
PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA BANK INDONESIA

Oleh : Windy Adriana, M.Ak.

Dosen STMIK Nurdin Hamzah Jambi

Abstract

Bank Indonesia is an independent state institution, which has the duty to formulate and implement monetary policy, regulate and maintain the payment system, and regulate and supervise other banks. With the vision of “ trustworthy and respectability”, BI supports the profesionalism of the individual employee in performing tasks. To support the vision, the necessary human resources that are reliable and high-performance, where the motivation of leadership has an important role in improving work performance and job satisfaction, so that the vision and mission of the organization can be accomplished.

I. Pendahuluan

Dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi, seorang pemimpin tidak mungkin dapat bekerja seorang diri. Dia sudah pasti memerlukan bantuan dari orang lain sebagai karyawan untuk menyelenggarakan kegiatan organisasi secara teratur, rapih, tertib, cermat dan tepat.

Sukses atau tidaknya seorang pemimpin untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai sangat tergantung pada kemauannya dalam melaksanakan teknik-teknik penggerakan terhadap karyawannya. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pemimpin harus dapat memberikan motivasi dalam bentuk perangsang kepada karyawannya, agar mereka mau

memberikan yang terbaik dengan ikhlas tentang apa-apa yang ada pada dirinya dalam bentuk waktu, bakat, keahlian maupun tenaganya.

Pada dasarnya manusia melaksanakan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi, sadar atau tidak kebutuhan dari seseorang akan diperjuangkannya untuk dapat diperolehnya. Kebutuhan dan kepentingan karyawan merupakan kekuatan mendorong untuk melaksanakan kegiatan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Motivasi merupakan salah satu unsur didalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan memberikan motivasi seorang pemimpin diharapkan akan memperoleh cara dan langkah yang dapat ditempuh untuk memuaskan kebutuhan dan kepentingan karyawan sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan demikian juga dapat menikmati kepuasan hasil pekerjaan dan jabatan. Oleh karena itu, mereka juga dapat memusatkan perhatiannya terhadap tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya.

II. Hasil dan Pembahasan

Sekilas Mengenai Motivasi

Motivasi sangat menarik perhatian para ahli manajemen, ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan perusahaan. Motivasi mempunyai peranan penting bagi setiap unsur pimpinan, sedangkan motivasi juga merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh pemegang pimpinan.

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” Yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada karyawan atau bawahan.

Merumuskan suatu pengertian operasional motivasi bukanlah merupakan fungsi dari berbagai macam variable yang saling mempengaruhi. Ia merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis dan menghubungkannya dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata.

Motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis dimana terjadi interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar dan pemecahan persoalan.

Aspek Motivasi

Menurut Malayu S.P.hasibuan (2007) aspek motivasi dikenal dengan “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”.

Aspek aktif/dinamis ialah motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Aspek pasif/statis ialah motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu:

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang/insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.

Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan tingkat kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Dan lain-lain

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) motivasi mempunyai 2 jenis yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan

memotivasi negative semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi tersebut sering kurang digunakan dalam suatu perusahaan, namun penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Proses Motivasi

Berikut ini adalah uraian singkat tentang proses motivasi, menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) sebagai berikut:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu diterapkan dahulu tujuan organisasi, kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, dalam proses memotivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, dalam motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team work, manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian Motivasi Bagi karyawan

Masalah yang sering dijumpai oleh seorang manajer dalam memimpin karyawannya ialah bagaimana memberikan motivasi pada karyawan, karena setiap karyawan mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Untuk menjelaskan perbedaan ini ada beberapa factor yang dapat diteropong, yaitu: imbalan yang diterima, latar belakang dan tingkat kreativitas karyawan.

Disamping factor-faktor diatas, perbedaan yang terjadi antara karyawan dalam bekerja bisa didorong keinginan, atau adanya motivasi tertentu. Keadaan seperti inilah seorang manajer dituntut untuk dapat memainkan peran, bagaimana dapat menciptakan perangsang (motivasi) terhadap karyawan yang berlain dan diantara karyawan tersebut banyak tingkah laku yang tidak bisa diramalkan.

Untuk dapat memberikan motivasi terhadap karyawan, pimpinan perusahaan perlu mengambil tindakan antara lain:

1. Perhatian terhadap karyawan
2. Umpan balik yang terus menerus
3. Perasaan saling membutuhkan

Terbinanya hal-hal diatas dalam perusahaan belum menjamin karyawan termotivasi untuk bekerja secara baik tanpa adanya kepuasan kerja, karena tanpa kepuasan kerja motivasi tidak akan berkembang.

Hal-hal yang memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam perusahaan adalah:

1. Pekerjaan yang tidak monoton

2. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen sedemikian rupa, sehingga tidak menyia-nyiakan waktu dan tenaga karyawan.
3. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang efektif.
4. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya.
5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang.

Oleh karena itu karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan dan meningkatkan perestasi kerja yang tinggi.

Prestasi Kerja

Bagi suatu perusahaan, untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba, perluasan perusahaan serta produktifitas perusahaan diperlukan dukungan dan prestasi kerja dari karyawannya.

Gary Dessler (2007) mengemukakan, prestasi kerja dapat didefenisikan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Maka setiap karyawan perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif, efisiensi, kualitas serta kuantitas pekerjaan yang semakin baik sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Peningkatan Prestasi Kerja

Adapun tujuan dari peningkatan prestasi kerja ini tidak banyak penulis uraikan karena tujuan peningkatan prestasi kerja karyawan juga merupakan tujuan dari pemberian motivasi pada karyawan berjalan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Meningkatnya prestasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Dan sebagai kelanjutannya tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan prestasi kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Bentuk-Bentuk Motivasi Yang Diberikan Oleh Bank Indonesia Kepada Pegawainya.

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna menunjang pencapaian sasaran organisasi, Bank Indonesia memberikan motivasi kepada pegawainya dalam bentuk-bentuk sebagai berikut:

1. Motivasi Materil Insentif

Motivasi yang diberikan berupa materi atau barang yang mempunyai nilai pasar, seperti memberikan kebutuhan ekonomis. Motivasi ini berupa:

a. System penggajian yang baik

Dalam suatu organisasi, gaji merupakan unsur pendorong motivasi pegawai, kinerja pegawai atau produktivitas kerja seperti penggajian pegawai yang tidak terlambat setiap bulannya sehingga tidak mengecewakan pegawai.

b. System kepangkatan yang jelas

Kepangkatan seseorang dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai factor antara tingkat pendidikan formal, usia, pengalaman, nasib, kinerja atau konduite pegawai yang bersangkutan. Factor yang cukup penting dalam keberhasilan kepangkatan seseorang

terletak pada kinerja pegawai yang dicapai dalam perjalanan karirnya, karena nilai kinerja pegawai mempunyai dampak langsung terhadap perkembangan pangkat dan jabatan. Walaupun seseorang pandai namun mempunyai kinerja yang buruk maka sulit mencapai pangkat yang tinggi. Untuk mencapai jenjang kepangkatan yang tinggi maka diperlukan bentuk motivasi yang tinggi.

c. Pelayanan kesehatan terpadu yang didukung dengan efisiensi biaya.

Bank Indonesia mengerti akan permasalahan biaya kesehatan yang semakin meningkat sehingga memberikan kompensasi berupa asuransi kesehatan bagi pegawainya dan memberikan suatu pelayanan kesehatan terpadu didalam lingkungan perusahaan, maksudnya di Bank Indonesia terdapat poliklinik yang selalu siap memberikan pelayanan dan pertolongan bagi pegawai yang tidak sehat (sakit).

d. Sistem pensiun dan kesejahteraan hari tua

Sistem pensiun dan kesejahteraan hari tua sangat menunjang dan berarti bagi pegawai Bank Indonesia sehingga menambah motivasi pegawai.

e. Pemberian bonus, THR, uang cuti, fasilitas pinjaman pegawai, serta fasilitas lainnya.

Dalam kinerja yang tinggi Bank Indonesia memberikan imbalan yang layak bagi setiap pegawai karena sudah sepantasnya setiap pegawai mendapatkan imbalan yang sesuai untuk lebih memacu produktivitas kerja pegawai tersebut seperti pemberian bonus berupa uang untuk menunjang kehidupab sehari-harinya, uang cuti untuk memenuhi biaya hidup selama tidak bekerja pada Bank Indonesia, fasilitas pinjaman pegawai yang berupa pinjaman uang, pinjaman mobil untuk keperluan aktivitas kerjanya dan fasilitas lainnya.

2. Motivasi Non Materil

Motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Motivasi ini berupa :

a. Kondisi dan lingkungan kerja yang baik.

Kondisi dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh bagi bentuk motivasi pegawai Bank Indonesia sehingga meningkatkan produktivitas kerja yang sangat menguntungkan Bank Indonesia. Bila karena kondisi dan lingkungan kerja buruk maka pegawai tidak akan bisa memotivasi dirinya untuk lebih produktif dalam bekerja.

b. Keamanan kerja

Seorang pegawai Bank Indonesia akan lebih terpacu dalam kondisi apapun untuk melakukan tugas bila Bank Indonesia memberikan keamanan kerja seperti mengantarkan uang dalam bentuk tunai ke bank lain dengan pengawalan keamanan yang menemani pegawai tersebut. Dan didalam lingkungan kerja, Bank Indonesia menjamin keamanan kerja setiap pegawai sehingga melakukan aktivitas dengan rasa yang aman.

c. Sistem promosi yang sesuai dengan lowongan jabatan serta penilaian atas dasar seleksi.

Penilaian penyeleksian pegawai atas prestasi kerja yang dilakukan selama satu setengah tahun akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan dengan posisi lowongan di dalam Bank Indonesia, seperti jabatan staf setelah dalam beberapa tahun meningkat menjadi kepala bagian.

d. Sistem penilaian konduite yang baik dan obyektif.

System penilaian konduite yang baik dan obyektif oleh Bank Indonesia akan membuat pegawai Bank Indonesia merasa puas dan dihargai atas produktivitas kerja yang telah dilakukan selama dalam bertugas sehingga akan lebih terpacu untuk memotivasi dirinya lebih berprestasi dalam bekerja.

e. Pemberian penghargaan oleh Direksi kepada pegawai yang sudah menjalani masa dinas 20 th, 25 th, dan 30 th.

Penghargaan adalah yang diinginkan oleh setiap manusia karena itu Bank Indonesia menyadari hal tersebut sehingga memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah menjalani masa dinas 20 th, 25 th, dan 30 th.

f. Fasilitas/kesempatan pendidikan ke Luar Negeri (S2, S3).

Untuk meningkatkan pengetahuan para pegawai yang berprestasi maka Bank Indonesia memberikan kesempatan bagi pegawai tersebut dengan memberikan biaya pendidikan gratis ke luar negeri (S2, S3).

g. System pembinaan SDM oleh pimpinan satuan kerja.

Pembinaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi ditentukan oleh pimpinan kerja sehingga pimpinan kerja harus bisa memotivasi pegawainya dengan baik dan optimal.

Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Dalam Memotivasi Pegawai Bank Indonesia

Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam memotivasi pegawai pada Bank Indonesia adalah:

1. Faktor organisasi, didalam faktor organisasi terdapat beberapa faktor penghambat yaitu:

a. Penempatan pegawai yang salah tidak sesuai dengan disiplin kerjanya.

Penempatan pegawai dengan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan si pegawai akan membuat pegawai tersebut tidak bisa menjalankan tugasnya karena ilmu yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan.

b. Training pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai atau sejalan dengan pekerjaan.

Pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pegawai sangat jauh berbeda dengan pekerjaan yang didapatkan sehingga kondisi seperti pegawai tidak termotivasi dalam bekerja.

c. Penempatan seseorang pegawai yang terlalu lama di salah satu bagian.

Seorang pegawai akan merasa jenuh apabila jabatan yang didapat dari Bank Indonesia tidak meningkat kejenjang jabatan yang lebih tinggi sehingga membuat pegawai tersebut tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya.

2. Faktor sumber daya manusia, didalam faktor sumberdaya manusia terdapat beberapa faktor penghambat yaitu:

a. Faktor usia

Faktor usia diatas 50 tahun akan menghambat seorang pegawai di Bank Indonesia untuk termotivasi didalam meningkatkan prestasi kerja.

b. Faktor kesehatan

Faktor kesehatan seorang pegawai di Bank Indonesia yang kurang baik akan menghambat pegawai tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja yang tinggi.

c. Mempunyai bidang usaha atau pekerjaan ditempat lain.

Pegawai yang mempunyai pekerjaan ditempat lain tidak terfokus akan tugas dan pekerjaannya di Bank Indonesia sehingga pegawai kurang termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

Motivasi pegawai adalah salah satu yang memacu dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi pegawai diperlukan guna memudahkan organisasi dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja di dalam lingkungan Bank Indonesia.

Motivasi pegawai bertujuan mendorong terciptanya sumber daya manusia yang bekerja tinggi yaitu motivasi dalam bentuk-bentuk kemampuan baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan dan sikap kerja yang dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran satuan kerja. Bentuk motivasi pegawai yang merupakan salah satu system manajemen system sumber daya manusia guna mendorong optimalisasi produktivitas kerja yang berguna bagi pegawai Bank Indonesia.

Bentuk-bentuk motivasi kerja yang berdedikasi tinggi akan terwujud oleh pegawai tersebut mendapat kompensasi-kompensasi dari Bank Indonesia, yang menunjang dari segi kehidupan pribadi pegawai tersebut seperti gaji yang memadai untuk keperluan biaya sehari-hari. Karena tanpa kompensasi dari Bank Indonesia seorang pegawai tidak akan mampu memotivasi dirinya dalam berprestasi kerja karena merasa tidak dihargai akan prestasi kerjanya, sehingga pegawai tersebut menjadi malas untuk memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja tetapi tetap bekerja, tapi cukup dengan tugas-tugas yang diberikan Bank Indonesia tanpa ada bentuk motivasi untuk mengerjakan tugas yang lain. Bentuk-bentuk motivasi diatas menjadikan pegawai tersebut sebagai berikut:

1. Berkualitas

Pegawai dikatakan berkualitas apabila pegawai tersebut mempunyai kemampuan bekerja dengan pegawai lain sehingga menguntungkan bagi Bank Indonesia.

2. Berdedikasi tinggi

Pegawai lebih banyak mempunyai pemikiran yang efektif untuk memajukan Bank Indonesia dimasa mendatang.

3. Profesionalisme

Pegawai bisa membedakan tugas pekerjaan yang utama dari pada dengan masalah-masalah yang bukan bagian dari pekerjaannya sehingga pegawai akan lebih terfokus pada pekerjaannya tanpa terfokus oleh masalah-masalah yang lainnya.

III. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, dapat diambil kesimpulan:

1. Bank Indonesia menyadari pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja yang akan menunjang pencapaian tugas-tugas Bank Indonesia.
2. Motivasi mempunyai peranan yang penting didalam meningkatkan prestasi kerja karena dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja tinggi akan menunjang pencapaian sasaran organisasi.
3. Penerapan bentuk-bentuk motivasi pada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi terhadap produktivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas Bank Indonesia.

IV. Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex media Komputindo.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo. 2007
- Dharma, Agus. Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Pers. 2004
- Filippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalia. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Indrawijaya, Adam I. 1986. Perilaku Organisasi. Cetakan 3. Bandung: Sinar Baru.
- Robbins, Stephen P. Manajemen. Edisi 10. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Rahardjo, M. Dawam, et. Al. 1995. Bank Indonesia Dalam Kilasan Sejarah Bangsa. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, Sondang P. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- www.bi.go.id/bank_indonesia2/utama/tentang_bi/struktur_organisasi/stucture.html