

Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Study of Employee work motivation at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch

Asti Astuti¹, Muh. Darwis², Sirajuddin Saleh³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Motivasi kerja pegawai pada setiap perusahaan menjadi sangat penting artinya, berkaitan dengan hal tersebut maka sekarang ini segenap pegawai di setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerjanya baik dalam arti volume maupun kualitas dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif yang dirancang untuk menggambarkan secara cermat, jelas dan obyektif mengenai motivasi kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, dokumentasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat dikategorikan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari masing-masing setiap hasil indikator yaitu prestasi yang hasilnya dapat dikategorikan baik, penghargaan yang hasilnya dikategorikan baik, tantangan yang hasilnya dikategorikan cukup baik, tanggung jawab yang hasilnya dikategorikan kurang baik, pengembangan yang hasilnya dikategorikan baik, keterlibatan hasilnya dikategorikan baik, dan kesempatan yang hasilnya dikategorikan baik.

Kata Kunci: Motivasi kerja pegawai

ABSTRACT

Employee motivation at each company becomes very important, with regard to this , nowadays employees in a every company need to improve work productivity both in quantitiy and quality. This study aim to know the description of the level of work motivation of PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch. This research is a descriptive study designed to describe carefully, clearly and objectively about employee work motivation. Data collection techniques used were observation, documentation, questionnaires, and interviews. The result showed that employee work motivation at PT Sulselbar Makassar main branch can be categorized as good, this can be seen in each indicators, which is in the good category, the awards in the the good category, the challenges in the quite good category, responsibilities in the poor category, developments is in a good category, involvement is in a good category and opportunities in the good category

Keyword: Employeee work motivation

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena SDM merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu perusahaan. pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan baik tidaknya suatu organisasi (Becker & Huselid, 2006; Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017; Ridder & Baluch, 2017) Potensi setiap manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Kodrat manusia sebagai makhluk hidup yang tidak pernah puas memiliki banyak kebutuhan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi. Upaya dalam memenuhi kebutuhan tersebut, setiap manusia tentunya membutuhkan usaha untuk mencapainya. Namun, manusia perlu berusaha, bukan hanya merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai melainkan untuk mencari kebutuhan akan kepuasan nuraninya.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan unsur penting sehingga organisasi dapat benar-benar melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk membuat pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugasnya diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya motivasi (dorongan) kerja. Hal tersebut merupakan upaya untuk menghasilkan modal penting bagi suatu organisasi yakni menjadikan pegawai lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Adanya suatu dorongan atau motivasi kerja yang tinggi pada pegawai akan memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Idzhar & Mansyur, 2014; Latham & Pinder, 2005). Hal yang menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah bagaimana sikap dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan pegawainya. Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, kadang-kadang juga ketika pegawai melayani nasabah itu tidak memberikan respon yang baik kepada masyarakat, terlihat juga dari penampilan pegawai yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar. Selain itu, melihat dari tingkah laku para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar juga kadang-kadang terjadi perubahan sikap dari pegawai tersebut, mulai dari kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan yang lainnya, kadang-kadang saling menyalahkan satu sama lain ketika terjadi masalah kerja, dan terdapat juga pegawai yang selalu mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor, melihat dari masalah ini yang dimana para pegawai memiliki sikap yang kurang baik seperti yang telah di jelaskan, hal itu dikarenakan karena kurangnya pemberian motivasi yang diberikan kepada para pegawai, baik itu motivasi dalam bentuk penghargaan, hadiah/bonus maupun dalam bentuk pendekatan dengan memberikan arahan-arahan atau nasehat kepada para pegawai.

Sunarto (2005:9) mengemukakan bahwa motivasi adalah: perilaku yang mengajak pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai merasa termotivasi

apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai untuk mampu, cakap, dan terampil. Hal terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi suatu instansi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk melaksanakan manajemen, seorang pimpinan atau manajer harus memotivasi pegawai-pegawai yang bekerja padanya agar dapat mencapai hasil kerja yang setinggi-tingginya. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh suatu instansi, maka harus dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut. Motivasi adalah faktor yang menentukan perilaku pegawai-pegawai yang bekerja (Amabile, 1993; Furnham, Forde, & Ferrari, 1999).

Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Untuk itu, agar perilaku pegawai sesuai dengan tujuan instansi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan instansi. Pasolong berpendapat “motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, didukung, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul organisme ketika semua berlangsung

Pegawai yang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu, disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai yang bersangkutan, dan dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu dan juga sebagai kesadaran, artinya dorongan tersebut tidak disebabkan oleh pihak lain. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan. Sejumlah teori telah dikembangkan para sarjana untuk menjelaskan motivasi kerja di dalam organisasi. Menurut Hasibuan “dalam teori motivasi dikenal atas: teori Kepuasan (*Content Theory*) dan teori Proses (*Process Theory*). Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa teori kepuasan pada dasarnya mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori proses memandang bahwa motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya juga akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *finansial* melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan akan prestasi.

Nawawi (2006: 32) mengemukakan “motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan/jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara bertanggung jawab. Dengan motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan mampu memberi energi yang sangat

potensial untuk menggerakkan seseorang, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

METODE

Penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif yang dirancang untuk menggambarkan secara cermat, jelas dan obyektif mengenai motivasi kerja pegawai. Jadi format penelitian deskriptif berupaya mendeskripsikan motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Bank Sulselbar cabang utama Makassar. Untuk mengukur variabel penelitian, maka digunakan *kuesioner* dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Bank Sulselbar cabang Utama Makassar yang jumlahnya 38 orang, karena jumlahnya kurang dari 100 orang, maka penelitian ini dinamakan penelitian populasi, sehingga populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, dokumentasi, angket dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu secara deskriptif dengan cara mempersentasikan setiap item yang terdapat pada angket pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman Di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara. Perusahaan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02 Tahun 2011. Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GB/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulselbar Menjadi Izin Usaha atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Berdasarkan analisis data ini disajikan studi tentang motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dapat dilihat hasil setiap indikator dalam penelitian ini. Untuk melihat Studi tentang motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat dilihat pelaksanaannya, yaitu: prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Prestasi

Prestasi merupakan sesuatu capaian yang telah diperoleh oleh seseorang dari hasil apa yang telah dikerjakannya. Dengan adanya prestasi yang dilakukan oleh seseorang hal itu tentunya akan dapat bermanfaat bagi orang lain. Selain dari itu, prestasi juga dapat membuat seseorang akan lebih termotivasi lagi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dalam menganalisis data dari faktor-faktor diatas: prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan, digunakan rumus persentase, yaitu setiap pilihan jawaban dipersentasekan sesuai dengan frekuensinya, kemudian hasil setiap tabel dijumlah lalu dirata-ratakan. Hasil rata-rata itulah menunjukkan motivasi kerja pegawai dari setiap indikator yang diteliti. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1.
Jawaban Responden untuk Indikator Prestasi

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
1	22	14	2	0	0	110	56	6	0	0	172
2	18	17	3	0	0	90	68	9	0	0	167
3	20	16	2	0		100	64	6	0	0	170
4	11	11	5	7	0	55	44	15	14	4	132
					4						
Jumlah											641

Sumber: Rekapitulasi angket no. 1-4

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dilihat dari indikator prestasi dapat digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{641}{20 \times 38} \times 100 \%$$

$$= 84,34$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator prestasi pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar adalah berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 84,34 persen yang berada pada kategori 75%-100%. Hal ini jelas dapat dikatakan prestasi pegawai tergolong baik sebab para pegawai di Bank Sulselbar dapat melaksanakan setiap pekerjaan baik dalam melayani masyarakat maupun pekerjaan yang bersifat membuat laporan

kinerja dilakukan dengan cepat dan tepat, sehingga hasil dari pelaksanaan kinerja para pegawai dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat yang menerima layanan dan juga pimpinan merasa puas dari hasil pekerjaan pegawai.

Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan dari orang lain atas hasil prestasi kerja yang dilakukan seseorang, dengan adanya suatu pemberian penghargaan tersebut akan dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk selalu menciptakan prestasi di dalam kerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan yang melakukan prestasi ini dapat berupa hadiah, piagam, bonus dan sebagainya. tujuan pemberian penghargaan ini tidak lain ialah untuk lebih memotivasi bagi para pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk melihat hasil capaian dari indikator penghargaan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2.
Jawaban Responden untuk Indikator Penghargaan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
5	24	11	2	1	0	120	44	6	2	0	172
6	23	12	2	1	0	115	48	6	2	0	171
7	25	10	3	0	0	125	40	9	0	0	174
8	25	11	0	2	0	125	44	0	4	0	173
Jumlah											690

Sumber: Rekapitulasi angket no 5-8

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar Cabang utama Makassar, dilihat dari indikator penghargaan dapat digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{690}{20 \times 38} \times 100 \%$$

$$= 90,79$$

Dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa untuk indikator penghargaan yang diterima para pegawai Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 90,70 persen yang berada pada kategori 75%-100%. Jadi pada umumnya secara keseluruhan mayoritas responden sangat setuju apabila hasil dari kinerja para pegawai itu dibagikan penghargaan oleh pimpinan karena dengan adanya penghargaan dari pimpinan itu akan membuat para pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

Melihat dari hasil olah tabel 3 di atas, dapat dipahami juga bahwa kategori penghargaan tergolong baik dikarenakan para pegawai melihat bahwasanya suatu penghargaan yang diterima pegawai baik itu penghargaan dalam bentuk hadiah, bonus maupun penghargaan sekedar pujian dari pimpinan itu sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tentu saja hal itu akan membuat para pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang dimana ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator bagi seseorang untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup besar di dalam menyelesaikannya.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai dari indikator tantangan yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3.
Jawaban Responden untuk Indikator Tantangan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
9	8	16	13	1	0	40	64	39	2	0	145
10	0	3	6	21	8	0	12	18	42	8	80
11	2	6	15	12	3	10	24	45	24	3	106
12	10	21	7	0	0	50	84	21	0	0	155
13	12	23	3	0	0	60	92	9	0	0	161
Jumlah											647

Sumber: Rekapitulasi angket no. 9-13

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator tantangan dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{647}{25 \times 38} \times 100 \%$$

$$= 68,10$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator tantangan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori cukup baik dengan hasil yang diperoleh 68,10 persen, berada pada rentang nilai 56% - 75%. Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai setuju apabila pekerjaan itu memiliki tantangan di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Meskipun demikian melihat dari capaian persentase yang diperoleh untuk indikator ini menunjukkan juga sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahkan tidak setuju jika setiap pekerjaan yang menjadi tugas dari pegawai harus diselesaikan pada hari itu juga serta pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat.

Mengenai pernyataan di atas, dapat dipahami bahwasanya pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar kurang setuju dengan tantangan yang sifatnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan terburu-buru. Karena pekerjaan yang dikerjakan dengan terburu-buru terkadang membawa hasil yang kurang maksimal. Sedangkan melihat hasil analisis data di atas yang menunjukkan hasilnya cukup baik dikarenakan beberapa pegawai memiliki konsistensi dalam bekerja yakni pekerjaan kantor tetap harus dikerjakan di kantor bukan diselesaikan di rumah, bahkan ada beberapa pegawai yang menyukai pekerjaan yang dimana pekerjaan itu memiliki tingkat kesulitan yang besar untuk diselesaikan dengan cepat.

Tanggung Jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Seseorang yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada para anggotanya, hal itu akan dapat membuat pegawai merasa sadar akan tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk dilaksanakan dengan baik.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator tanggung jawab yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.

Jawaban Responden untuk Indikator Tanggung Jawab

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
14	1	8	9	15	5	5	32	27	30	5	99
15	1	8	17	10	2	5	32	51	20	2	110
16	0	1	11	20	16	0	4	33	40	16	93
17	17	18	3	0	0	85	72	9	0	0	166
Jumlah											468

Sumber: Rekapitulasi angket no. 14-17

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator tanggung jawab dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{468}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 61,58 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator tanggung jawab pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori cukup baik dengan hasil yang diperoleh 61,58 persen, berada pada rentang nilai 56% - 75%. Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar karena mayoritas responden menyatakan kurang setuju bahkan tidak setuju apabila pekerjaan yang sudah menjadi tugas tanggung jawabnya dan pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan maka pekerjaan itu akan diserahkan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain daripada itu dari hasil olah data di atas juga menunjukkan para pegawai pada umumnya tidak setuju apabila setiap perintah dari pimpinan tidak langsung dikerjakan oleh para pegawai.

Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu uapay yang dilakukan oleh suatu organisasi di dalam meningkatkan potensi sumber daya manusianya. Pengembangan ini dapat dilakukan berupa memberikan pelatihan, diklat, peningkatan pendidikan. Dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi yang tentu saja bertujuan ialah untuk menambah pengalaman bagi seseorang, menambah wawasan mereka sehingga semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk maju serta pengembangan ini dilakukan untuk menjadi motivator yang kuat bagi pegawai di suatu organisasi untuk dapat bekerja lebih giat.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator pengembangan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.

Jawaban Responden untuk Indikator Pengembangan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
18	7	24	7	0	0	35	96	21	0	0	152
19	20	14	4	0	0	100	56	12	0	0	168
20	15	19	3	1	0	75	76	9	2	0	162
21	13	17	6	2	0	65	68	18	4	0	155
Jumlah											637

Sumber: Rekapitulasi angket no. 18-21

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator pengembangan dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{637}{20 \times 38} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{637}{760} \times 100 \% \\ &= 83,82 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator pengembangan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 83,82 persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar setuju apabila dilakukan pimpinan melakukan pengembangan pegawai dengan mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat atau pelatihan atau juga memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, selain daripada itu pentingnya pimpinan melakukan pengembangan pegawai baik itu melalui pelatihan maupun pendidikan karena dengan adanya kegiatan seperti itu dapat memicu seseorang untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Keterlibatan

Suatu organisasi selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, hanya untuk mempertahankan kondisi tersebut diatas diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para bawahannya dalam bekerja, agar dapat lebih optimal kinerjanya. Untuk menciptakan kondisi tersebut dibutuhkan keterlibatan dari setiap unsur baik itu dari pimpinan maupun bawahan yang selalu senantiasa satu sama lain untuk bekerjasama.

Keterlibatan merupakan pengambilan bagian atau pengikutsertaan seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Keterlibatan bagi pegawai di dalam organisasi tidak hanya menghadiri rapat atau kegiatan saja tetapi para pegawai dapat dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan di dalam organisasi. Pentingnya pimpinan organisasi melibatkan para anggotanya dalam pembuatan keputusan maupun melibatkan dalam kegiatan-kegiatan, sehingga bawahan akan merasakan bagian yang penting di dalam organisasi.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator keterlibatan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Jawaban Responden untuk Indikator Keterlibatan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
22	10	20	17	1	0	50	80	51	2	0	183
23	18	12	7	1	0	90	48	21	2	0	161
24	9	18	7	3	1	45	72	21	6	1	145
25	22	13	3	0	0	110	52	9	0	0	171
Jumlah											660

Sumber: Rekapitulasi angket no. 22-25

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator keterlibatan dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \% &= \frac{n}{N} \times 100 \% \\ \% &= \frac{660}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 86,84 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator keterlibatan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 86,84 persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai sangat setuju apabila pimpinan melibatkan para pegawai dalam proses pembuatan keputusan, dilibatkan dalam penyusunan rencana kerja dan juga dilibatkan dalam setiap kegiatan.

Melihat dari hasil persentase yang mencapai 86,84 persen yang dimana dengan dilibatkannya para pegawai baik dalam proses pembuatan keputusan dan dilibatkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan maka hal itu akan membuat para pegawai merasa bagian dalam organisasi, karena mereka merasa bahwa pimpinan masih membutuhkan saran atau pendapat mereka ketika dilibatkan dalam pembuatan keputusan. Dengan adanya pelibatan seperti itu tentu saja hal demikian akan dapat meningkatkan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena mereka merasa bagian yang terpenting di dalam organisasi.

Kesempatan

Kesempatan merupakan situasi terbaik yang seseorang hadapi yang memiliki peluang yang sangat besar untuk mendapatkan hasil akhir yang terbaik pula. Salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen organisasi adalah untuk menciptakan kesediaan di antara pegawai untuk tampil di yang terbaik dari kemampuan mereka. Seorang pemimpin dalam organisasi dapat memberikan motivasi yang baik dan tepat sasaran, apabila pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh bawahannya. Kesempatan harus diberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi dan untuk membuat penggunaan terbaik dari kemampuan mereka.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator kesempatan yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Jawaban Responden untuk Indikator Kesempatan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
26	10	19	5	2	2	50	76	15	4	2	147
27	16	19	3	0	0	809	76	9	0	0	165
28	18	16	4	0	0	0	64	12	0	0	166
29	18	18	2	0	0	90	72	6	0	0	168
30	8	11	4	13	2	40	44	12	26	2	124
Jumlah											770

Sumber: Rekapitulasi Tabel 26-30

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator kesempatan dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{770}{25 \times 38} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{770}{950} \times 100 \% \\ &= 81,05 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator kesempatan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 81,05persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 8 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai sangat setuju apabila pimpinan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai yang ada di Bank Sulselbar ini baik dalam terlibat untuk mengikuti pelatihan, memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkarir, dan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan dari hasil persentase yang mencapai 81,05 persen yang dimana dapat dipahami bahwasanya dengan memberikan kesempatan yang kepada seluruh pegawai di Bank Sulselbar tanpa ada yang dibeda-bedakan maka hal itu akan membuat para pegawai tidak merasa iri dan merasa adanya ketidakadilan bagi pimpinan dalam memutuskan sesuatu. Ketika para pegawai sudah merasa iri karena adanya perbedaan yang dilakukan pimpinan tentu saja hal itu terkadang akan membuat seseorang tidak bersemangat lagi untuk bekerja dengan baik. oleh karena itu perlu adanya keadilan dari pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai baik dalam bersaing yang sehat untuk berkarir maupun dalam pengembangan sumber daya pegawai.

Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan skor data, mengenai motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, di peroleh:

- Jumlah skor yang di peroleh sebesar 4521 (n)
- Jumlah skor yang seharusnya ($5 \times 30 \times 38 = 5700$) (N)

Dari data tersebut selanjutnya dilakukan persentase pengujian skor sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

$$\% = \frac{4521}{5700} \times 100$$

$$= 79,32 \%$$

Dengan menggunakan kriteria seperti yang di kemukakan Arikunto pada Bab III, maka persentase pencapaian skor sebesar 79,32 persen berada dalam rentang nilai 75%– 100% atau berada dalam kategori baik. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat dikategorikan baik.

PEMBAHASAN

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada dalam kategori baik dengan hasil olah data di atas menunjukkan 79,32 persen yang dimana hasil ini diperoleh dari setiap aspek yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu aspek prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Prestasi

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para pegawai supaya kegairahan bekerja tidak menurun. Melihat dari prestasi yang dimiliki oleh pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar termasuk dalam kategori baik, dimana penyelesaian pekerjaan yang dilakukan para pegawai sesuai harapan pimpinan dan sesuai rencana kerja akan sangat menunjang dalam pencapaian kinerja yang baik. Dengan adanya prestasi yang dilakukan oleh para pegawai bank Sulselbar hal itu tentunya akan dapat membuat suatu perusahaan menjadi lebih maju. Timbulnya suatu prestasi ini tidak terlepas dengan adanya dorongan dalam diri para pegawai untuk bekerja dengan giat dan baik. oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan sangatlah diharapkan adanya peran dari pimpinan perusahaan untuk selalu dapat mendorong semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat selalu bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan menciptakan prestasi yang menguntungkan perusahaan. Hal ini juga dipertegas dari pendapat Gerungan dalam Mangkunegara (2009: 187)

bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja bagi seseorang di dalam perusahaan.

Penghargaan

Dengan adanya pengakuan diharapkan dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerjanya. Jika hal tersebut sudah dipenuhi secara otomatis pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas untuk indikator penghargaan hasilnya yang dikategorikan baik. Artinya para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar mendapatkan penghargaan dari pimpinan perusahaan atas prestasi kerja yang telah mereka lakukan. Mengenai penjelasan tersebut, dijelaskan pula oleh Simamora (2004) bahwa “pemberian penghargaan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Tantangan

Pekerjaan yang bersifat rutinitas dan menuntut kreativitas berbuat merupakan suatu tantangan bagi pegawai yang menjadi motivator untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan aktivitas kegairahan untuk bekerja. Hasil penelitian pada aspek tantangan yang menunjukkan hasilnya baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar menyukai pekerjaan yang bersifat menantang, artinya pekerjaan itu memiliki tantangan yang cukup besar untuk diselesaikannya. Tantangan pekerjaan adalah karakteristik kuat yang terkait erat dengan pengembangan karir, kepuasan kerja intrinsik, komitmen organisasi, motivasi, pemberdayaan, dan pencapaian tujuan pribadi. Praktek yang mempromosikan tantangan pekerjaan telah dikaitkan dengan pemberdayaan karyawan dan pencapaian tujuan pribadi.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Oleh karena itu, membantu teman menyelesaikan pekerjaannya merupakan suatu kerja sama yang baik yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai aspek tanggung jawab ini memiliki hasil yang baik. Dimana para pegawai Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat bertanggung jawab atas segala tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepadanya. Tanggung jawab yang merupakan salah satu bentuk dorongan bagi para pegawai bank Sulselbar agar para pegawai dapat lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Jadi, setiap pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait indikator pengembangan yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar tergolong baik. Dimana para pegawai bank Sulselbar yang mempunyai motivasi untuk berkembang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan maupun kecakapannya. Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan memotivasi para pegawai di Bank Sulsebar cabang utama Makasar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Keterlibatan dan Kesempatan

Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator keterlibatan dan kesempatan ini semuanya memiliki hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar selalu dilibatkan dan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain daripada itu, para pegawai juga seringkali dilibatkan dalam setiap kegiatan kantor, sehingga para pegawai yang dilibatkan, akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian di dalam perusahaan.

Selain itu, kesempatan dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan suatu organisasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Herzberg dalam Sunarto (2005) cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah “dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien”.

Selain itu, Robbins dalam Simamora (2004) juga menambahkan bahwa “karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki *Job Involvement* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan”. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2000. *Penelitian Kependidikan, Prosedur dan Strategi*. Bandung: Bumi Aksara
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Muhommad. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69–75.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. In *SSRN*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Effendi. 2005. *Membangun Ekonomi Islam*. Jakarta: Giliran Timur.
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00202-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00202-5)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Idzhar, A., & Mansyur, A. (2014). PENGARUH MOTIVASI SOSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANTAENG. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 39–49.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Luthans, F. 2008. *The Management of Behavior Modification and Beyond*. Glenview: Scott Foresman.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Medan: Gajah Mada Universitas Pressan.
- Moekijat, Drs. 1999. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Gadjah Mada University press.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ridder, H. G., & Baluch, A. M. C. (2017). Strategic human resource management. In *The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781315181585>
- Siswanto, Bedjo. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul, Vol. 23, Nomor 2*. Jurnal Kajian Bisnis. Yogyakarta. STIE Widya Wiwaha.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja

