

# Peran Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perbankan

*by Putri Meliana Santoso*

---

**Submission date:** 03-May-2024 11:13PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2370492424

**File name:** JURMA\_Vol\_2\_no\_2\_Juni\_2024\_hal\_132-144.pdf (804.78K)

**Word count:** 4602

**Character count:** 29929

## Peran Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perbankan

Putri Meliana Santoso

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: [210211100246@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100246@student.trunojoyo.ac.id)

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Madura, Jawa Timur 69162

**Abstract.** This study aims to determine the role of motivation, factors, and impact on the performance of banking company employees. The method used in this study is a descriptive qualitative research method. In this study, it was used to collect information data through interviews with informants. The results of this study show that motivation has an important role that affects the performance of banking company employees.

**Keywords:** Motivation, factor, performance, a motivational role.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi, faktor, dan dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan perbankan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data informasi melalui wawancara pada narasumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting yang berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan perbankan.

**Kata kunci:** Motivasi, faktor, kinerja, peran motivasi.

### LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di masa kini dapat dikatakan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mencapai visi dan misi mereka untuk menjadi sebuah perusahaan terbaik. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan karyawan yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud dapat dilihat berupa kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya akan memiliki potensi menghasilkan kinerja dengan kualitas yang baik yang dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan karyawan yang termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, maka tidak hanya visi misi perusahaan yang akan tercapai tetapi juga dapat membuat perusahaan memiliki keunggulan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bagi banyak orang, bekerja di dunia perbankan merupakan suatu prestasi yang membanggakan dan berharga. Hal ini tidak lepas dari sejumlah alasan yang menjadikan perbankan sebagai profesi yang sangat dihargai oleh masyarakat. Pertama, sektor perbankan menawarkan stabilitas yang sulit ditemukan di sektor lain. Pegawai bank sering kali menikmati keamanan kerja yang sangat baik dengan gaji dan tunjangan yang teratur, serta kompensasi yang kompetitif. Hal ini memberikan individu dan keluarganya rasa aman dan kepastian. Selain

Received Maret 10, 2024; Accepted Mei 04, 2024; Published Juni 30, 2024

\*Putri Meliana Santoso, [210211100246@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100246@student.trunojoyo.ac.id)

itu, bekerja di bank juga memberikan kesempatan untuk menjadi bagian dari lembaga yang dihormati dan diakui masyarakat.

Bank-bank besar, khususnya bank umum, seringkali memiliki reputasi yang baik dan kredibilitas yang tinggi. Hal ini tidak hanya memberikan kepuasan pribadi bagi karyawan, namun juga dapat meningkatkan citranya di mata keluarga, teman, dan masyarakat luas. Selain itu, sektor perbankan menawarkan beragam peluang karir dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh bank membantu karyawan meningkatkan kualifikasi mereka dan maju ke jenjang karir yang lebih tinggi. Tawaran seperti pendidikan lebih lanjut, pelatihan manajemen dan kesempatan bekerja di berbagai departemen juga membuat bank ini menarik bagi mereka yang ingin berkembang lebih jauh.

Bekerja di sektor perbankan tidak hanya berarti keuntungan pribadi, tetapi juga peluang bagi individu untuk berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan sosial negara. Layanan keuangan yang diberikan oleh bank-bank tersebut tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi tetapi juga memberikan manfaat langsung kepada masyarakat luas. Mengingat kombinasi stabilitas, reputasi, peluang karir dan kontribusi sosial, tidak mengherankan jika perbankan adalah salah satu pilihan pekerjaan paling populer di kalangan masyarakat. Bagi banyak orang, bekerja di dunia perbankan bukan sekedar pekerjaan, melainkan sebuah prestasi dan rasa bangga yang berdampak positif bagi kehidupan mereka.

Motivasi merupakan bagian penting dari dalam diri seseorang. Motivasi merupakan dorongan pada setiap individu untuk melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (dalam Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan, daya penggerak yang berada dalam diri seseorang sehingga seseorang memiliki keinginan untuk melakukan sebuah pekerjaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai sebuah kepuasan dalam dirinya. Menurut Mangkunegara (2013) motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Menurut Olivia (dalam Ananda & Dewi, 2024) ada beberapa aspek yang memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan, hal ini meliputi motivasi, disiplin diri, dan pemberian dukungan yang memadai dalam lingkungan kerja. Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora (dalam Y Liana, Irawati, 2014) yakni :

- (1) Faktor individual yang terdiri dari: (a) Kemampuan dan keahlian, (b) Latar belakang, (c)

Demografi. Selanjutnya (2) Faktor psikologis yang terdiri dari: (a) Persepsi, (b) Attitude, (c) Personality, (d) Pembelajaran, (e) Motivasi, dan (3) Faktor organisasi yang terdiri dari: (a) Sumber daya, (b) Kepemimpinan, (c) Penghargaan, (d) Struktur, dan (e) Job design.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi dan kinerja diatas dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki peran yang cukup penting pada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dikatakan mengalami peningkatan apabila mereka sudah mencapai atau bahkan melebihi target perusahaan.

Dalam artikel ini akan membahas peran motivasi pada karyawan perusahaan perbankan dimana akan berisi hal-hal yang menjadi motivasi dan peran dari hal tersebut yang memungkinkan memberi dampak pada kinerja karyawan tersebut secara individu.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Pandi Afandi (2016:12), Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan interna dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Menurut Pamela & Oloko (2015:102), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012:22), "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Cascio (2014:20), "Kinerja merujuk pada keberhasilan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan". Menurut Paterson dalam Hasibuan (2014:120), "Kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan".

Menurut Harsuko (2011 : 54), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Menurut Sinambela, dkk (2012 : 67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa pakar dapat disimpulkan bahwa kinerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi adalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa pembahasan tentang motivasi individu dan kinerja sudah diteliti oleh para peneliti sebelumnya yakni diantaranya (Rudi Hartono, 2019) (Nabila Aulia, 2022) (Yuyuk Liana, 2014) (Sutrisno, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2024) (Ananda, 2024) (Nafisatul Ilim, 2024) (Siti Aisyah, 2024) (Eny Machsusiyah Zin, 2023)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan cara pengumpulan data informasi melalui wawancara pada narasumber. Nazir (2014 : 43) bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di sebuah perusahaan kantor cabang perbankan yang berada di Pulau Madura.

## 2. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil 3 informan untuk mendapatkan informasi terkait data yang dibutuhkan dalam penelitian. Informan merupakan seorang pegawai yang bekerja di perusahaan kantor cabang perbankan.

## 3. Hasil Wawancara

Q : Untuk simbol pertanyaan yang disampaikan pewawancara

A1 : Untuk simbol narasumber pertama

A2 : Untuk simbol narasumber kedua

A3 : Untuk simbol narasumber ketiga

Untuk setiap informasi terkait data diri narasumber akan dirahasiakan untuk keamanan dan kenyamanan narasumber tersebut. Wawancara dilakukan secara langsung, yakni pada tanggal 27 Maret 2024 yang berlokasi di perusahaan kantor cabang perbankan yang berada di Madura.

<b>Q</b>	<b>Apa motivasi anda untuk memilih bekerja di perusahaan perbankan?</b>
<b>A1</b>	Cita-cita. Setiap orang memiliki cita-cita atau sebuah keinginan untuk bekerja disuatu tempat yang mereka impikan. Begitu juga dengan A1, narasumber memilih untuk bekerja di perusahaan perbankan berdasarkan cita-citanya.
<b>A2</b>	Menurut narasumber (A2) perusahaan perbankan tempatnya bekerja merupakan Bank terbaik di Indonesia. Dan dengan keyakinannya akan kemampuan yang dimilikinya A2 yakin bahwa ia mampu berkontribusi di Bank tersebut.
<b>A3</b>	Cita-cita. Menjadi pegawai BUMN merupakan salah satu Impian Masyarakat Indonesia. Begitu juga dengan narasumber (A3), menurutnya menjadi pegawai Bank merupakan salah satu pekerjaan yang di cita-citakannya.
<b>Q</b>	<b>Apa yang membuat anda merasa senang dalam melakukan pekerjaan anda?</b>
<b>A1</b>	Sebaliknya, daripada senang, narasumber A1 merasa tidak senang / tidak nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan menurut A1 tanggung jawab pekerjaan, <i>benefit</i> yang didapat, dan resiko yang ditanggung membuat A1 merasa bahwa hal tersebut tidak sebanding dengan pendapatan / gaji yang ditawarkan. Serta ada beberapa fasilitas perusahaan yang dianggap belum memadai atau memenuhi kebutuhan di suatu bidang pekerjaan.
<b>A2</b>	Menurut A2, hal yang membuatnya senang dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan narasumber menikmati pekerjaannya. Dan lingkungan kerja yang nyaman <i>supportive</i> serta mendukung membuat narasumber merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaannya.



A3	Menurut A3, hal yang membuat narasumber senang dalam bekerja berawal dari minat. Menurutny melakukan sesuatu berdasarkan minat individu terhadap pekerjaannya membuatnya merasa nyaman dan mudah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan
Q	<b>Menurut anda apakah motivasi itu penting dalam dunia kerja? Terutama pada posisi / pekerjaan anda saat ini</b>
A1	Motivasi merupakan hal yang terpenting dalam diri manusia. Motivasi merupakan dorongan yang dapat berasal dari dalam diri itu sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal). Motivasi dalam pekerjaan saat ini begitu penting, menjadi dorongan dari dalam diri untuk terus berkembang, mencapai Batasan atau level tertentu, menciptakan perubahan, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.
A2	Tentunya sangat penting. Mengingat setiap pekerjaan pasti memiliki resiko, motivasi diperlukan sebagai dorongan diri menanggung resiko, mendorong kinerja individu untuk menjadi lebih baik kedepannya. Dengan posisi pekerjaan saat ini, motivasi berguna memberikan dorongan dari dalam diri untuk menikmati pekerjaan saat ini, untuk memberikan pelayanan setulus hati pada nasabah bank, untuk terus belajar dan menimbah ilmu pada posisi saat ini.
A3	Motivasi merupakan dorongan penting yang berasal dari dalam diri untuk terus bersemangat dalam melakukan pekerjaan saat ini, untuk terus meng-upgrade diri menjadi lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik.
Q	<b>menurut bapak apakah motivasi itu berpengaruh pada kinerja anda selama bekerja di perusahaan perbankan?</b>
A1	Sangat berpengaruh. Motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja pada individu yang mana dari peningkatan kinerja tersebut membuat perusahaan mengalami kemajuan dan berada di Tingkat tertentu dalam persaingan bisnis.
A2	Tentunya sangat berpengaruh. Mengingat bahwa motivasi kerja itu sangat penting, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi ini dapat berasal dari faktor eksternal maupun internal seperti berasal dari dalam diri sendiri.
A3	Motivasi sangat penting. Mengingat pekerjaan sebagai pegawai bank tentunya motivasi sangat dibutuhkan untuk terus semangat bekerja, meningkatkan kinerja serta memberikan pelayanan terbaik pada nasabah bank.
Q	<b>Bagaimana cara anda mengatasi apabila terjadi penurunan motivasi?</b>
A1	Cara yang biasanya saya gunakan salah satunya adalah <i>Mind Healing</i> atau menyegarkan pikiran hal ini dapat dilakukan dengan <i>traveling</i> , memikirkan hal hal tak terduga, atau membuat konten. Mengingat salah satu kesenangan saya selain bekerja adalah membuat konten, hal ini dapat mendorong saya untuk melakukan sesuatu yang dapat dijadikan sebagai konten, yang mana konten-konten tersebut

	dapat menjadi <i>booster</i> atau dorongan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri.
A2	Penurunan motivasi merupakan hal yang wajar. Apabila terjadi penurunan motivasi, kita dapat mendiskusikan baik itu dengan rekan kerja sebaya maupun atasan tentang bagaimana meningkatkan motivasi itu Kembali yang mana hal tersebut tentunya juga akan meningkatkan kinerja kita.
A3	Menciptakan <i>mood</i> atau suasana hati yang nyaman seperti dengan cara mendengarkan musik yang berkemungkinan memberikan semangat atau dorongan dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan.
Q	<b>Bagaimana cara anda mengatasi kejenuhan dalam bekerja?</b>
A1	Sama seperti jawaban dari pertanyaan sebelumnya, yaitu <i>Mind Healing</i> . Mengambil waktu sejenak untuk merehatkan pikiran, memikirkan sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang cukup penting yang dapat mendorong diri untuk melawan rasa jenuh dalam bekerja. Seperti memikirkan akan tanggung jawab dalam keluarga untuk terus menafkahi, yang mana hal itu dapat mendorong diri melawan rasa jenuh dan Kembali bekerja.
A2	Melakukan hal yang disukai, melakukan sesuatu yang disenangi. Mencari dan melakukan sesuatu yang membuat diri sendiri senang dengan pekerjaan. Ketika mendapati pekerjaan yang berat yang mengharuskan kita untuk lembur, maka hal yang dapat meningkatkan suasana hati menjadi lebih baik. Hal tersebut bisa didapatkan dengan rekan kerja atau dengan faktor lainnya.
A3	Pergi berbelanja. Mengatur waktu untuk beristirahat sejenak walau hanya sekedar berbelanja, membeli barang yang diinginkan. Hal ini dapat mengembalikan suasana hati dan juga mengingat akan kebutuhan hidup dan gaya hidup dapat membuat kita Kembali memikirkan tentang pekerjaan kita.
Q	<b>Apa yang anda lakukan jika anda kehilangan / tidak termotivasi dalam pekerjaan bapak?</b>
A1	<i>Me Time</i> . Mengambil jeda sejenak meluangkan waktu untuk diri sendiri. Memikirkan dan melakukan sesuatu yang dapat mengembalikan motivasi untuk bekerja. Seperti memikirkan akan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
A2	Memikirkan Kembali tentang keluarga, mengingat pada saat ini mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah dan posisi pekerjaan yang didapatkan saat ini dapat dikatakan merupakan pekerjaan yang juga sangat diinginkan oleh banyak orang. Dari pikiran tersebutlah yang Kembali membentuk motivasi, memberikan dorongan untuk Kembali bekerja. Perasaan pernah berada diposisi terendah, berada dititik ini dan diposisi ini menjadi hal yang patut disyukuri karna selain sulitnya mencari pekerjaan dan pekerjaan saat ini



	saya dapatkan merupakan pekerjaan yang begitu diimpikan oleh orang lain.
<b>A3</b>	Mengingat pada diri sendiri jika pekerjaan saat ini adalah pekerjaan yang juga diinginkan oleh semua orang. Banyak orang yang begitu menginginkan posisi pekerjaan saya saat ini. Dan berada di posisi saat ini pada pekerjaan ini juga merupakan Impian diri sendiri yang sangat ingin dicapai sejak dulu.
<b>Q</b>	<b>Apa yang menjadi alasan anda untuk tetap bertahan pada pekerjaan anda saat ini?</b>
<b>A1</b>	Perasaan tanggung jawab akan suatu pekerjaan, rasa terima kasih terhadap perusahaan akan benefit yang didapatkan yang mana hal tersebut dianggap lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Dan usia. Keterbatasan usia membatasi setiap orang untuk tidak memiliki banyak pilihan dalam bekerja dikarenakan setiap perusahaan memiliki batas maksimal usia produktif karyawan. Hal ini cukup penting mengingat persaingan antar karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
<b>A2</b>	Untuk saya yang terbilang masih pegawai baru tentunya dikarenakan saya merasa nyaman, saya senang dengan pekerjaan saya, hal tersebut menjadi motivasi saya ke depannya untuk bertahan pada pekerjaan saya, untuk bekerja dengan lebih baik lagi, memberikan yang terbaik dengan kinerja yang baik pada perusahaan.
<b>A3</b>	Karena saya senang dengan pekerjaan saya. Pekerjaan ini seolah menjadi dunia baru yang membuat saya senang untuk terus bertahan berada pada posisi saat ini.
<b>Q</b>	<b>Bagaimana anda mempertahankan fokus anda dalam bekerja?</b>
<b>A1</b>	Memikirkan Kembali tentang keluarga dan Impian diri tentang mewujudkan atau memberikan perubahan pada perusahaan, mengingat akan tanggung jawab yang ditanggung baik dalam keluarga maupun pekerjaan. Hal hal tersebutlah yang membantu saya untuk membuat saya fokus terhadap pekerjaan saya.
<b>A2</b>	Fokus dengan tujuan diri sendiri, setiap orang memiliki tujuan baik itu dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Seseorang yang fokus pada tujuannya, ia akan mengesampingkan hal-hal yang dapat mengganggu tercapainya sebuah tujuan.
<b>A3</b>	Mengontrol diri. Mengontrol emosi dan mengontrol pikiran berpengaruh pada pekerjaan. Apabila emosi dan pikiran seseorang kacau, maka hal tersebut akan mengganggu pekerjaan yang dilakukan saat itu, membuatnya berantakan, dan membuat pekerjaan tersebut tidak kunjung selesai. Maka dari itu penting untuk setiap orang mengontrol diri mereka Ketika bekerja dan mengesampingkan hal yang tidak terlalu penting yang mana hal tersebut berkemungkinan mengacaukan fokus dalam bekerja.

<b>Q</b>	<b>apakah ada penunjang lain yang mungkin dari perusahaan yang membuat motivasi anda meningkat?</b>
<b>A1</b>	Peningkatan fasilitas yang memadai yang dapat mendukung pekerjaan saya. Adanya fasilitas yang memenuhi dibidang pekerjaan saya dapat mempermudah pekerjaan dan memberikan dorongan pada diri saya untuk tetap semangat melakukan pekerjaan.
<b>A2</b>	Penunjang lain untuk meningkatkan motivasi ada beberapa faktor yang mana hal tersebut dapat berasal dari internal atau diri sendiri maupun eksternal yang mana perusahaan harusnya bisa memenuhi hal tersebut agar motivasi karyawan meningkat. Seperti gaji yang dibayarkan dengan layak dan tepat waktu, pemberian tunjangan dan lain lain. Apabila hak-hak pekerja terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik.
<b>A3</b>	Penghargaan / apresiasi. Apabila setiap pekerjaan yang kita lakukan dihargai, diapresiasi maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja berperan penting dalam kinerja karyawan. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh narasumber menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi ini bisa bersumber dari faktor eksternal maupun faktor internal, misal berasal dari dalam diri sendiri. Motivasi menjadi bagian penting dalam diri karyawan perbankan karena menjadi pendorong dari dalam diri untuk terus berkembang mencapai tingkatan yang lebih tinggi, menciptakan perubahan yang lebih baik, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dengan motivasi, karyawan akan terus semangat dalam bekerja, meningkatkan kinerjanya, serta memberikan pelayanan terbaik dan setulus hati pada nasabah bank. Peningkatan kinerja akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan menjadi lebih kuat dalam persaingan bisnis di bidang yang sama. Implikasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Anshori, (2022) terbukti bahwa motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Di mana dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan.

Narasumber menyatakan bahwa cita-cita dan impian mereka adalah motivasinya untuk bekerja di industri perbankan. Narasumber lain menyatakan keyakinan mereka akan kemampuan diri sendiri dan pandangan positif terhadap reputasi perusahaan perbankan tempat mereka bekerja menjadi motivasinya untuk bekerja di industri perbankan. Kedua pernyataan tersebut mencerminkan ambisi mereka untuk meraih pencapaian tertentu dalam karir mereka di industri perbankan, yang tentu akan berimbas pada kinerja mereka.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dapat muncul karena adanya kepuasan intrinsik dan ekstrinsik, dukungan lingkungan kerja, atau minat dari dalam diri terhadap pekerjaan. Motivasi tersebut membuat mereka cenderung lebih senang dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Zin, Widana, & Anshori, 2023). Salah satu narasumber menyatakan perasaan tidak senangnya dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini dikarenakan tanggung jawab pekerjaan dan resiko yang ditanggung tidak sebanding dengan gaji yang didapatkan, ditambah dengan fasilitas perusahaan yang dianggap belum memadai atau memenuhi kebutuhan di suatu bidang pekerjaan. Salah satu teori motivasi yaitu *Control Theory* menerapkan prinsip-prinsip *cybernetics*, seperti halnya *thermostat*, yang menggunakan umpan balik untuk mengatur suatu sistem. Teori ini juga dikenal sebagai feedback control atau *cybernetics*, dan menganggap bahwa umpan balik memiliki peran kunci dalam membentuk perilaku seseorang. Dalam hal ini feedback perusahaan dalam bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan menjadi kunci terbentuknya perilaku karyawan tersebut kedepannya. Apabila karyawan merasa kurang puas dengan feedback yang diberikan perusahaan, maka motivasinya untuk bekerja akan menurun yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Mukayah, Anwar, Taufiqurrohman, & Isa Anshori, 2023).

Narasumber lain menyatakan bahwa mereka menikmati pekerjaannya karena lingkungan kerjanya nyaman dan *supportive*. Menurut *Social Cognitive Theory*, yang dikembangkan oleh Albert Bandura terdapat tiga elemen utama yang dipertimbangkan dalam motivasi kerja, antara lain lingkungan kerja, pemikiran karyawan, dan tindakan yang dilakukan karyawan. *Social Cognitive Theory* memandang bahwa motivasi seseorang untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara elemen tersebut (Mukayah et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasim & Anshori, (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja atau tempat berlangsungnya aktivitas kerja. Lingkungan kerja mencakup suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau dan warna. Kondisi fisik yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan

*Burnout* adalah keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem dan bisa disebabkan oleh stress kerja yang kronis. Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan emosional dan motivasi untuk bekerja menjadi rendah. Masalah *burnout* pada karyawan banyak menyebabkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada kinerjanya (Bariqi & Anshori, 2023). Ada banyak cara untuk mengatasi

penurunan motivasi. Dari hasil wawancara, cara karyawan perbankan mengatasi penurunan motivasi ialah dengan *mind healing*, memikirkan hal-hal tidak terduga, menciptakan *mood* yang nyaman dengan music ataupun berbelanja barang yang diinginkan, hingga mendiskusikan masalah ini dengan rekan kerja. cara tersebut dinilai mampu untuk mengatasi penurunan motivasi dan menjadi *booster* untuk meningkatkan kinerja.

Selain *burnout* terdapat faktor lain yang bisa berpengaruh pada motivasi kerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan sifat karyawan dan tanggung jawab yang dihadapi dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja karyawan, bahkan bisa menyebabkan karyawan kehilangan motivasi sepenuhnya. Akibatnya, karyawan mungkin tidak menunjukkan dedikasi penuh dalam pekerjaannya dan fokus karyawan jadi tidak terarah (Putri, Yulianti, & Anshori, 2024). Dari hasil wawancara, mereka yang pernah mengalami kehilangan motivasi pada pekerjaan akan mengambil jeda sejenak meluangkan waktu untuk diri sendiri. Mereka memikirkan tanggung jawabnya sebagai pencari nafkah untuk keluarga, mengingat mencari pekerjaan bukan hal yang mudah, apalagi posisi pekerjaan saat ini adalah pekerjaan Impian banyak orang. Dari pemikiran ini akan terbentuk kembali motivasi dan akan bertahan pada pekerjaannya saat ini. Motivasi yang terbentuk Kembali harus diiringi dengan meningkatkan fokus dalam bekerja. Karyawan perlu fokus pada tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang dengan mengesampingkan hal-hal yang dapat mengganggu tercapainya tujuan. Selain itu karyawan juga harus mengontrol diri, karena hal tersebut juga akan berpengaruh pada motivasinya untuk bekerja.

Motivasi kerja yang berperan dalam kinerja karyawan perbankan juga dapat ditingkatkan melalui faktor eksternal. Faktor eksternal tersebut melibatkan perusahaan tempat karyawan bekerja. Narasumber menyatakan bahwa peningkatan fasilitas yang dilakukan perusahaan terutama yang memenuhi bidang pekerjaannya akan mendorong dirinya untuk semakin semangat dalam bekerja, karena karyawan merasa fasilitas tersebut mempermudah pekerjaan. Motivasi kerja karyawan juga dapat meningkat jika perusahaan memenuhi hak-hak karyawan atau kompensasi seperti gaji yang layak dan tepat waktu, serta pemberian tunjangan dan bonus. Selain itu apresiasi yang diberikan oleh atasan atas setiap pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan motivasi, karena karyawan akan merasa dihargai atas segala usahanya. Jadi kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Menurut (Iwanussoleh, Gesta, Marliana, Qodri, & Anshori5, 2023) penggunaan pendekatan kompensasi dan imbalan yang cermat dapat menjadi kunci untuk menjaga karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi.



## KESIMPULAN

Motivasi kerja sangat penting dalam kinerja karyawan perbankan. Motivasi dapat berasal dari faktor eksternal dan internal, serta menjadi pendorong dari dalam diri untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan semangat dan memberikan pelayanan terbaik pada nasabah bank. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan persaingan bisnis.

Cita-cita dan impian menjadi motivasi bagi karyawan perbankan. Keyakinan akan kemampuan dan pandangan positif terhadap reputasi perusahaan juga menjadi dorongan bagi mereka. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan dapat muncul dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik, dukungan lingkungan kerja, dan minat terhadap pekerjaan. Motivasi ini akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Masalah burnout dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengurangi motivasi kerja karyawan. Namun, ada cara untuk mengatasi penurunan motivasi, seperti mind healing, menciptakan mood yang nyaman, atau mendiskusikan masalah dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga dapat ditingkatkan melalui faktor eksternal. Peningkatan fasilitas, kompensasi yang adil, pemberian tunjangan dan bonus, serta apresiasi dari atasan akan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai dan semakin bersemangat dalam bekerja. Penggunaan pendekatan kompensasi dan imbalan yang cermat menjadi kunci untuk menjaga karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi.

## DAFTAR REFERENSI

- Aulia, N., & Anshori, M. I. (2022). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Karyawan. *JKIM: Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 316–325.
- Bariqi, M. D., & Anshori, I. (2023). Model pendekatan big five personality untuk mereduksi burnout dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Management and Education Journal*, 1(1), 7–18. Retrieved from <http://managementeducationjournal.com/index.php/mej/article/view/2>
- Iwanussoleh, Gesta, R. D. A., Marlina, R., Qodri, B. M., & Anshori, M. I. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital. *Jumek : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 130–143. Retrieved from <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>

- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387. Retrieved from <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multipleINSTITERCOMPUBLISHERhttps://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Nasim, & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 296–311. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i2.2357>
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Zin, E. M., Widana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Journal of Management and Social Sciences (JMISC)*, 1(3), 208–231. Retrieved from <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176>
- Ananda, T. A. (2024). Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal Of Social Science Research*.
- Eny Machsusiyah Zin, S. N. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMISC)*.
- Nabila Aulia, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kreatif Pemimpin Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur Di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*.
- Nafisatul Ilim, A. W. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*.
- Rudi Hartono, M. I. (2019). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya).
- Siti Aisyah, . M. (2024). Employee motivation in facing challenges in the insurance industry with the role of creativity as a key factor: case study of Madura BPJS Employment. *Journal of Business Management and Economic Development*.
- Sutrisno, D. &. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisni*.
- Sutrisno, D. &. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Yuyuk Liana, R. I. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *jurnal manajemen dan akuntansi*.



# Peran Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perbankan

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.formosapublisher.org">journal.formosapublisher.org</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://journal.institercom-edu.org">journal.institercom-edu.org</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://publishing-widyagama.ac.id">publishing-widyagama.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://eprints.dinus.ac.id">eprints.dinus.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://library.upnvj.ac.id">library.upnvj.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnaluniv45sby.ac.id">jurnaluniv45sby.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://publikasiilmiah.ums.ac.id">publikasiilmiah.ums.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://eprints.umg.ac.id">eprints.umg.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://jurnal.aksaraglobal.co.id">jurnal.aksaraglobal.co.id</a> Internet Source	1 %
14	Gangsaringsih, Tulus. "Pengaruh Need for Achievement dan Competency Terhadap Job Performance pada Karyawan Pt. Gading Bumi Sentosa", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	1 %
15	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://jurnal.uwp.ac.id">jurnal.uwp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejournal.unipas.ac.id">ejournal.unipas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://journal.widyakarya.ac.id">journal.widyakarya.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://lib.ibs.ac.id">lib.ibs.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://journal.trunojoyo.ac.id">journal.trunojoyo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://loker-archive.blogspot.com">loker-archive.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://the-history-of-rarachan.blogspot.com">the-history-of-rarachan.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
28	Dwi Mufidah Putra, Rifki Hanif. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL SAS TEAM DRENGES PAKISAJI KAB. MALANG", Jurnal Manajemen dan Profesional, 2021 Publication	<1 %
29	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA	<1 %

TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal  
Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

30

[karyailmiahdosenunisla.files.wordpress.com](http://karyailmiahdosenunisla.files.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

31

[ninikamei.wordpress.com](http://ninikamei.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

32

[repository.unissula.ac.id](http://repository.unissula.ac.id)

Internet Source

<1 %

33

[repository.unj.ac.id](http://repository.unj.ac.id)

Internet Source

<1 %

34

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.  
"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal  
Online Program Studi Pendidikan Ekonomi,  
2020

Publication

<1 %

35

Sulistiyawati Latimbang, Sagaf S. Pettalongi,  
Fatimah Saguni, Hamlan Hamlan. "Pengaruh  
Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas  
Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu",  
Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 2022

Publication

<1 %

36

[arjunacellular.blogspot.com](http://arjunacellular.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

37	<a href="http://doria.fi">doria.fi</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="http://ebook.itenas.ac.id">ebook.itenas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="http://ejournal.upi.edu">ejournal.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://repositori.unsil.ac.id">repositori.unsil.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://repository.uib.ac.id">repository.uib.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://www.meetdoctor.com">www.meetdoctor.com</a> Internet Source	<1 %
44	Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang", <i>PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi</i> , 2020 Publication	<1 %
45	Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, Hani Indriyanti. "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global	<1 %

# Indonesia", Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2021

Publication

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On



# Peran Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perbankan

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13