

LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN

ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KEPADA PEGAWAI BANK INDONESIA PEKANBARU BAGIAN SDM

*Disusun dan Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Tugas-Tugas
Akhir Akademik dan Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Disusun Oleh:

S A R W I N
00772000024

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERUSAHAAN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RIAU

PEKANBARU

2010

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... i

DAFTAR TABEL..... ii

DAFTAR GAMBAR..... iii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan Masalah..... 4

C. Tujuan dan Manfaat Tulisan..... 4

D. Metode Pelaporan..... 5

E. Sistematika Penulisan..... 6

BAB II : TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi..... 7

B. Teori-teori Motivasi..... 10

C. Jenis-jenis Motivasi..... 16

D. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi..... 18

BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Bank Indonesia..... 25

B. Visi dan Misi..... 27

C. Status dan Tempat Kedudukan..... 28

D. Aktivitas-ktivitas dikantor cabang bank indonesia pekanbaru... 28

BAB IV : HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Bentuk Pemberian Motivasi..... 30

BAB V : PENNUTUP

A. Kesimpulan..... 37

B. Saran..... 38

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan pegawai dalam organisasi terletak pada kemampuan untuk bertindak sesuai sasaran pekerjaan yang di embannya. Manusia mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki organisasi baik mengenai tujuan maupun kebutuhan yang hendak diperolehnya. Sumber daya manusia akan berhasil apabila kebutuhan dan keinginan mereka sudah sejalan dengan tujuan organisasi. Makin cocok tujuan organisasi dengan apa yang di inginkan oleh pegawainya makin besar kesukarelaan dan kegairahan kerja pegawai.

Bank Indonesia dipimpin oleh Dewan Gubernur yang terdiri dari seorang Gubernur, Seorang Deputi gubernur senior dan sekurang-kurangnya 4 orang atau sebanyak-banyaknya 7 orang Deputi Gubernur yang diusulkan dan diangkat oleh presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.

Struktur organisasi Bank Indonesia dari 21 Direktorat, 2 Biro yang berdiri sendiri dan 5 Biro dalam koordinasi Direktorat, 4 Unit khusus dan 1 pusat pendidikan dan studi kebanksentralan di kantor pusat. Kemudian 37 kantor Bank Indonesia (KBI), dan 4 kantor perwakilan (KPw) masing-masing di New York, London, Tokyo dan Singapura.

Secara garis besar tugas Bank Indonesia dilaksanakan melalui 4 sektor satuan kerja KBI dan KPw yang kesemuanya bertanggung jawab kepada Dewan Gubernur. Aktivitas-aktivitas di kantor cabang Bank Indonesia Pekanbaru terdiri dari Bagian Sumberdaya Manusia, Bagian ini memiliki aktivitas administrasi personalia, yang menyangkut tentang karyawan, gaji (kompensasi), jenjang karir.

Pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya pegawai perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya, begitu pula sebaliknya apabila dalam suatu perusahaan tidak ada pemimpin yang bisa mengarahkan dan memberi motivasi terhadap pegawainya maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan. Untuk lebih jelas, dibawah ini penulis gambarkan dalam bentuk tabel tentang motivasi pegawai

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Keterlambatan Kerja Pegawai pada PT. BANK INDONESIA Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Keterlambatan (Kerja)	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Persentase
2005	57	1	240	0,99
2006	57	3	240	1
2007	57	8	240	1,01
2008	55	66	240	1,20
2009	57	66	240	1,21

Sumber: BANK INDONESIA PEKANBARU tahun 2005-2009

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2005 jumlah pegawai 57 orang diperoleh absensi keterlambatan masuk kerja pegawai sebanyak 0,99%, tahun 2006 jumlah pegawai 57 orang diperoleh absensi keterlambatan masuk kerja pegawai

sebanyak 1%, tahun 2007 jumlah pegawai 57 orang diperoleh absensi keterlambatan masuk kerja pegawai sebanyak 1,01%, tahun 2008 jumlah pegawai 55 orang diperoleh absensi keterlambatan masuk kerja pegawai sebanyak 1,20%, tahun 2009 jumlah pegawai 57 orang diperoleh absensi keterlambatan masuk kerja pegawai sebanyak 1,21%.

Dari keterangan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 2005-2009 jumlah absensi keterlambatan masuk kerja pegawai semakin meningkat, hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada PT. BANK INDONESIA PEKANBARU kurang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang **“ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI KEPADA PEGAWAI BANK INDONESIA CABANG PEKANBARU BAGIAN SDM “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Bagaimana pemberian motivasi kepada pegawai Bank Indonesia Cabang Pekanbaru bagian SDM”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT. BANK INDONESIA Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. BANK INDONESIA Pekanbaru.

2. Manfaat Penulisan

- a. Untuk memenuhi syarat study akhir program Diploma III Manajemen Perusahaan.
- b. Untuk menambah dan memperdalam pengetahuan penulis tentang peran pemberian motivasi pegawai

D. Metode Laporan

1. Lokasi dan Waktu Laporan

Penelitian dilakukan di PT. Bank Indonesia yang terletak di jalan Sudirman nomor 464. Laporan ini dilakukan selama penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada perusahaan tersebut mulai awal 1 Juli sampai 31 Juli.

2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam rangka memperoleh data dalam laporan ini penulis menggunakan data penelitian sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lokasi penelitian, seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan cara menginterview langsung kepada kepala bagian Sumber Daya Manusia dan bagian-bagian yang berkaitan tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Disamping itu, teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan studi kepustakaan.

4. Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa atau menggambarkan data yang telah dikumpul, kemudian dirangkai dengan bermacam-macam teori pendukung.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan ini penulis membaginya menjadi beberapa Bab dan masing-masing bab dibagi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Pada Bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, tujuan dan manfaat pelaporan, sistematika penulisan serta metode penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Pada Bab ini diuraikan tentang pengertian motivasi, teori-teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, jenis-jenis motivasi

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Pada Bab ini, diuraikan mengenai sejarah singkat berdirinya perusahaan, Visi dan Misi, aktivitas-aktivitas bank indonesia cabang pekanbaru.

BAB IV : HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini, membahas mengenai hasil pelaporan dan pembahasa masalah.

BAB V : KESIMPULAN dan SARAN

Pada Bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran, yang diperoleh dari peneliti yang dapat bermanfaat

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum sering di artikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi sangat mempengaruhi oleh persepsi diri yang dimiliki oleh seseorang dan persepsi itu muncul dari suatu rangkaian proses yang terus menerus dalam diri individu seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitarnya.

Secara Etimologi motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin “*movere*”, yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi karyawan dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan dan menjalankan semua aktifitas dalam organisasi dengan nyaman, efisien dan tanpa merasa ada tekanan, karena motivasi menitik beratkan pada pengarahannya dan pemberian dorongan kepada setiap individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang tepat dan cepat. Motivasi karyawan mempengaruhi produktivitas, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Permasalahan pokok adalah bagaimana cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan baik. Oleh karena itu, motivasi dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu (**Fremot E. Kart James. E Rosenzwing, 2001: 193**).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (**Sukanto Reksohadipkodjo dan T Hani Handoko, 2000: 252**)

Motivasi (*motivation*) adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (**Griffin, 2004:38**).

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (**Ernie Tistawati, 2005 : 235**).

Motivasi adalah suatu yang merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk serangkaian tindakan tertentu (**Richard, 2006 : 368**).

Definisi motivasi menurut (**winardi, 2002:6**) adalah suatu kekuatan yang potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan moneter yang dapat dipengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative yang kesemua itu tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orangyang bersangkutan.

Motivasi adalah dorongan diri sendiri atau orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan dan bertindak untuk suatu tujuan tertentu(**Kurniawan, 2004 : 89**).

Menurut (**Mangkunegara, 2000:93**) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang menggerakkan manusia adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (**Handoko, 2003 : 251**).

Motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dan motivasi merupakan daya rangsang atau pendorong yang merangsang pegawai umum bekerja segiat-giatnya, berbeda dengan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. (**Manullang, 2001: 150**)

Kemudian menurut pendapat lain mengatakan motivasi adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (**Adam Ibrahim Indra, Wijaya, 2003:23**)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang memberi motif bekerja pada seseorang yang dapat dirancang dari dalam maupun dari luar.

B. Teori- teori Motivasi

Teori motivasi diklasifikasikan atas: **(Heidjrachman dan Husnan, 2000: 197)**

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu, menebak kebutuhan para pegawai dengan mengamati perilaku mereka, dan memilih cara apa yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan manager.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori ini dipopulerkan oleh Victor Vroom, Skinner, dan Porter-Lowrer yang menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam siklus proses belajar, dimana individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan, dan tidak menyenangkan.

Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh herberg bahwa dalam motivasi ada dua faktor yang perlu diperhatikan, yaitu : faktor pemuas dan faktor lingkungan. Faktor pemuas meliputi : prestasi, bertanggung jawab, pengakuan hasil kerja yang memuaskan sebagainya, sedangkan faktor lingkungan meliputi : Kebijaksanaan, Kondisi Kerja, hubungan antar manusia, uang dan rasa aman **(Winardi, 2000: 89)**.

Motivasi juga dapat berarti keadaan ketegangan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku. Namun motivasi bukanlah pengaruh satu-satunya atas tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor lainnya yang berhubungan dengan tingkat prestasi yaitu kemampuan dan persepsi tentang peranannya, yaitu tentang pengertian perilaku yang penting untuk mencapai suatu prestasi yang tinggi.

Dengan demikian, bila salah satu faktor tersebut di atas rendah maka tingkat prestasi juga akan rendah, meskipun faktor lainnya tinggi. Oleh karena itu yang sangat memegang peranan penting dalam hal ini adalah manager. Untuk itu sebelum dilakukan penerapannya, maka manager harus terlebih dahulu mengetahui motivasi tersebut. Untuk lebih mudahnya maka manager harus memahami model dari motivasi itu sendiri. Yang mana model dan tujuan motivasi adalah sebagai berikut : **(Hasibuan, 2000: 164)**.

a. Model Tradisional

Model ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat di motivasi dengan penghargaan yang berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan uang ini cukup efektif. Meskipun demikian lama kelamaan manager akan mengurangi tingkat insentif upah yang diberikan. Dengan semakin meningkatnya prestasi kerja akibatnya adalah semakin berkurangnya kebutuhan akan tenaga kerja. Dengan demikian timbul pengurangan tenaga kerja, pemecatan sementara dan sebagainya.

b. Model Hubungan Manusia

Dengan model ini peneliti menganjurkan bahwa para manager harus bisa memotivasi para karyawan dengan mengetahui kebutuhan sosial dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna. Dalam model ini para pegawai diharapkan untuk menerima wewenang manager karena atasan mereka memperlakukan mereka dengan tenggang rasa, dan penuh perhatian dengan segala kebutuhan mereka.

c. Model Manusia Sosial

Seorang individu dan prilakunya dipengaruhi oleh ekspektasi dan tekanan sosial, orang-orang dengan siapa ia bekerja sama, motivasi ada dalam diri manusia terdorong oleh karena adanya :

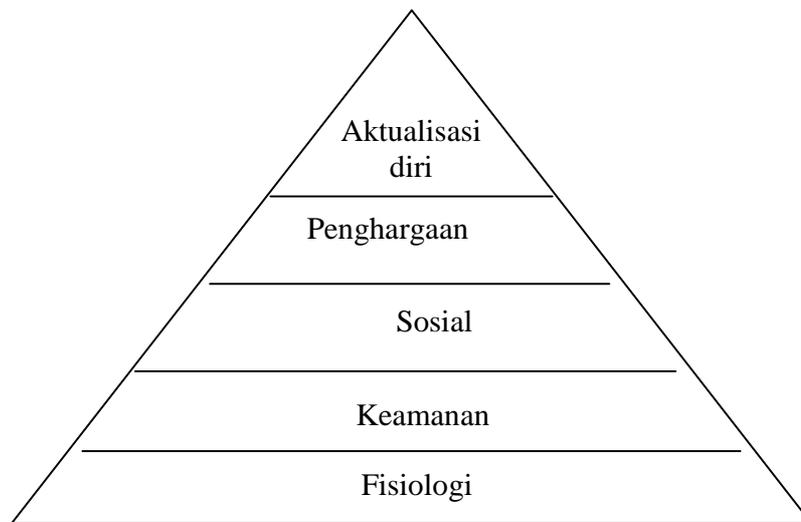
1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk memiliki sesuatu
3. Keinginan atau kepuasan
4. Keinginan akan adanya pengakuan

Dari pengertian diatas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa pegawai mau bekerja untuk mencapai organisasi atau perusahaan asalkan adanya pemberian motivasi yang dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh mereka.

Teori-teori motivasi menurut para ahli : **(Thoha, 2005 :222)**.

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow, kebutuhan manusia itu terdiri dari beberapa tingkatan kebutuhan yaitu : kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.



Sumber: Manajemen (Griffin 2005:41).

1. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologi ini merupakan kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi, kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan semangat kerja, ruang dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*)

Ini merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman. Kebutuhan akan kebebasan dari kekerasan dan akan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

3. Kebutuhan social (*social needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan cinta kasih sayang serta kebutuhan untuk diterima rekan kerja. Kebutuhan ini terpenuhi melalui

keluarga dan hubungan dengan komunitas diluar pekerjaan serta persahabatan di lingkungan kerja.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini terdiri dari dua kelompok yang berbeda: kebutuhan akan citra diri dan penghormatan diri yang positif serta kebutuhan akan pengakuan dan penghormatan dari orang lain. Kebutuhan akan penghargaan diri ini merupakan kebutuhan yang akan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja setelah kebutuhan akan fisik, keamanan, dan sosial terpenuhi serta mendapat penghargaan atas prestasi kerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*)

Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan diri individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karir yang jelas, pekerjaan yang menantang dan lain-lain.

Kelima kebutuhan manusia tersebut berlaku secara hierarkis, artinya kebutuhan berawal dari tingkatan yang paling bawah, yaitu kebutuhan fisik, hingga tingkatan yang paling tinggi, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi Herzberg

Herzberg mengatakan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut aspek-aspek sekitar pekerjaan.

c. Teori Motivasi Aldelfer (ERG)

Aldelfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni: kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang.

d. Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc Clelland mengatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah sesuatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya, lebih penting lagi kebutuhan berprestasi.

e. Teori X dan teori Y dari Douglas Mc Gregor

Teori X mengatakan bahwa sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah, dan tidak ada akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan keamanan atas segalanya. Sedangkan asumsi dari teori Y ini menyatakan bahwa orang-orang pada hakikatnya tidak malas dan dapat dipercaya, tidak diduga seperti yang diduga oleh teori X

C. JENIS - JENIS MOTIVASI

Motivasi merupakan daya pendorong diri karyawan untuk melakukan sesuatu, dimana motivasi ini berbeda antara satu orang dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan perlu mengadakan penyelidikan tentang motivasi mana yang terbaik yang akan diberikan kepada bawahannya agar mereka sesuai bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Pada garis besarnya motivasi dapat dibagi atas 3 golongan yaitu dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Semi material insentive

Semi material insentive dalam golongan ini adalah penempatan yang tepat, pendidikan dan latihan, promosi, kelangsungan pekerjaan yang terjamin, turut serta wakil-wakil bawahan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, penyediaan fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, keamanan kerja, perumahan dan lain-lainnya.

b. Non material insentive

Dalam jenis ini mengenai sikap seseorang pimpinan terhadap bawahannya, seorang pimpinan adalah yang memberikan perhatian yang cukup kepada bawahannya dan dapat menunjukkan sikap yang ramah tetapi tegas, sehingga karyawannya memperoleh kepercayaan dan kesan yang baik mengenai kepribadian atau sikapnya

c. Material insentive

Material insentive yang bersifat insentive adalah sebagai daya perangsang yang meningkatkan loyalitas dan efisiensi karyawan terhadap perusahaan. Yang terpenting diantaranya adalah upah dan gaji. Upah dan gaji harus diberikan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan menerima balas jasa yang

sesuai, setimpal, serta adil dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan sepantasnya.

1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*) yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini maka semangat kerja semakin tinggi atau meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi positif ini efektif untuk jangka panjang.
2. Motivasi negative (*insentif negative*), yaitu manager atau pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan hukuman/ sanksi kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negative efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manager/ pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

D. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam membebaskan motivasi kepada karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah: **(Niti Semito, 2001:99)**

- a. Kompensasi
- b. Lingkungan kerja
- c. Promosi jabatan

Dari faktor-faktor tersebut diatas, maka dapat dijelaskan secara garis besar hal tersebut :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (**Sastro Hadiwiryo, 2005:181**)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (**Hasibuan, 2001:118**)

Program kompensasi atau jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat supaya tercapai dalam memberikan kepuasan bagi semua pihak, kompensasi ada kalanya diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya.

Adapun jenis-jenis kompensasi adalah :

- a. Kompensasi Finansial (kompensasi langsung)
 1. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan dan tahunan
 2. pemberian tunjangan umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab perusahaan kepada pegawainya

3. insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.
- b. Kompensasi Non Finansial (kompensasi tidak langsung)
1. yang berhubungan dengan pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian tugas
 2. yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yaitu kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang nyaman.

Dengan demikian , semakin besar kapasitas perusahaan dan semakin beragam pula jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini dapat menunjang motivasi karyawan serta mempertinggi semangat kerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari (**Ahyari, 1999:147**)

Lingkungan kerja dibagi atas 2 :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dalam arti luas adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat pekerja, kursi meja)
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah atau kantor)
- b. Lingkungan Perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap dan warna.

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah satu cara atau tehnik meningkatkan moral karyawan, dalam bekerja sehingga mempunyai dampak yang positif terhadap peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang rendah ketingkat yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab. **(Hasibuan, 2000: 141).**

Pendapat lain mengatakan promosi merupakan suatu kenaikan pangkat, yakni suatu pemberian pangkat yang lebih tinggi dari pada sebelumnya. Promosi adalah “ apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”. **(Siagian, 2002:169).**

Promosi merupakan bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karir seseorang. Promosi dulunya mengacu kepada pengajuan keposisi dengan tanggung jawab yang meningkat (Dessler, 2007:12)

Pada umumnya organisasi menggunakan 2 kriteria dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu : **(Siagian, 2002:169)**

1. Prestasi Kerja

Promosi yang didasarkan pada motivasi kerja menggunakan hasil pelaporan atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dalam artian, promosi merupakan penghargaan atas prestasi kerja dengan mempertimbangkan potensi kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi harapan organisasi.

2. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dengan tercapainya kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, rajin dan disiplin.

Ada beberapa kriteria yang harus diproduksi oleh karyawan yang akan dipromosikan diantaranya: **(Mulia, 2000:144)**

- a. Keinginan untuk maju
- b. Mempunyai disiplin kerja yang baik
- c. Mempunyai prestasi kerja yang baik
- d. Sebagai senioritas dalam perusahaan

e. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan

Dalam lingkungan organisasi efektifnya sebagai karier (promosi) tidak hanya memiliki karyawan sendiri, tetapi organisasi juga mengadakan penilaian itu. Ada beberapa ciri-ciri karier yang efektif diantaranya: **(Schuler dan Jacson, 2000:150)**

a. Prestasi Karier

Gaji dan kedudukan merupakan ukuran mengenai prestasi karir, semakin cepat kedudukan gaji seseorang dan semakin cepat kenaikan pangkat seseorang dalam struktur organisasi perusahaan, maka makin cepat tingkat karier yang dicapai seseorang.

b. Sikap Karier

Segi efektifitas karier berkaitan dengan perspektif dengan evaluasi orang terhadap karir mereka. Semakin positif perspektif dan evaluasi ini, semakin efektif pula kariernya.

c. Kemampuan adaptasi karier

Banyak kedudukan yang menunjukkan perubahan dan perkembangan. Perubahan ini terjadi karena dituntut oleh pengetahuan dan ketrampilanbaru untuk melaksanakannya sehingga diperlukan kemampuan beradaptasi.

Jadi karier yang efektif dalam perusahaan mungkin terjadi pada karyawan pada tingkat hasil kerja yang tinggi, perilaku positif, kemampuan beradaptasi dan pemecahan masalah pribadi karier yang efektif juga akan memberikan sumbangan terhadap prestasi perusahaan.

Bagi perusahaan promosi dapat dapat memberikan penghargaan atas prestasi yang luar biasa, dan untuk mengisi posisi lowongan dengan karyawan yang setia dan telah teruji. Namun promosi tidak selalu merupakan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan ataupun perusahaan. Ketidakadilan, kesewenangan, dapat mengurangi efektifitas dari proses itu dari semua pihak yang terlibat, karena beberapa keputusan terlihat besar dalam proses promosi suatu perusahaan.

1. Faktor Kebutuhan Manusia

Yang mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial.

2. Faktor kompensasi

Mencakup gaji, upah, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan-aturan administrasi penmgupahan.

3. Faktor komunikaasi

mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan dengan bawahan, hubungan sesame atasan, dan hubungan sesame bawahan.

4. Faktor Kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan dan supervise

a. Faktor Pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam pengembangan karyawan.

b. Faktor Prestasi Kerja

Mencakup prestasi dan kondisi kerja serta lingkungan kerja. **(Winardi, 2002 : 88)**

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Bank Indonesia.

Bank Indonesia sebagai Bank Sentral didirikan pada tanggal 1 Juli 1953, berdasarkan undang-undang pokok Bank Indonesia atau UU. No. 11 tahun 1953. Hampir delapan tahun sesudah kemerdekaan negara kita. Kelahiran Bank Indonesia ini karena proses nasionalisasi *De Javasche Bank NV*, sebuah Bank yang pada masa pemerintah belanda, masa kolonial diberi tugas pemerintahan Belanda sebagai sirkulasi Hindia Belanda dan berdasarkan keputusan KMB 1949 ditunjuk lagi sebagai Bank Sentral. Sejak tahun 1946 Bank Negara Indonesia (BNI) ditetapkan pula oleh pemerintah sebagai Bank Sentral.

Cita-cita untuk mendirikan Yayasan Pusat Bank Indonesia, pada tanggal 09 Oktober 1945, sebagai langkah pertama untuk membentuk satu-satunya Bank sirkulasi sebagaimana yang telah ada pada zaman hindia belanda dan Bank Sentral yang sebelumnya memang belum ada di Indonesia. Melalui undang-undang .2 .Prp. tahun 1946. Yayasan Pusat Bank Indonesia tersebut dilebur menjadi Bank Negara Indonesia (BNI) yang ditetapkan dan diharapkan dapat bekerja sebagai bank sentral milik Negara Republik Indonesia. Karena berbagai factor BNI ternyata tidak berkesempatan untuk menyelenggarakan fungsi yang dipikulkan kepadanya (pasal 23 UUD 1945) tercantum suatu

maksud untuk segera membentuk sebuah bank. Bank yang bernama Bank Indonesia (BI), yang akan mengeluarkan dan mengatur peredaran uang kertas dengan suatu undang-undang.

Sebagaimana telah disinggung di atas keputusan di atas keputusan konferensi meja bundar pemerintah de javasche Bank, demikian pula fungsi formal yang diemban oleh BNI belum dapat dilaksanakan, maka Bank Indonesia sebenarnya melanjutkan peranan de javasche bank pada zaman Hindia Belanda dengan fungsi formal BNI sesudah kemerdekaan. Undang-undang pokok Bank Indonesia tahun 1953 yang telah disahkan parlemen dibentuk Bank Indonesia.

Sejarah Bank Indonesia tak lepas dari sejarah pendahulunya yaitu de Javasche bank pada zaman colonial belanda dan BNI pada masa kemerdekaan dan hal ini akan membantu pemahaman masyarakat mengenai Bank Indonesia selanjutnya dalam proses pembangunan. Bank Indonesia ikut memberikan andil terhadap politik perekonomian nasional.

Bank Indonesia adalah sebuah bank yang didirikan dalam konteks perekonomian Negara-negara yang sedang berkembang, karena ia berbeda dengan bank-bank sejenis di Negara-negara lindustri maju dewasa saat ini. Dimana bank sentral dibatasi peranan perkreditannya hanya bankers dan lender of the last resort. Maka Bank Indonesia kiprahnya dalam beberapa periode ikut aktif dalam pemberian kredit secara langsung.

Hal ini tidak saja untuk ikut berbagai krisis, melainkan juga dapat membantu tugas pemerintah memperkuat sektor Negara dengan pasal 33 UUD 1945 maupun dalam mendorong perkembangan sektor-sektor ekonomi masyarakat yang masih lemah, dengan kata lain Bank Indonesia juga telah bertindak sebagai alat pembangunan (Agen Of Depelopment) walaupun luas dan kedalaman peranannya berbeda-beda sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dari waktu kewaktu.

B. Visi Dan Misi

Visi Bank Indonesia.

“Menjadi lembaga bank sentral yang dipercaya secara nasional maupun internasional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi rendah dan stabil.”

Misi Bank Indonesia.

“Mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah melalui pemeliharaan kestabilan moneter dan pengembangan stabilitas sistem keuangan untuk pembangunan nasional yang panjang berkesinambungan.”

C. Status Dan Tempat Kedudukan

Bank Indonesia adalah bank sentral Republik Indonesia, yang merupakan lembaga yang pemerintah atau pihak lain kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam undang-undang.

Bank Indonesia berkedudukan di ibu kota negara. Di Indonesia, bank sentral berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai kantor di seluruh wilayah Indonesia (biasanya di tiap-tiap ibukota propinsi) serta perwakilan-perwakilan dan koresponden di luar negeri. Bank Indonesia memiliki salah satu Kantor Cabang Bank Indonesia yang beralamat jalan Sudirman No. 464 Pekanbaru.

Modal Bank Indonesia ditetapkan berjumlah sekurang-kurangnya Rp.2.000.000.000.000; (Dua Triliun Rupiah) dan modal tersebut harus ditambah sehingga menjadi 10% dari seluruh kewajiban moneter dengan dana yang berasal dari cadangan umum atau dari hasil revaluasi asset. Tata cara penambahan modal dari cadangan umum atau hasil revaluasi asset ditetapkan dengan peraturan Dewan Gubernur.

D. Aktivitas-aktivitas di kantor cabang Bank Indonesia Pekanbaru

1. Bagian Sumberdaya Manusia

Bagian ini memiliki aktivitas administrasi personalia, yang menyangkut tentang karyawan, gaji (kompensasi), jenjang karir.

2. Tim Pengawas Bank

Bagian ini merupakan aktivitas Bank Indonesia dalam menjalankan tugasnya khususnya dalam Pengaturan dan pengawasan perbankan.

3. Akunting/Kliring

Aktivitas dari bagian ini adalah menyangkut keuangan dan kliring atau pertukaran warkat antar bank.

4. Kas

Bagian ini mempunyai aktivitas menyeleksi uang kertas dan uang logam yang masuk dan yang keluar dari Kantor Bank Indonesia Pekanbaru.

5. SKEM (Seksi Kebijakan Moneter)

Bagian ini merupakan aktivitas Bank Indonesia yang memberikan informasi tentang statistik dan Ekonomi Moneter.

6. PKM (Seksi pelaksanaan Kebijakan Moneter)

Bagian ini merupakan aktivitas Bank Indonesia dalam menjalankan kebijakan moneter.

BAB IV

HASIL PELAPORAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini penulis mengemukakan hasil pelaporan serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai PT. BANK INDONESIA Pekanbaru. Setelah menguraikan pembahasan maupun pengamatan secara langsung pada PT. BANK INDONESIA Pekanbaru, maka penulis mencoba menjelaskan pemberian motivasi kerja pegawai yaitu: Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan promosi jabatan dalam laporan ini dengan segala kemampuan yang penulis miliki.

A. KOMPENSASI

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan/ pegawai yang telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan/ pegawai dalam berbagai bentuk merupakan hal yang wajib dan harus dijalankan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan hal bagi karyawan/ pegawai untuk memperoleh dan merupakan keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan sesuatu.

Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Jadi kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan/ pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan dengan tepat.

Program kompensasi atau jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat supaya tercapai dalam memberikan kepuasan bagi semua pihak, kompensasi ada kalanya diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya.

Dibawah ini merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. BANK INDONESIA Pekanbaru kepada pegawainya yaitu:

Tabel 1.3 Data pemberian kompensasi pada PT. BANK INDONESIA Pekanbaru

NO	Bentuk pemberian kompensasi finansial da nonfinansial
1	Tunjangan Hari Tua
2	Tunjangan Kesehatan
3	Tunjangan BBM (Dinas keluar kota)
4	Tunjangan Hari Raya (THR)
5	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang dinilai dari prestasi dan disiplin kerja

Sumber: BANK INDONESIA Pekanbaru (2010)

Besarnya tunjangan yang diberikan berdasarkan tingkat golongan mulai dari G I sampai dengan G VII. Semakin tinggi golongan pegawai semakin tinggi pula kompensasi yang di dapat, baik kompensasi secara finansial (langsung) ataupun non finansial (tidak langsung).\

B. Lingkungan Kerja

Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Apabila lingkungan kerja baik, maka akan dapat menimbulkan keinginan kerja dari pegawai serta menimbulkan motivasi kerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan dapat menimbulkan perasaan cepat lelah dan menciptakan kesan yang membosankan terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik hanya terlaksana bila dilakukan oleh semua pihak dalam perusahaan secara bersama-sama. Misalkan menyediakan alat-alat kerja, kondisi kerja pegawai, hubungan antar pegawai dan pemimpin serta keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam melaksanakan kegiatan suatu perusahaan harus memperhatikan dan memelihara lingkungan kerja yang ada di sekitar perusahaan terutama hal-hal yang langsung berinteraksi dengan perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, terutama hubungan para personil yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat serta penyediaan alat-alat kerja yang baik dan fasilitas kerja yang menunjang aktivitas

perusahaan sehingga produktivitas kerja pegawai semakin membaik, lingkungan kerja ini terlaksana apabila didukung oleh seluruh pihak di dalam perusahaan.

Pelaksanaan dalam lingkungan kerja ini akan tercapai dengan baik jika hubungan sosial antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai terjalin dengan kekeluargaan, maka akan menciptakan suasana yang positif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang menyenangkan akan menimbulkan gangguan dan ketidaktepatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Secara umum lingkungan kerja di PT. BANK INDONESIA Pekanbaru terdiri atas dua bagian, yaitu:

a. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. PT. BANK INDONESIA Pekanbaru sangat memperhatikan kondisi lingkungan seperti ini:

1. Kebersihan
2. Pertukaran udara
3. Penerangan
4. Kebisingan
5. Sarana dan prasarana lainnya

- b. Hubungan dalam perusahaan mempunyai hubungan yang baik, baik hubungan internal maupun hubungan eksternal perusahaan. Hubungan yang baik dalam perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dengan adanya bagian-bagian di atas, maka lingkungan kerja PT. BANK INDONESIA Pekanbaru sudah tampak baik.

C. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan sarana dalam membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, karena memasuki era globalisasi persaingan semakin ketat. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

Selain dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai yang diikiuti dengan peningkatan disiplin kerja yang menghasilkan pegawai lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan perusahaan. Adapun pendidikan dan pelatihan pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.4 Jenis Pendidikan dan Pelatihan Pegawai PT. BANK INDONESIA Pekanbaru.

No	TOPIK
1	<p>Kompetensi Prilaku BI <i>WIDE</i></p> <p>Membangun kepercayaan (<i>leading the speed of trust</i>)</p> <p>Etika bisnis (<i>Business Ethic</i>)</p> <p>strategi pelaksanaan tugas (<i>Discipline for Execution</i>)</p> <p>manajemen waktu (<i>Time management</i>)</p>
2	<p>Kompetensi Teknis BI <i>WIDE</i></p> <p>A. <i>chartered financial analyst (CFA)</i></p> <p>B. <i>financial risk manager</i></p> <p>C. sertifikasi analisis tugas (<i>job analyst</i>)</p> <p>D. sertifikasi wawancara</p>
3	<p>pelatihan <i>Effective Communication and Interpersonal Skills</i></p>

Sumber: BANK INDONESIA PEKANBARU (2008-2010)

Pada bagian Sumber Daya manusia (SDM) telah mengikuti pelatihan yang di adakan oleh PT. BANK INDONESIA Pekanbaru. Pelatihan dan pendidikan ini dilaksanakan bertujuan agar pengetahuan pegawai lebih kompeten sehingga tugas-tugas pokok yang diberikan pada pegawai bisa terlaksana dengan efektif dan efisien.

D. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi yang disertai dengan kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Hal ini merupakan cara untuk meningkatkan moral pegawai dalam bekerja sehingga memberikan dampak yang positif .

Untuk itu perusahaan harus memiliki perhatian pada karyawan/ pegawai yang berprestasi, maka promosi jabatan merupakan tolak ukur yang tepat, karena dengan mempromosikan pegawai yang berprestasi sebagai efeknya pegawai lain juga akan mengikuti jejak orang yang telah terdahulu dengan langkah-langkah tersendiri yang lebih efektif tentunya. Dengan adanya promosi jabatan maka dengan sendirinya bisa memotivasi para pegawai untuk lebih giat lagi.

Pada umumnya organisasi menggunakan 2 kriteria dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu :

1. Prestasi Kerja

Promosi yang didasarkan pada motivasi kerja menggunakan hasil pelaporan atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dalam artian, promosi merupakan penghargaan atas prestasi kerja dengan mempertimbangkan potensi kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dan memenuhi harapan organisasi.

2. Senioritas

Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan adalah yang masa kerjanya paling lama.

Dengan adanya motivasi diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan, sehingga dengan tercapainya kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, rajin dan disiplin.

Setelah penulis melakukan pengamatan dan wawancara pada kepala seksi SDM PT. BANK INDONESIA Pekanbaru, maka dapat penulis mengambil kesimpulan, bahwa promosi jabatan yang diterapkan oleh PT BANK INDONESIA Pekanbaru mempromosikan pegawainya didasarkan pada faktor golongan (*G*), dan pendidikan pegawai, sehingga promosi jabatan yang dijalankan oleh PT. BANK INDONESIA Pekanbaru sudah sesuai dengan harapan pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru dalam menjalankan kegiatan dan aktivitas sehari-hari untuk kedepannya.

A. Kesimpulan

1. Setelah penulis membuat laporan praktek kerja lapangan ini, maka dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan pelatihan serta Promosi Jabatan
2. Pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial yang diberikan PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru sudah berjalan dengan baik dengan kesempatan waktu pemberian gaji, insentif, tunjangan kesehatan, serta tunjangan hari raya.
3. Dari segi lingkungan kerja PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru sudah dilakukan dengan baik dengan mempertimbangkan hubungan sosial antara sesama pegawai, fasilitas yang diberikan serta lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman.

4. Promosi jabatan yang diberikan oleh PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru berdasarkan Golongan dan tingkat pendidikan
5. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru harus meningkatkan motivasi kerja pegawai agar segala aktivitas kerja berjalan dengan lancar. Sebagaimana telah dijelaskan dari uraian-uraian diatas, motivasi kerja pegawai pada PT. BANK INDONESIA Cab. Pekanbaru sudah berjalan dengan baik ditinjau dari kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan.

B. Saran

1. Dari segi lingkungan kerja Bank Indonesia sudah memberikan fasilitas yang cukup baik, maka diharapkan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai.
2. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh BI Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, maka diharapkan kepada seluruh karyawan untuk dapat lebih giat dan bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, L. Richard, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta:2002
- Griffin, Ricky, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta: 2004
- R, Winaryo, *Persepsi Paradigma dan Motivasi*, PT. Gramedia, Jakarta: 2004
- Sule, Ernie Tisnawati, *Pengantar Manajemen*, Kencana, Jakarta: 2005
- Winardi, SE, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*, PT. Raja Gravindo Persada, Jakarta: 2002
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2000
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2002
- Winardi J, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta: 2004
- Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masaging, jakarta: 2000
- Handoko T hani, *Sumber Daya Manajemen Personalia Manusia*. BPFE. Yogyakarta: 2003
- Thoha, Miftah, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers. Jakarta. 2005
- E Kost James, E. Rosenzweing, Fremot, *Organisai dan Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta: 2001
- Rekso Hadi Projo, Sukanto, dan Handoko, T Hani, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Prilaku*, BPFE. Jakarta: 2000

Siagian P, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta:
2002

Desler, Gery, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh PT. Indeks.
Jakarta: 2007

Ahyari, Agus, *Manajemen Produksi Perencana Sistem Produksi*, BPFE, yogyakarta:
1999

Sastro Hadi Wiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi
Aksara Jakarta: 2005

Simamora, Hendri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta:
2003

Ranupandoyo, Heidracman dan Saud Hasan, *Manajemen Personalia*, BPFE
Yogyakarta: 2002

Nittisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Jakarta: 2001

Noto Admojo, Soelajo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta
Jakarta: 2003.

Jacson E, Schuler S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Erlangga
Jakarta: 1999

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat absensi keterlambatan kerja pegawai pada PT. Bank Indonesia pekanbaru.....	2
Tabel 1.2	Data Pemberian Kompensasi Pada PT. Bank Indonesia Pekanbaru.....	31
Tabel 1.3	jenis-jenis pendidikan dan pelatihan pegawai Pada PT. Bank Indonesia Pekanbaru.....	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Kantor Bank Indonesia Pekanbaru.....	29
------------	--	----