

## ANALISIS MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG PALANGKA RAYA

Mahrawati

Email : [mahrawati1@gmail.com](mailto:mahrawati1@gmail.com)

STIE Palangkaraya

### ABSTRACT

Increasingly rapid competition leads to organizational awareness on importance of having qualified, integrated and high committed human resources with ability to support organizational performance in general. Thus, it is necessary for organization to look for any factors that can improve employee work motivation, one of which is by improvement on employee work productivity.

From the above description, the author tries to study the influences of extrinsic motivation on the improvement on employee work productivity in Bank Rakyat Indonesia (BRI) Branch of Palangka Raya. The research aims to find out description of work motivation influences on employee productivity. In this study, the method used is descriptive method with survey method approach. Data collection techniques used by the author are library research to obtain secondary data, and field research in order to obtain primary data by interview technique.

From results of this study, it indicates that the influences of extrinsic motivation has significant influences on improving employee work productivity with the calculation results of the analysis show that the determination value is 0.90, which means the level of incentives on work motivation has 100% positive influences, which means the hypothesis can be accepted.

Keywords: Extrinsic Motivation, Employee Work Productivity

## PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dana lokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan. Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumberdaya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil

tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras dan kerja cerdas.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik. Bank adalah salah satu instansi yang berhubungan langsung dengan masyarakat/nasabah dalam pelayanan. Pemberian pelayanan yang maksimal harus ditunjang dengan adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia.

Sehubungan dengan ini, maka akan memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari luar dan dari dalam diri manusia, yaitu motivasi dari luar seperti gaji/Insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, kebutuhan keamanan dan kebutuhan aktualisasi diri sedangkan motivasi dari dalam seperti semangat kerja, prestasi, tujuan dan tanggungjawab.

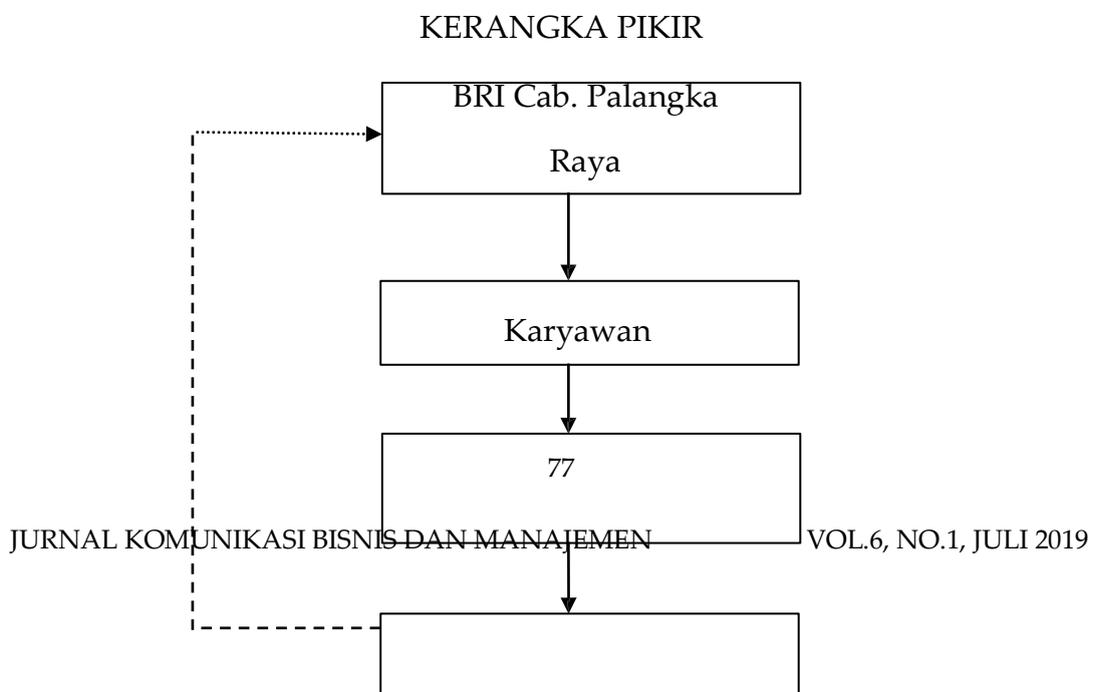
Tujuan dilakukan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya.

## TINJAUAN PUSTAKA

Peningkatan tenaga kerja yang produktif sangat diprioritaskan melalui berbagai usaha untuk menumbuhkan kegairahan bekerja, maka perlu diperhatikan faktor pendukung bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pegawai perlu dimotivasi.

Dengan adanya motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan tersebut. Rangsangan terhadap hal-hal semacam diatas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan penggerak adalah dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan dan mencapai keseimbangan.

Untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material Incentive* dan *Nonmaterial Incentive*. Dengan demikian maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Motivasi  
Ekstrinsik

Kinerja karyawan

Gambar 1. kerangka pikir

### Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah : Diduga bahwa pemberian motivasi ekstrinsik dalam bentuk insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya. Dalam melakukan penelitian waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini direncanakan selama kurang lebih dua bulan dari tanggal 5 September sampai 5 Oktober 2018.

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan maka digunakan alat analisis: (a). Analisis deskriptif, digunakan untuk menjelaskan peranan peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (b). Untuk mengetahui pengaruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka dipakai analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi yang bermaksud melihat hubungan insentif terhadap motivasi kerja karyawan.

$n$ = Jumlah pemberian

insentif/tahun  $x$ = Jumlah insentif.

$y$ = Tingkat insentif

## HASIL PENELITIAN

### 1. Motivasi dan Prilaku Dalam Hubungannya Dengan Perealisasian Insentif

#### Terhadap Karyawan.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi banyak tergantung pada kecakapan dari individu-individu yang berkecimpung dalam organisasi bersangkutan. Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi (badan usaha) adalah faktor tenaga kerja maka demikian pentingnya faktor manusia yang merupakan faktor penggerak bagi kelangsungan hidup organisasi, segala bentuk usaha akhirnya dapatlah disimpulkan sebagai suatu gerakan dari manusia.

Dalam perusahaan di kanal faktor-faktor modal kerja dan organisasi, maka dua faktor yang pasti merupakan materi hidup dalam kerja dan organisasi. Faktor kerja adalah hasil dari manusia dan faktor organisasi dilaksanakan dan dihasilkan oleh manusia juga.

Dengan mengetahui kebutuhan seseorang serta tujuan suatu organisasi, maka relative mudah pula untuk mengetahui dari tindakan-tindakannya, karena motif biasanya menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu dalam usaha pemuas kebutuhan.

Pemuas kebutuhan seseorang bila dirasakan sangat mendesak, maka dengan sendirinya motif untuk bertindak dalam pemenuhan itu akan mendesak pula, untuk itu dikemukakan beberapa cirri perilaku sebagai berikut:

**a. Sikap Yang Agresif**

Bila seseorang terus-menerus tidak atau kurang berhasil mencapai tujuan melalui kegiatannya yang dianggap paling tepat, maka sering ia mengalami frustrasi, maka seseorang yang mengalami hal demikian dapat menunjukkan sikap agresif yang menampakkan diri, misalnya dalam bentuk permusuhan dengan orang lain seperti atasannya, rekan yang setingkat, bawahannya, keluarganya dan sekelilingnya.

**b. Rasionalisasi**

Rasionalisasi adalah salah satu bentuk perilaku dan selalu memberikan alasan yang cenderung menyalahkan orang lain atas kekurangan yang dihadapi, misalnya dengan menyalahkan atasannya bila seseorang tidak naik pangkat atau gaji.

**c. Regresi**

Sikap ini berwujud dalam tindakan kekanak-kanakan misalnya seseorang menendang kendaraan yang mogok, seseorang manajer memarahi bawahannya secara tidak wajar adalah contoh lain sikap ini.

**d. Fixation**

Pola perilaku yang terus-menerus diperlihatkan dan digunakan oleh seseorang meskipun pengalaman telah mewujudkan bahwa perilaku tersebut tidak menghasilkan apa-apa.

**e. Resignasi**

Perilaku ini mengarah kepada sikap pasrah seseorang dalam melakukan tugas yang bersifat rutin dan tidak melihat adanya

kemungkinan perbaikan bagi dirinya maupun bagi organisasi dapat lambat laun memulihkan sifat demikian.

Dengan memperlihatkan gejala-gejala perilaku yang disebut di atas, maka setiap manajer perlu waspada karena gejala-gejala demikian biasanya menunjukkan adanya masalah-masalah serius yang perlu diselesaikan dengan baik demi meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan.

Dapat diketahui bahwa pada setiap golongan karyawan memandang insentif, apakah insentif itu berwujud material atau non material sebagai suatu proses untuk meningkatkan kegairahan kerja, akan tetapi insentif tersebut sejauh ini belum mampu membentuk suatu tingkah laku yang teroganisir, karena harapan karyawan yang dibawah sewaktu memasuki organisasi pada kantor tersebut belum terealisasi sepenuhnya.

Lain halnya dengan instansi sejenis dimana sumbangan tenaganya yang diabdikan pada instansi, seiring dengan harapan akan direalisasikan pemenuhannya sehingga perilaku yang dibentuk searah dengan tujuan organisasi.

Pengrealisasian pemenuhan kebutuhan tidak hanya ditinjau dari sudut kebendaan saja, akan tetapi lebih dari pada pemuasan kebutuhan non material turut pula merupakan indikator dalam pembentukan perilaku individu. Apakah individu tersebut akan melahirkan tergantung pada prestasi individu yang bersangkutan atas perlakuan terhadapnya.

Dengan demikian, maka naik turunnya atau tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dimonitor dari berbagai motif yang nampak oleh individu dalam tindak tanduknya setiap saat dalam instansi. Hal ini pula dapat dilaksanakan bilamana pengrealisasian balas jasa material dilaksanakan secara berimbang dan terpadu, disamping itu dapat

diharapkan perilaku yang ditujukan membawa pengaruh positif dalam pengorbanan prestasi.

Kecenderungan bagi pegawai/karyawan sebaiknya direalisasikan dalam bentuk material saja semata yang tercakup dalam penerimaan Insentif, sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi diri mereka yang dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen personalia pada dasarnya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian gaji, pengintegrasian pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar agar tercapai individu.

Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai/karyawan dalam perusahaan, dimana tujuannya adalah untuk memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif.

Untuk dapat tujuan mencapai ini maka sangatlah ditentukan oleh masalah gaji/Insentif kepada karyawan dalam perusahaan, masalah gaji perusahaan pada hakekatnya adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja untuk kerja mereka, sehingga masalahgaji/Insentif karyawan merupakan fungsi manajemen personalia, ini sangat penting diperhatikan bagi perusahaan untuk kinerja.

Tetapi tidak hanya karena pemberian gajipegawai/karyawan merupakan salahsatu aspek yang paling berarti bagi pegawai/karyawan. Dengan demikian maka sangatlah tepat dikatakan bahwa masalah gaji/Insentif karyawan khususnya terhadap karyawan BRI Cabang Palangka Raya, sangatlah perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan,

dengan gaji yang rendah akan mempengaruhi seterusnya dapat melahirkan perilaku organisasi.

Hal ini dapat terwujud bila antara instansi dan penghasil kerja mempunyai pengertian yang terkoordinir dengan baik. Sebagaimana diketahui bahwa masalah manajemen personalia adalah merupakan masalah yang sangat penting bagi pimpinan perusahaan disamping masalah lain di perusahaan. Tanpa manajemen personalia yang diterapkan oleh perusahaan maka tidaklah mungkin perusahaan dapat membina/mengarahkan karyawan dengan baik.

Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa masalah personalia dalam perusahaan sangatlah diperlukan untuk menjalankan perusahaan, sehingga sejalan dengan perkembangan dunia usaha maka masalah personalia disamping masalah pembelanjaan dan produksi adalah merupakan masalah sentral perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi personalia tidak dapat dipisahkan dari fungsi-fungsi lainnya dalam perusahaan sebab kegagalan dalam memperoleh tenaga ahli yang merupakan potensi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan mempengaruhi masalahlainnyadalam perusahaan,dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa masalah personalia dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan masalah pembelanjaan, pemasaran dan personalia dan masalah lainnya yang penting didalam perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu perlunya kepala kantor memperhatikan masalah Insentif untuk ditingkatkan. Perkembangan jumlah pendapatan pelayanan jasa Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya ini, tidak terlepas dari jumlah karyawan sebagai ujung

tombak pelayanan jasa itu sendiri. Berikut ini disajikan tabel jumlah pegawai berdasarkan statusnya, sebagai berikut:

Tabel 1  
Jumlah Karyawan pada BRI Cabang Palangka Raya  
Tahun 2015- 2018

Tahun	Karyawan	Jumlah Karyawan	Perkembangan karyawan( %)
2015	6	6	-
2016	6	6	-
2017	8	8	3.23
2018	8	8	3.23
Jumlah	28	28	6.46

Sumber data: PT BRI Cabang Palangka Raya (2018)

Dari tabel tersebut diatas, tampak bahwa jumlah karyawan pada tahun 2015, adalah sebanyak 6 orang, Kemudian tahun 2016, jumlah karyawan masih sebanyak 6 orang, dan tahun 2017, jumlah karyawan bertambah 8 orang sedangkan tahun 2018, karyawan tetap 8 orang Jumlah Insentif rata-rata karyawan yang diterima setiap tahunnya, dilakukan perhitungan dengan rumus yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

Total Insentif rata-rata pertahun = jumlah karyawan x 1 tahun (12 bulan). Dari rumus perhitungan diatas, maka Insentif rata-rata yang diterima untuk tahun 2015 s/d 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Perkembangan Jumlah Insentif Rata-Rata  
Tahun 2015- 2018

Tahun	Insentif	Jumlah	Perkembangan
2015	148.000.000	148.000.000	-
2016	155.600.000	155.600.000	15
2017	216.600.000	216.600.000	35
2018	216.600.000	216.600.000	-

Jumlah	736.800.000	736.800.000	50
--------	-------------	-------------	----

Sumber data : BRI Cabang Palangka Raya(data diolah: 2018)

Dari tabel diatas nampak bahwa, jumlah insentif rata-rata karyawan untuk tahun 2015 adalah. 148.000.000 sedangkan tahun 2016 insentif naik sebesar Rp.155.600.000 sedangkan tahun 2017 insentif naik karena penambahan karyawan sebesar Rp.216.600.000 dan tahun 2018 insentif tetap Rp.216.600.000.

Dalam upaya peningkatan pelayanan di BRI Cabang Palangka Raya melalui koordinasi kerja yang baik antara karyawan berusaha untuk meningkatkan pelayanannya kepada nasabah.

## **2.Analisis Pengaruh Tentang Hubungan Antara Insentif dengan Motivasi Kerja.**

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor BRI Cabang Palangka Raya, dalam hal ini Kepala pimpinan cabang, dijelaskan bahwa karyawan terlibat langsung dalam pelayanan masyarakat (nasabah), maka dalam uraian ini dijelaskan pengaruh Insetif yang diberikan oleh BRI Cabang Palangka Raya dengan karyawan dengan motivasi kerjanya.

Analisis tersebut dimaksudkan untuk memperhitungkan atau memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Palangka Raya suatu kejadian terhadap kejadian lainnya. Dari hasil penganalisaan itulah nantinya yang dapat memberikan jawaban terhadap perubahan dalam BRI Cabang Palangka Raya misalnya dengan menaikkan tingkat Insentif apakah benar-benar mempengaruhi (menaikkan) prestasi/motivasi kerja atau tidak.

Setelah dilakukan evaluasi berdasarkan analisis dan ternyata dari evaluasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlulah diadakan perubahan atau penyesuaian terhadap kebijaksanaan yang diambil. Untuk menghitung korelasi antara jumlah karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Palangka Raya maka dapat dilihat pada perhitungan berikut:

Tabel 3  
Perkialian Variabel Karyawan dengan Tingkat Insentif  
Pada Tahun 2015-2018

Tahun	Jlh karyawan	Tkt Insentif	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
	X	Y			
2010	6	148	888	36	21904
2011	6	155.6	933.6	36	242211.36
2012	8	216.6	1732.8	64	46915.56
2013	8	216.6	1732.8	64	46915.56
Jumlah	28	736.8	5287.2	200	357946.48

Sumber data: Data diolah (2018)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{4(5287,2) - (28 \times 736,8)}{\sqrt{(4(200) - (28)^2) \cdot (4(357946,48) - (736,8)^2)}}$$

$$r = \frac{21148,8 - 20630,4}{\sqrt{800 - 784} \cdot \sqrt{1431785,9 - 542874,24}}$$

$$r = \frac{3777,6}{\dots}$$

$$r = \frac{\sqrt{16\sqrt{888911,66}}}{4180}$$

$$r = 0,90 \quad r = 1$$

Untuk mengetahui koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

$$= (1)^2 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Hasil perhitungan diatas, membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 100% yang berarti variabel X terhadap Y berpengaruh 100% atau dengan kata lain mempunyai pengaruh kerja karyawan adalah dengan pemberian insentif pada motivasi karyawan.

Hasil perhitungan analisis bahwa nilai determinasi adalah 0,90 yang artinya tingkat insentif terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh positif 100% yang berarti hipotesis dapat diterima.

## KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

Dari uraian diatas, maka pada sub bagian ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi terjadinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila sistem pemberian insentif didasarkan pada motivasi kerja dan tingkat kemampuan dari pada karyawan.
2. Dalam merealisasikan pemberian Insentif beserta tunjangan lainnya terhadap karyawan, apabila mencapai target yang telah ditentukan maka

dapat memperoleh tambahan atau bonus lebih banyak sesuai yang telah ditentukan oleh BRI Cabang Palangka Raya.

3. Hasil perhitungan analisis bahwa nilai determinasi adalah 0,90 yang artinya tingkat insentif terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh 100% yang berarti hipotesis dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Anonim, 2000. *Undang-undang Otonomi Daerah 1999 dan Juklak*. Cetakan pertama, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit BumiAksara, Jakarta.
- Girosudarmo, I. Dan Sudita, N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, dkk. 1997. *Manajemen Unjuk Kerja*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Kusharyanto, Bambang. 1997. *Manajemen Personalialia*, Liberty, Yogyakarta.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moelyono. 1997. *Kamus Besar Indonesia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Nawawi, H.H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan KeTiga. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Fhathoni, A.R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, S.M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto. 1997. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sujak, Abi, 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Edisi 2003/2004. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE- Yogyakarta.