

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung

Naldi Rinara S. Rizal

Abstrak

Perbankan adalah lembaga intermediasi yang berfungsi sebagai pengumpul dana masyarakat untuk kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dalam rangka menggerakkan roda perekonomian. Untuk menjalankan fungsinya, perbankan memerlukan sumber daya manusia yang dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Peningkatan sumber daya manusia dalam setiap sendi organisasi, pemerintahan ataupun perusahaan menjadi suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi bila ingin mencapai suatu keberhasilan, mengingat persaingan antar bank saat ini sangat ketat.

PT Bank Lampung sebagai salah satu perbankan yang menawarkan jasanya memerlukan karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab agar dapat bersaing dengan bank lainnya, baik bank nasional maupun bank swasta serta lembaga pembiayaan mikro dan menengah. PT Bank Lampung menghadapi masalah dalam hal peningkatan kinerja karyawannya. Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan dalam skripsi ini adalah: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Lampung Cabang Utama Bandar Lampung?

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Lampung. Hipotesis yang diajukan dalam skripsi ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Lampung Cabang Utama di Bandar Lampung.

Perhitungan dengan menggunakan alat analisis regresi linear sederhana menghasilkan beberapa temuan; yaitu: Hipotesis menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi faktor ini sebesar 0,022, lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Sehingga saran yang diajukan adalah (1) bonus yang diberikan harus diperhitungkan berdasarkan kecukupan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokoknya, yaitu sandang, pangan dan perumahan. (2) Penempatan karyawan untuk menempati posisi sebaiknya didasarkan pada pertimbangan latar belakang pendidikan dan pencapaian prestasi pada posisi yang ditempati sebelumnya. Pertimbangan yang subyektif sebaiknya dihindari dalam menempatkan pegawai; seperti pertimbangan kekerabatan. (3) kenaikan pangkat yang diperoleh karyawan sebaiknya merupakan hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh para Karyawan, bukan disebabkan hal-hal lain diluar pertimbangan prestasi kerja.