

ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEMASAR MIKRO PADA BANK KALSEL CAPEM GAMBUT

ABSTRAK

Irsya Ramadhan Fanani¹, Farida Yulianti², Ervica Zamilah³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 18.31.1104
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 : irsyafanani@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) analisa motivasi kerja terhadap kinerja Pemasar Mikro Bank Kalsel Capem Gambut. Sedangkan kegunaannya adalah sebagai bahan masukan bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan dalam meningkatkan kinerja Pemasar Mikro Bank Kalsel Capem Gambut melalui pemberian motivasi.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data dalam bentuk wawancara. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pemasar Mikro merupakan bagian inti atau bisnis pada Bank Kalsel (2) Kinerja Pemasar Mikro sangat berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan Bank Kalsel (3) Pemberian motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pemasar mikro Bank Kalsel Capem Gambut (4) Motivasi kerja yang diberikan kepada Pemasar Mikro berbeda-beda tergantung pada tingkatan status pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine: (1) work motivation analysis on the performance of the Micro Marketers of the Bank of South Kalimantan, Capem Peat. While its use is as input for PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan in improving the performance of the Micro Marketers of the South Kalimantan Bank Peat Sub-Branches through providing motivation.

This type of research is descriptive qualitative. The type of data used in this research is qualitative data. The data source in this study is primary data, namely data in the form of interviews. Observation data collection techniques, interviews, and documentation. Data analysis was carried out based on data obtained from field research using descriptive methods.

The results of the study show (1) Micro Marketers are a core part or business in Bank South Kalimantan (2) Performance of Micro Marketers is very influential for the development and progress of Bank Kalsel (3) Provision of work motivation is very necessary to improve the

performance of micro marketers in Bank South Kalimantan, Peat Sub-Branched (4) Work motivation given to Micro Marketers varies depending on the level of employee status.

Keyword: *Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat bersaing tentu harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi dalam manajemen perusahaannya.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Pada saat ini, di Indonesia yang menurut data sensus pendudukan tanggal 30 Juni 2020 memiliki 268.583.016 jiwa. Tentu Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Tinggal bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari asing.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu tantangan para manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi, baik dalam kata-kata maupun berupa hadiah seperti tunjangan. Upaya ini sangat banyak digunakan di perusahaan-perusahaan dan membuat para karyawannya lebih termotivasi menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas.

Bank adalah salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan atau yang sering disebut Bank Kalsel merupakan salah satu bank daerah yang terletak di Kalimantan Selatan, Kota Banjarmasin. Bank Kalsel adalah bank daerah yang sangat berkembang di era persaingan yang ketat dengan bank-bank nasional lain. Bank Kalsel sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam sebuah bank tentu memiliki pegawai di bagian pemasaran yang bertugas memasarkan dana dan kredit agar bank bisa tetap terus bertahan. Salah satu bagian pemasaran di Bank Kalsel khususnya pada Bank Kalsel Capem Gambut adalah pemasar mikro yang memiliki tugas untuk memasarkan produk-produk seperti pinjaman Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan pinjaman Multiguna.

Pemasar mikro memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah bank. Tanpa adanya pemasar mikro, tentu penjualan produk-produk kredit tidak akan berjalan dengan baik. Pemberian target dan motivasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja para pemasar

mikro yang ada di Bank Kalsel Capem Gambut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya sebuah motivasi kerja dalam mendorong kinerja pegawainya untuk meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul

“ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEMASAR MIKRO PADA BANK KALSEL CAPEM GAMBUT”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2015: 54), metode deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pemasar mikro Bank Kalsel Capem Gambut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Hasil

Penelitian ini dilakukan pada Bank Kalsel Capem Gambut. Bank Kalsel Capem Gambut merupakan salah satu cabang pembantu dari PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan. Bank Kalsel Capem Gambut merupakan salah satu perusahaan BUMD dari Kalimantan Selatan yang bergerak di bidang keuangan atau perbankan.

Perkembangan dan kemajuan perusahaan tergantung dari kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagian yang sangat berpengaruh dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan dibidang perbankan adalah bagian pemasaran atau *marketing*. Salah satu bagian di bidang pemasar adalah pemasar mikro yang secara garis besar bertugas untuk

memasarkan produk kredit seperti kredit usaha rakyat dan kredit multiguna.

Kinerja yang bagus dari para pemasar mikro sangat diperlukan oleh perusahaan. Demi meningkatkan kinerja dari pemasar mikro, perusahaan memberikan motivasi kerja. Salah satu motivasi kerja adalah pemberian gaji per bulan yang cukup memuaskan dan juga ada peningkatan status pegawai. Tingkatan status pegawai dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu Tenaga Kontrak, THK (Tenaga Honor Kontrak), Calon Pegawai dan kemudian Pegawai Tetap. Setiap tingkatan status pegawai memiliki perbedaan dari segi motivasi seperti gaji, tunjangan, dan sebagainya.

2. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan secara wawancara, pada Bank Kalsel Capem Gambut khususnya bagian pemasar mikro. Pemberian motivasi kerja sangat diperlukan untuk bagian pemasar mikro yang dikarenakan bagian tersebut merupakan inti atau bagian penting dalam berjalannya sistem keuangan dari perusahaan tersebut. Tugas bagian pemasar mikro juga menggunakan tenaga baik secara fisik maupun mental yang besar.

Tugas-tugas yang harus dijalankan oleh pemasar mikro adalah memasarkan pinjaman kredit yaitu kredit usaha rakyat (KUR) untuk pelaku UMKM dan kredit multiguna untuk para ASN seperti Honorer, CPNS ataupun PNS. Dalam melakukan tugasnya, pemasar mikro setiap hari selalu melakukan kunjungan ke tempat usaha seperti pasar-pasar dan toko usaha untuk menawarkan pinjaman kredit usaha rakyat sekaligus memberikan edukasi tentang program kredit usaha rakyat dan juga melakukan kunjungan ke instansi-instansi atau perusahaan yang telah berkerja sama dengan Bank Kalsel dalam penyaluran gajinya untuk menawarkan pinjaman kredit Multiguna, baik itu Multiguna

Utama, Multiguna Plus ataupun Multiguna Terusan. Tentu saja tugas seperti ini memerlukan tenaga fisik yang lebih banyak dalam menjalankannya.

Para pemasar mikro juga membantu para calon nasabahnya untuk melengkapi persyaratan, mengambil berkas pengajuan kredit langsung ke tempat nasabah dan menyerahkan berkas pengajuan kredit tersebut ke bagian pemasar unit agar diproses. Hal ini tentu akan mempermudah para calon nasabah dalam melakukan pinjaman dan membantu calon nasabah yang tidak memiliki jadwal kosong untuk langsung datang ke bank.

1) Program-Program Pemberian Motivasi Kerja

Bentuk program motivasi yang diberikan oleh Bank Kalsel terhadap para pemasar mikro tentu masih sama dari tahun sebelumnya yaitu dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja para pemasar mikro. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh Bank Kalsel meliputi:

- (1) Gaji yang cukup memuaskan, perusahaan berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan fungsinya agar pegawai merasa memperoleh kepuasan terhadap pendapatan yang diperolehnya.
- (2) Peningkatan status pegawai yang diberikan kepada mereka yang dinilai sesuai dengan kriteria dan kemampuan untuk menjalankan tugas sesuai jabatannya.
- (3) Pemberian bonus setiap triwulan kepada karyawan yang dinilai mampu memberikan kinerja yang bagus sesuai ketentuan dari pihak perusahaan.

- (4) Pemberian tunjangan hari raya (THR) sebelum menjelang hari raya.

- (5) Pemberian tunjangan-tunjangan lainnya.

- (6) Pemberian pelatihan setiap 3 bulan.

2) Kendala-kendala yang dihadapi Perusahaan dalam Pemberian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja memberikan dampak yang positif terhadap produktivitas, peningkatan semangat dan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya tentu tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dalam melaksanakan program motivasi kerja. Adapun kendala-kendalanya sebagai berikut:

- (1) Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama dikarenakan pada saat melamar di PT. Bank Kalsel memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, ada yang sesuai seperti ekonomi namun ada juga yang tidak sesuai seperti kesehatan.

- (2) Keputusan kinerja pegawai ditentukan oleh Direksi. Hal ini menyebabkan dasar penilaian tidak objektif yang mengakibatkan timbulnya kesenjangan antar pegawai.

3) Tingkatan Status Pegawai terhadap Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja memiliki perbedaan terhadap setiap tingkatan status pegawai pada Bank Kalsel Capem Gambut sebagai berikut:

No.	Status	Gaji	Tunjangan	Bonus
1	Tenaga Kontrak	Rp 3,200,000	THR 1x Gaji	
			Transport	
			Komunikasi	
			BPJS Kesehatan	
			BPJS Ketenagakerjaan	
2.	Tenaga Honor Kontrak (THK)	Rp 4,200,000	THR 2x Gaji	Triwulan
			Transport	
			Komunikasi	
			BPJS Kesehatan	
			BPJS Ketenagakerjaan	
			Uang Makan	
3.	Calon Pegawai (Capeg)	Rp 5,200,000	THR 2x Gaji	Triwulan
			Transport	
			Komunikasi	
			BPJS Kesehatan	
			BPJS Ketenagakerjaan	
			Uang Makan	
			Cuti	
			Perawatan Gigi	
			Kacamata	
4.	Pegawai Tetap	Rp 6,400,000	THR 2x Gaji	Triwulan
			Transport	
			Komunikasi	
			BPJS Kesehatan	
			BPJS Ketenagakerjaan	
			Uang Makan	
			Cuti	
			Perawatan Gigi	
			Kacamata	

Tabel 1 : Tingkatan Status Pegawai terhadap Motivasi Kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemasar Mikro merupakan bagian inti atau bisnis pada Bank Kalsel
- 2) Kinerja Pemasar Mikro sangat berpengaruh bagi perkembangan dan kemajuan Bank Kalsel
- 3) Pemberian motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan

kinerja pemasar mikro Bank Kalsel Capem Gambut.

- 4) Motivasi kerja yang diberikan kepada Pemasar Mikro berbeda-beda tergantung pada tingkatan status pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan saran sebagai berikut.

- 1) Pihak Bank Kalsel seharusnya lebih memperhatikan kesejahteraan para pemasar mikro dengan memberikan insentif atau bonus yang lebih tinggi dari pemasar unit.
- 2) Pihak Bank Kalsel seharusnya bisa memberikan fasilitas berupa kendaraan dinas untuk para pemasar mikro yang tingkat status sudah calon pegawai.

Daftar Pustaka

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Any Noor. 2013. Manajemen Event. Bandung : Alfabeta
- As'ad, Moh. (2001). Psikologi Industri. Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Republik Indoneisa. 1969. Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja Jakarta.Sekretariat Negara
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sukantor Reksomadiprodjo, Dasar-Dasar Manajemen, BPFE Edisi 5, Yogyakarta, 1992*
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.