



ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA KARYAWAN PT BPR SEHAT SEJAHTERA DI TANGERANG SELATAN

¹Nuryadi, ²Ida Nurlina

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

nuryadimahardika53@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen01949@unpam.ac.id

Abstract. *This study focuses on analyzing work motivation in improving employee performance at PT BPR Sehat Sejahtera. The purpose of this research is to examine the extent to which work motivation influences employee performance and to identify the factors that drive or hinder motivation. This research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through in-depth interviews with four purposively selected informants from different divisions. The results show that employee motivation is influenced by five main indicators: physiological needs (bonuses and allowances), safety needs (health benefits and a secure work environment), social needs (peer relationships), esteem needs (recognition for achievements), and self-actualization needs (opportunities for development and promotion). Overall, high work motivation has a positive impact on employee performance, including quality, quantity, timeliness, cost efficiency, and interpersonal relationships. The study recommends that the company strengthen its reward system, provide more opportunities for career development, and maintain a supportive work environment to sustain employee motivation and productivity.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Recognition, Work Environment, Self-Development.*

Abstrak. Penelitian ini berfokus pada analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Sehat Sejahtera. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memahami faktor-faktor yang mendorong dan menghambat motivasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap empat informan yang dipilih secara purposive, yaitu karyawan dari berbagai divisi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lima indikator utama, yaitu kebutuhan fisiologis (bonus dan tunjangan), kebutuhan rasa aman (jaminan kesehatan dan lingkungan kerja yang aman), kebutuhan sosial (hubungan antar rekan kerja), kebutuhan penghargaan (pengakuan atas prestasi), dan kebutuhan perwujudan diri (kesempatan berkembang dan promosi). Secara umum, motivasi kerja yang tinggi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, maupun hubungan antarkaryawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan terus memperkuat sistem penghargaan, memperluas peluang pengembangan diri, serta menjaga iklim kerja yang suportif untuk mempertahankan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Diri.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia perbankan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian negara. Secara tidak langsung bank menghubungkan pihak yang memiliki dana dengan pihak yang membutuhkan dana. Dengan meningkatnya persaingan industri perbankan, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan memegang peran penting dalam mencapai peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kinerja organisasi.

PT BPR Sehat Sejahtera merupakan lembaga keuangan mikro yang memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat. Namun, faktor-faktor lainnya

dengan kata lain kekuatan perusahaan di tentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut dan pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya yang mampu cakap, terampil dan yang terpenting mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Motivasi kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi manajemen karena berhubungan langsung untuk pencapaian target perusahaan, kepuasan pelanggan serta efektifitas operasional. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat, memiliki loyalitas tinggi dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi berpotensi menurunkan efisiensi kerja, meningkat tingkat absensi dan memperburuk kualitas perbankan. Menurut Dhiya Ulha Qiyah (2021) yang disadur dalam buku Hilmawan (2019: 167) mendukung suatu pernyataan yaitu sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang berkinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, dan pertumbuhan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mampu bekerja dengan giat, dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka secara terperinci fokus yang akan diteliti, adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada PT BPR Sehat Sejahtera?
2. Bagaimana Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara simultan pada PT BPR Sehat Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang penulis jelaskan, dan fokus penelitian yang penulis uraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT BPR Sehat Sejahtera secara signifikan.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT BPR Sehat Sejahtera secara signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Kencana, PN. dkk (2022:3) “Manajemen adalah suatu pola atau sistem koordinasi yang dilakukan dalam organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dengan memberdayakan semua kekuatan yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan tertentu”. Menurut Krisnandi, H. dkk (2019:4) “Manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu seni dan/proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sadikin, A. dkk (2020:3) “Manajemen

adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam pengertian yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nurfadilla Nur Ali (2021:6) , menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.” Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli dan referensi lainnya. Sedangkan menurut

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Umeozor (2018: 50) dalam buku Manajemen Motivasi Kerja menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi atau perusahaan. Begitu seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk melakukan apapun untuk mencapai serangkaian tujuan. Motivasi adalah proses manajemen untuk memengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat seseorang ‘berdetak’. Selanjutnya menurut Hadi Sofyan (2018) yang disadur dalam buku Hasibuan (2003: 95) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang.

Menurut Mangkunegara dalam Nurlina (2025: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kriyantono (2020:51) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada penggalian kedalaman data daripada keluasan data. Denzin & Lincoln dalam Anggito & Setiawan (2018:7) memberikan pemahaman bahwa penelitian kualitatif menafsirkan fenomena menggunakan latar belakang yang alamiah. Sedangkan Erickson dalam Anggito & Setiawan (2018:7) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari gambaran naratif dari kegiatan dan dampak dari tindakan yang dilakukan. Melihat definisi dan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengamati suatu kondisi secara mendalam dan bertujuan untuk menemukan makna di balik sesuatu yang terjadi secara alamiah

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Supriyadi (2019:45) waktu penelitian adalah sejak melakukan observasi awal sebagai persiapan penulisan proposal sampai penulisan laporan penelitian.

1. Tempat Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi dalam penulisan skripsi itu, penulis mengadakan penelitian dilakukan di Kantor PT BPR Sehat Sejahtera yang berlokasi di Gedung Universitas Pamulang 2. Jl. Raya Puspitek No. 11, Kel. Buaran, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 14 (empatbelas) hari yang dimulai sejak bulan November 2024. Penelitian dilakukan secara bertahap sesuai dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan skripsi.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis serasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi data berarti merangkum, memilih dan memilah-milah hal-hal yang pokok. Memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
2. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti laptop dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu Penyajian Data Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ditampilkan secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat neratif, table matrik, dan grafik agar data yang telah diambil dapat tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah di pahami.

Penyimpulan atau verifikasi Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis sebagai bahan untuk menarik kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap empat responden di PT BPR Sehat Sejahtera, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan pandangan terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengumpulan data dari seluruh responden kemudian diidentifikasi sebagai kategori utama dalam analisis motivasi kerja di lingkungan PT BPR Sehat Sejahtera, yaitu:

1. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam teori hierarki kebutuhan yang dikutip oleh Feri dan Swasti (2025), motivasi kerja karyawan terbentuk berdasarkan pemenuhan lima kebutuhan utama, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, serta kebutuhan akan perwujudan diri. Ketika kebutuhan tersebut belum terpenuhi secara menyeluruh, maka semangat dan dorongan kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa indikator motivasi kerja di PT BPR Sehat Sejahtera belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Beberapa karyawan merasa motivasi mereka masih berfluktuasi karena belum mendapatkan kesempatan pengembangan diri yang seimbang, serta kurangnya sistem penghargaan yang merata. Meskipun demikian, motivasi dasar seperti pemberian bonus dan tunjangan telah membantu menjaga semangat kerja sebagian besar karyawan. Dengan kata lain, perusahaan telah memberikan dorongan motivasi yang cukup, namun masih perlu perbaikan dalam hal penghargaan non-finansial dan dukungan karier jangka panjang.

a. Kebutuhan Fisik

Pemberian bonus, uang makan, dan uang transportasi menjadi bentuk motivasi dasar yang diapresiasi oleh seluruh karyawan. Namun, beberapa informan menyebutkan bahwa mekanisme pemberian bonus belum sepenuhnya transparan dan merata, sehingga menimbulkan perasaan kurang adil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebutuhan dasar telah terpenuhi, persepsi keadilan dalam sistem penghargaan perlu diperhatikan agar motivasi dapat meningkat secara konsisten.

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Karyawan umumnya merasa aman bekerja di lingkungan PT BPR Sehat Sejahtera berkat sistem keamanan dan tunjangan kesehatan yang tersedia.

Namun, rasa aman ini menurun ketika mereka harus bekerja di luar kantor, terutama bagi yang menangani uang dalam jumlah besar. Perusahaan perlu memperkuat jaminan keselamatan kerja di lapangan serta memperluas perlindungan asuransi agar rasa aman karyawan semakin meningkat.

c. Kebutuhan Sosial

Hubungan sosial di tempat kerja dinilai cukup baik dan menjadi salah satu faktor yang menjaga semangat kerja. Meskipun demikian, interaksi lintas divisi belum berjalan maksimal, dan beberapa karyawan merasa koordinasi kerja masih bisa diperkuat agar tidak terjadi miskomunikasi. Dengan memperkuat komunikasi dan kerja sama antar divisi, perusahaan dapat membangun iklim sosial yang lebih mendukung peningkatan motivasi kerja.

d. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan aspek penting yang mendorong rasa bangga dan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian karyawan merasa penghargaan terhadap prestasi kerja belum diberikan secara konsisten, baik dalam bentuk pujian langsung maupun apresiasi formal. Hal ini berdampak pada turunnya semangat sebagian karyawan yang merasa kontribusinya belum sepenuhnya diakui.

e. Kebutuhan Perwujudan Diri

Beberapa karyawan telah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui tanggung jawab tambahan, tetapi kesempatan tersebut belum diberikan secara merata. Kurangnya program pelatihan dan minimnya rotasi kerja membuat sebagian karyawan merasa stagnan dalam pekerjaannya.

Untuk meningkatkan motivasi intrinsik, perusahaan perlu menyediakan ruang pengembangan diri yang lebih terbuka agar setiap karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prita (2025), indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui lima aspek utama, yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, penekanan biaya, dan hubungan antarkaryawan. Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan PT BPR Sehat Sejahtera masih berada pada tingkat yang cukup baik namun belum stabil, dengan beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih, khususnya dalam pengaturan waktu kerja, efisiensi biaya, dan koordinasi antar tim.

a. Kualitas (Mutu)

Kualitas kerja karyawan cukup baik dalam menjaga komunikasi antar tim, tetapi belum konsisten di semua divisi. Masih terdapat kesalahan teknis dan kurangnya koordinasi dalam pelaporan yang menyebabkan penurunan mutu kerja di beberapa bagian. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi rutin dan pembinaan untuk menjaga standar kerja yang konsisten.

b. Kuantitas (Jumlah)

Target kerja umumnya dapat tercapai, namun ketika beban kerja meningkat, produktivitas cenderung menurun. Beberapa karyawan mengaku masih kesulitan dalam manajemen waktu dan prioritas pekerjaan. Hal ini menunjukkan perlunya pembagian tugas yang lebih proporsional serta peningkatan keterampilan manajemen waktu.

Waktu (Ketepatan Waktu)

Sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, namun kondisi hektik sering membuat pekerjaan tertunda. Karyawan menggunakan berbagai cara untuk menjaga fokus, tetapi belum semua strategi ini efektif. Perusahaan perlu memberikan pelatihan manajemen stres dan waktu agar kinerja dapat lebih efisien.

c. Penekanan Biaya

Kepatuhan terhadap SOP dan kebijakan efisiensi sudah diterapkan, namun pengawasan internal masih perlu diperkuat agar penggunaan anggaran lebih terkendali. Beberapa bagian operasional masih belum optimal dalam pencatatan dan pelaporan biaya.

d. Hubungan Antarkaryawan

Hubungan kerja antar karyawan tergolong baik dan menjadi salah satu kekuatan utama perusahaan. Namun, komunikasi vertikal antara karyawan dan atasan masih perlu ditingkatkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Dengan memperkuat hubungan interpersonal, kinerja tim dapat meningkat secara menyeluruh.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPR Sehat Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di lingkungan perusahaan masih belum berjalan secara optimal dan berdampak langsung terhadap stabilitas kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah berupaya memberikan berbagai bentuk motivasi seperti bonus, tunjangan, dan lingkungan kerja yang cukup kondusif, namun sebagian karyawan masih

merasa kurang mendapatkan kesempatan pengembangan diri dan penghargaan yang proporsional atas hasil kerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kebutuhan motivasi, meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri, belum seluruhnya terpenuhi secara seimbang. Kebutuhan dasar seperti tunjangan dan rasa aman telah tersedia dengan baik, namun kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan pengembangan potensi diri masih terbatas. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam semangat kerja antar karyawan yang berdampak pada menurunnya efektivitas dan konsistensi kinerja.

Dari sisi indikator kinerja, seperti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, dan hubungan antarkaryawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang cukup baik, tetapi belum sepenuhnya konsisten. Tekanan beban kerja, keterbatasan komunikasi lintas divisi, serta kurangnya pembinaan rutin membuat kinerja menjadi kurang stabil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, terutama melalui sistem penghargaan, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan pengembangan diri, sangat diperlukan untuk memperkuat kinerja karyawan secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat saling memengaruhi, di mana motivasi yang tidak dikelola secara efektif akan berdampak pada penurunan produktivitas dan ketidakstabilan kinerja. Oleh karena itu, PT BPR Sehat Sejahtera perlu memperkuat strategi manajemen sumber daya manusia agar mampu menciptakan sistem motivasi yang berkelanjutan, adil, dan relevan dengan kebutuhan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengikuti prosedur metode kualitatif dan berfokus pada Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPR Sehat Sejahtera. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan akses wawancara, karena peneliti harus menyesuaikan jadwal wawancara dengan waktu kerja karyawan yang padat. Hal ini menyebabkan beberapa wawancara tidak dapat dilakukan secara mendalam sebagaimana direncanakan.
2. Keterbatasan jumlah informan, di mana penelitian hanya melibatkan empat responden sebagai sumber data utama, sehingga hasilnya belum dapat mewakili seluruh pandangan karyawan di perusahaan.
3. Sifat subjektif dari pendekatan kualitatif, karena interpretasi data sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam menganalisis makna dan konteks pernyataan informan, sehingga masih dimungkinkan adanya bias persepsi.
4. Keterbatasan dokumentasi dan data sekunder, di mana tidak semua data internal perusahaan dapat diakses karena bersifat rahasia, sehingga analisis hanya berfokus pada data hasil wawancara dan observasi.
5. Keterbatasan dalam penguasaan teknik wawancara mendalam, di mana beberapa pertanyaan lanjutan belum sepenuhnya mampu menggali informasi lebih luas dari informan terkait pengalaman dan persepsi mereka terhadap motivasi serta kinerja kerja.

Keterbatasan-keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbaikan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan mendalam.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPR Sehat Sejahtera Kota Tangerang Selatan*, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja kerja, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperbaiki sistem penghargaan dan apresiasi kerja. Pengakuan atas kinerja tidak hanya dalam bentuk bonus finansial, tetapi juga penghargaan non-materi seperti pujian publik, sertifikat pencapaian, atau promosi jabatan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya.
2. Peningkatan kesempatan pengembangan diri dan pelatihan kerja. Perusahaan disarankan untuk menyediakan program pelatihan rutin, workshop, atau rotasi antar divisi untuk memperluas kemampuan karyawan. Langkah ini penting agar karyawan merasa memiliki prospek karier yang jelas dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik.
3. Perlu penguatan komunikasi internal dan kerja sama tim. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan partisipatif, di mana karyawan dapat menyampaikan ide, keluhan, atau masukan tanpa rasa takut. Hal ini akan memperkuat hubungan antar karyawan dan antara atasan serta bawahan.
4. Evaluasi sistem manajemen waktu dan beban kerja. Pembagian tugas yang tidak seimbang dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tekanan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan monitoring dan pembagian tanggung jawab yang lebih proporsional sesuai kemampuan masing-masing karyawan.
5. Membangun budaya kerja yang suportif dan berorientasi pada kesejahteraan. Manajemen perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi karyawan, seperti hak cuti, fleksibilitas waktu, serta kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti gathering atau kegiatan sosial.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT BPR Sehat Sejahtera dapat menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif, motivatif, dan produktif. Perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat loyalitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achim, M. I., Dragolea, L., & Băban, C. F. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 15(2), 685–691.
- Ali, Nurfadilla Nur. (2021). “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–10.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 101–110.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Anggreani, P., & Zamrudi, M. F. Y. (2025). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Pengelolaan dan Kualitas SDM Serta Motivasi SDM sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 10231039.

- Aryatama, D. W., & Hanis, U. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kristalin Ekalestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 340-349.
- Feri, A. R. M., & Swasti, I. K. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR. MANAJEMEN DEWANTARA
- Gunawan, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Sinar Mandiri Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 87-96.
- Hakim, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycorn Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 294079.
- Hamali A. Y (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :PT. Buku Seru
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian : Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169.
- Ikhwana, M., & Anggraini, Y. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 1(2), 217-232.
- Jamaludin, P. P., & Septiawan, D. (2021). Peran Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Ss Spesial Sambal Cabang Bsd Tangsel). *Jurnal Semarak*, 1(1), 140-147.
- Junitri, C. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kencana, Putri N. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matra Adhiraya Nusantara Jakarta." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, vol. 2, no. 4, 2022, pp. 599-606, doi:10.32493/jism.v2i4.27674.
- Krisnandi, H. D. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS2E
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenada Media Group.

- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenada Media Group.
- Larasati, E. (2018). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Larasati, Sri . (2018;111).Manajemen Sumber Daya Mausia. Yogyakarta : Deepublish.
- Ma'arif, S., & Nurlina, I. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT QUANTUM TOSAN INTERNASIONAL. *Jurnal Menara*, 2(2), 368-377.
- Maslow, A. H. (2017). Motivasi dan Kepribadian (Terj. Achmad Fawaid & Maufur). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Maulana, I., & Nurlina, I. (2024). MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT INDOMARCO PRISMATAMA (Studi Kasus Indomaret Kota Depok). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2493-2505.
- Mubarok, A. (2017). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Mulyadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- N (2021)"Manajemen Sumber Daya Manusia." UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR, <https://doi.org/10.31219/osf.io/36bvr>
- Nizam. (2018). Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-602-453-7255
- Prasadja , Ricradianto ., (2018) ., Human Capital Management . In Mendia, bogor.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 361-372.
- Pratama, E. (2021). Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Sentosa Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–54.
- Purba, D. C., Sari, R. M., & Rahmawati, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teori Mangkunegara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112–123.
- Purnama, M. C., & Qoidah, S. E. (2021). Analisis Hubungan Antara Kinerja Dengan Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Customer Service Telkomsel Gerai Grapari Mal Pondok Indah 3 Di Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 10(1), 1-10.

- Putra, A. M., & Kencana, P. N. (2024). PENGARUH PROMOSI DAN BIAYA PENDIDIKAN TERHADAP KEPUTUSAN ORANG TUA DALAM MEMILIH SEKOLAH PENERBANGAN DIFASC JAKARTA DI SERPONG TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2970-2981.
- Rahmadhani, S. P., & Nurlina, I. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKSPERTA PRIATNA SINERGI TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 297-310.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Penerbit K-Media.
- Saputri, E. W., & Paeno, P. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Jaya Teknindo Kabupaten Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 2(1), 216-227
- Sari, D. P., & Putra, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Teori Hasibuan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 25–34.
- Sofyan, H. (2018). *Manajemen dan Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Supriadi, Wildan Wildan, dan Dwi Laksmiwati. “Implementasi Model Pembelajaran Berbasis Masalah dan Pengaruhnya terhadap Perkembangan Karakter Mahasiswa.” *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA* 6, no. 1 (31 Januari 2020):63–68. <https://doi.org/10.29303/JPPIPA.V6I1.323>.
- Susan. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 8(4), 950–960.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umami, R. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978-602-453-921-1.
- Umeozor, S. N. (2018). *Manajemen Motivasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Deepublish
- Wekke, I. S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Panduan Penelitian Bidang Sosial, Pendidikan, dan Keagamaan*. Yogyakarta: Deepublish. ISBN 978602-453-995.