

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK
KCP AHMAD YANI BANJARMASIN**

ABSTRAK

Riska Widayanti¹, Farida Yulianti², Ervica Zamilah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18310720

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1130077601

Email: riskawidayanti1000@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin.

Jenis Kualitatif bersifat diskriptif dilakukan dengan cara penelitian lapangan. pelaksanaan penelitian dilakukan di PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin. dengan waktu penelitian selama satu bulan terhitung dari bulan Juni sampai bulan Juli Tahun 2022. Teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis bersifat deduktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin kepada karyawan berhasil meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun bentuk motivasi berupa kompensasi, supervisi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine work motivation in increasing employee productivity at PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin.

The descriptive qualitative type is carried out by means of field research. The research was conducted at PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin. with a research time of one month starting from June to July 2022. Data collection techniques used observation, interviews and documentation. The analysis technique is deductive.

The results showed that the application of motivation by PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin to employees succeeded in increasing employee productivity. The forms of motivation are compensation, good supervision and a conducive work environment.

Keywords: Motivation, Productivity

PENDAHULUAN

Dunia Perbankan saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga mengharuskan bank-bank yang ada untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor sentral dalam suatu organisasi seperti perbankan dapat berkembang dan bergerak maju. Karyawan

sebagai aset utama organisasi memiliki peran yang strategis dalam organisasi perbankan yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu untuk menghasilkan karyawan yang diharapkan salah satunya dengan memotivasi karyawan secara tepat. Motivasi yang tinggi dari karyawan akan membuat lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan motivasi seorang karyawan akan berusaha sebaik

menjami karyawan dapat bekerja sesuai standar kerja dan pelayanan.

Kemudian lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh baik lingkungan kerja berupa fasilitas atau pimpinan, rekan kerja, atau bawahan. Fasilitas kerja yang sudah lengkap di PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin dapat menunjang pekerjaan para karyawannya, selain itu hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan memberikan rasa nyaman dan aman sehingga mengurangi tingkat stres dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Maka dari itu segi lingkungan kerja baik fisik dan non fisik menjadi faktor motivasi karyawan. Dari segi lingkungan fisik adalah kebersihan lingkungan dan fasilitas penunjang pekerjaan harus dalam kondisi baik. Kemudian dari segi fisik dilihat dari kebutuhan karyawan untuk menjalin hubungan kerja yang baik untuk berkembang.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan saran yaitu PT Bank Central Asia Tbk KCP Ahmad Yani Banjarmasin dapat terus mempertahankan prestasi yang ada serta meningkatkan motivasi kepada karyawannya dalam bentuk *reward* untuk karyawan yang berprestasi sehingga karyawannya yang lainnya juga terpacu untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anang, F. M., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ari, N. D. (2017). *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis*. Malang: UB Press.
- Albi, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV. Penerbit.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta Ilmu.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UGM.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, pengertian dan masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maloeng, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi Cetakan ke-38. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2012). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nusution, S. (2014). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. edisi 1 cetakan ke-14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rianse, U., & Abdi. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, L. (2016). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Ilmiah Farmasi*, 304-312.
- Siagian, Sondang P.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Terry, G. (2016). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Cetakan ke-14. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan ke 2.Jakarta: Rajawali Press.