaan memberikan motivasi. Sebaliknya pimpinan juga harus proaktif membangkitkan motivasi kerja karyawan sebab akan memberikan pengaruh positif bagi kedua pihak.

Manajemen bank yang baik selalu dapat membaca motivasi dari setiap karyawan dalam berbagai jajaran dan jenjang organisasi yang dipimpinnya. Jika manajemen bank dapat mengakomodasi keinginan ataupun motivasi karyawan tersebut secara tepat waktu dan tepat lokasi, bank dapat memanfaatkan tenaga, pikiran, dan keahlian karyawan tersebut secara optimal.

Pentingnya peran karyawan terhadap perkembangan perusahaan mendorong pimpinan perusahaan untuk selalu memotivasi para karyawan agar bisa bekerja secara optimal, yang didorong dengan diterapkannya yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Sebab, semakin bagus performa yang diberikan para karyawan, maka semakin besar pula peluang bagi perusahaan mencapai sukses. Oleh karena itu, pimpinan menerapkan beberapa kebijakan yang dibuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan motivasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan karyawan.

Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, para karyawan akan merasa bahwa pimpinan perusahaan mempunyai perhatian kepadanya sehingga akan meningkatkan perasaan memiliki/*sense of belongin* dalam diri mereka. Mereka akan turut menjaga perusahaan dari hal-hal yang dapat membahayakan perusahaan, baik secara fisik (kerusakan asset) maupun secara moral (misalnya mengurangi atau mencegah terjadinya kecurangan dalam bisnis operasional perbankan, menjaga kerahasiaan perusahaan mereka kepada pihak yang ingin mengetahui kelemahan perusahaan, dan lain-lain).

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 motivasi kerja karyawan agar target yang telah ditetapkan dapat tercapai baik dari sumber daya manusianya agar nasabah dapat dilayani dengan baik dan merasa puas.

Disamping itu, dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi atas pekerjaan yang telah dibebankan, karyawan perlu merealisasikan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil yang optimal. Memang, sudah kewajiban karyawan memiliki motivasi, tetapi perusahaan pun memiliki kewajiban agar motivasi kerja karyawan tidak termatikan oleh perusahaan, sengaja atau tanpa sengaja.

Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa saja yang diinginkan oleh karyawan. Sebagian besar karyawan bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Bank Nagari Cabang Bukittinggi sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dalam melayani masyarakat, tentu saja motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangatlah penting untuk mencapai target pekerjaan yang ditetapkan. 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 realistik dan selalu berusaha melakukan sesuatu yang lebih baik dari rekannya.

Terdapat dua sumber motivasi menurut Moekijat (2002:5), yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern. Motivasi intern semua menyangkut motivasi dari dalam yaitu motif seseorang berperilaku atas dorongan diri sendiri, yang mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu dan kebutuhan serta keinginannya. Motivasi ekstern yaitu motivasi dan dorongan yang bersumber dari luar, yaitu ; gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, serta masalah-masalah pekerjaan, seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Selanjutnya, sebagai indikator atau alat untuk melihat motivasi kerja dari seorang karyawan, dapat dilihat salah satunya dari tingkat data absensi kerja, dimana semakin banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau terlambat dari jam kerja, berarti menunjukkan motivasi kerja yang rendah dan begitu juga sebaliknya, dan hal ini berkaitan dengan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya. Berikut dapat dilihat tingkat perkembangan absensi kerja karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1 : Data Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi Selama Tahun 2011-2013

| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Data keterlambatan Rata-rata/Bulan (Orang) | Tingkat Data (%) |
|--------------|--------------------------------|---|-------------------------|
| 2011 | 27 | 3 | 11.11 |
| 2012 | 27 | 4 | 14.81 |
| 2013 | 30 | 4 | 13.33 |

Sumber : Bank Nagari, 2014

Dari data diatas, dapat dilihat tingkat absensi kerja karyawan pada tahun 2011 sebesar 11.11% menjadi 14.81% pada tahun 2012 menunjukkan peningkatan, tetapi di tahun 2012 ke tahun 2013 menunjukkan penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam proposal dengan judul **“Tinjauan Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Bukittinggi?
2. Apa upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Bank Nagari Cabang Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui apa saja upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasinya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat-manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang 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 praktek yang diterapkan.
2. Dapat memperluas pola pikir, wawasan dan pengetahuan tentang peranan pada suatu perusahaan.
3. Untuk mengetahui masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang muncul dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Ahli Madya (Amd) dan mengimplementasikan antara teori yang didapat selama ditingkat perkuliahan di Universitas Negeri Padang.

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 upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja karyawan pada Bank Nagari Capem Pasar Bawah Bukittinggi terbilang cukup tinggi dengan rata-rata nilai sebesar 3.1 dan rata-rata persentase TCR sebesar 78%.
2. Karyawan Bank Nagari Capem Pasar Bawah Bukittinggi memiliki tanggung jawab dan semangat yang cukup tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat terlihat dari hasil rata-rata indikator 3.5 dan rata-rata TCR sebesar 88%.
3. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi karyawan dalam melaksanakan lembur kerja dan tepat waktu datang bekerja terbilang agak rendah, hal ini terlihat dari nilai rata-rata paling rendah sebesar 2.3 dan rata-rata TCR 60% .

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, pimpinan Bank Nagari Cabang Bukittinggi menindaklanjuti dengan pemberian teguran yang bertujuan agar karyawan tersebut mengetahui kesalahannya dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pimpinan juga menerapkan kebijakan

pemotongan tunjangan karyawan sebesar 5% apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja kecuali sedang dirawat di rumah sakit.

B. Saran

Bank Nagari harus tetap memperhatikan faktor mana yang masih perlu untuk ditingkatkan lagi agar motivasi karyawan tetap terjaga. Walau melaksanakan lembur kerja, karyawan tetap harus tunduk pada aturan dan kebijakan dari perusahaan dengan datang ke kantor tepat waktu, karena tanggung jawab adalah prioritas utama. Pimpinan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk faktor yang sudah maksimal agar dapat tetap dipertahankan agar motivasi karyawan dalam bekerja tidak berkurang. Apabila motivasi sudah tinggi, maka otomatis kinerja dan prestasi karyawan juga akan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- J. Winardi. 2000. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. Dasar-dasar Motivasi. Bandung: Pioneer Jaya.
- Nazir, Mohammad. 2003. Metodologi Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang, P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, James, A. F. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Utama.

<http://www.banknagari.com>