BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi dalam pencapaian target pembiayaan pada *account officer* di BRI Syariah cabang pekanbaru ini menggunakan penerapan teori motivasi Fredrick Herberg, yaitu menggunakan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penerapan motivasi intrinsik di BRI Syariah cabang pekanbaru kurang ditekankan oleh *account officer*nya, sehingga pencapaian targetnya menurun, karena kesadaran utama dalam dirilah yang paling mendorong dan memotivasi *account officer* dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Namun untuk motivasi ekstrinsik yaitu motivasi dari Bank BRI Syariah itu sendiri sudah berjalan, yaitu dengan adanya pemberian bonus, walaupun pemberian bonus ini sering menimbulkan kecemburuan sosial seperti rasa kecewa dan iri atas pencapaian target sesama *account officer*. Hal tersebut juga karena kurangnya motivasi intrinsik dalam diri account officer itu sendiri.
2. Menurut tinjauan ekonomi islam, motivasi dikaitkan dengan niat seseorang dalam bekerja. Taqwa dalam artian memegang tanggung jawab yang diemban dan ikhlas semata-mata dalam mencapai ridho Allah swt. Dalam penerapannya, *account officer* PT BRI Syariah cabang pekanbaru

masih kurang optimal. Sehingga target yang diterapkan masih sulit untuk dicapai. Kemudian pemberian bonus (*Insentif*) dalam islam dibenarkan bagi orang yang mngerjakan tugas secara optimal. Begitu pula di PT BRI Syariah cabang pekanbaru yang memberikan motivasi dalam bentuk pemberian *insentif* (bonus) kepada *account officer* yang dapat mencapai target tepat pada waktunya, namun penerapannya masih kurang optimal.

B. Saran

Setelah penulis menguraikan pembahasan skripsi ini, maka penulis ingin mengemukakan yang mungkin ada manfaatnya bagi kita semua.

Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan dan manajer bank BRI Syariah cabang pekanbaru agar selain memberikan motivasi dalam bentuk pemberian bonus, kenaikan jabatan, atau hal-hal yang berupa materi, pimpinan juga harus menekankan semangat dan rasa tanggung jawab yang kuat kepada *account officer* dalam melaksanakan tugas untuk mencapai target yang telah dibebankan kepada mereka. Agar tidak adanya lagi kecemburuan sosial dan rasa kecewa dalam diri *account officer* itu sendiri.
2. Kepada para account officer agar lebih menekankan niat dalam melaksanakan apapun tugas yang diberikan kepadanya, melaksanakan tugas dengan ikhlas, penuh semangat dan dengan rasa tanggung jawab, sehingga akan lebih mudah untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan tepat pada waktunya.