

PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH PALEMBANG

Fety Vera

STEI Sekayu, Indonesia
email: fetyvera86@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui peran pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Syariah. Metode yang digunakan yaitu *Wawancara*, yaitu suatu pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian; *Dokumentasi*, yaitu dengan mengumpulkan data dari sumber (laporan) yang telah didokumentasikan di lokasi penelitian, terutama data tentang kinerja karyawan. Analisis yang digunakan yaitu Metode yang digunakan dalam menganalisa data yang diperoleh adalah *deskriptif kualitatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan apa adanya atau apa yang terjadi sekarang. Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan motivasi terhadap kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pimpinan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dalam membuat kebijakan mengenai motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kerja serta dapat menjadi bahan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini lebih lanjut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang dan senantiasa mengharapakan Ridho Allah SWT.

Kata kunci: Motivasi, Organisasi, Pemimpin

Abstract

*The aim of this research is to determine the role of leaders in motivating employee work at PT Bank Tabungan Negara Tbk Syariah Branch. The method used is interviews, namely data collection with one-sided questions and answers which is carried out systematically and based on the research objectives; Documentation, namely by collecting data from sources (reports) that have been documented at the research location, especially data about employee performance. The analysis used is the method used to analyze the data obtained is descriptive qualitative, namely research that aims to explain what is or what is happening now. From the results of this research, it can be concluded that there is a relationship between motivation and employee work. It is hoped that the results of this research will be useful for the leadership of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Palembang Syariah Branch Office in making policies regarding employee work motivation to improve work and can become reference material for those who wish to develop this research further. Motivation asks how to encourage employees' passion for work, so that they are willing to work hard by giving all their abilities and skills to realize the goals of the Palembang Branch of the State Sharia Savings Bank and always hope for the blessing of Allah SWT.***Keywords: Leader, Motivation, Organization**

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri (Lin, 2009).

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi

yang baik dan tepat untuk menerapkan cara berfikir optimis dan bekerja kreatif pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan kerja.

Dalam hal ini karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadi seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan luar diri seseorang, jenis motivasi yang dapat ditingkatkan diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif disini ialah dimana seseorang pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah atau kompensasi kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu dimana pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman, misalnya dengan pengurangan gaji bulanan kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik, dalam jangka pendek semangat kerja karyawan akan meningkat, karena mereka takut dihukum atau dipotong gajinya.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja yang dimaksud disini adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Motivasi yang baik dari pimpinan diharapkan dapat menjadi pendorong para karyawan agar mau meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan itu akan meningkat. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka kinerja para karyawan tersebut akan menurun. Tujuan tersebut diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan terpenuhinya kepuasan masyarakat dari layanan yang diberikan perusahaan tersebut (Chowdhury, Mohammad, 2010).

Pemimpin merupakan orang yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengendalikan orang/bawahan didalam menjalankan pekerjaannya, oleh karena itu tidak sembarang atau setiap orang bisa ditunjuk menjadi pemimpin dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik (Chaundhary, Nupur, 2012).

Fungsi pemimpin terutama memberikan arah serta mengendalikan, melindungi, memelihara, dan memberdayakan sistem, sumber daya manusia, dan kreativitas di timnya. Peningkatan kemampuan kepemimpinan membutuhkan waktu, komitmen, kepercayaan, pemberian contoh, dan kreativitas. Banyak pemimpin bank yang menganut filosofi fungsi kepemimpinan sebagai panutan. Mereka memberikan contoh atau tauladan yang baik serta memberikan kepercayaan dan mendelegasikan wewenang bagi calon pemimpin yang berhasil dalam mencapai atau bahkan melampaui target/sasaran perusahaan. (Hadinoto, 2009).

Kepemimpinan juga mengutamakan faktor manusia, yang melibatkan seluruh staf untuk mencapai tujuan bersama dan yang tidak kalah penting bagi seorang bankir sebagai pemimpin lembaga bank adalah dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Intinya, bagaimana memenangkan hati dan pikiran para karyawan. Pada dasarnya kepemimpinan dan kesuksesan berjalan seiring. PT. Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Palembang adalah salah satu perbankan syariah yang mempunyai tujuan utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberika pelayanan jasa keuangan syariah. (sumber: <http://www.btn.co.id>). Untuk mencapai tujuan tersebut BTN Syariah harus mampu bersaing dengan lembaga perbankan ataupun non perbankan lainnya, serta harus memiliki produk-produk yang baik dan memiliki karyawan staf ahli yang profesional. Oleh karena itu, PT. BTN Syariah perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mendorong kemajuan bagi perusahaan dan cara agar para karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi, salah satunya adalah pemimpin perusahaan perlu memotivasi karyawannya, agar karyawannya lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi dan mendapatkan hasil kerja kerasnya.

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan di PT BTN Syariah Palembang maka selain memotivasi pimpinan cabang PT. BTN Syariah ini juga selalu mengajak karyawannya

untuk melakukan shalat dhuha, puasa sunah dan mendengarkan kultum di musholah kantor, yang beliau sendiri sebagai narasumbernya. Sehingga karyawan-karyawan pun merasa dipedulikan dan termotivasi untuk beribadah dan bekerja. Sebagai dasar atas semua kegiatannya serta melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas. Selain itu BTN Syariah merupakan bank yang sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi untuk memotivasi kerja, baik kompensasi langsung seperti gaji, bonus atau komisi, maupun kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya, jamsostek, jaminan kesehatan, dan lain-lainnya.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang terjadi, disini penulis tertarik mengadakan penelitian pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dengan judul : **“Peran pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang”**.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dinyatakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana peran pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang dan Metode apakah yang digunakan untuk memotivasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan yang datanya diperoleh dari data lapangan (Suharsimi Arikunto, 2010) Seperti metode penelitian lapangan pada umumnya, maka penelitian berkenaan dengan Peran Pemimpin Dalam Memotivasi kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang melalui proses wawancara dengan stakeholder dan dokumentasi yang mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peran pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

“Pemimpin itu ialah kepala kantor, yang bertanggung jawab agar operasional kantor bisa beroperasi sehari-hari, sehingga dapat menjalankan fungsinya sebagai bank. Menjamin bahwa operasional harian dari pada bank dapat berjalan dengan baik, dengan sehat dan tentunya tercapailah target-target yang sudah ditetapkan”. (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 24 Maret 2022)

“Target-target yang dibebankan dari Rancangan Kerja Perusahaan dapat terlaksana dengan baik, dan fungsi mediasi perbankan dapat dilaksanakan. Jadi tugas dari pimpinan adalah selain dari mencapai target Rancangan Kerja Perusahaan juga untuk membuat kader pemimpin-pemimpin baru di BTN ini, karena pegawai-pegawai yang masih muda-muda harus dibimbing dan terus dibina untuk lebih bagus, kemudian nantinya dapat menjadi kader-kader yang terbaik”. (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 24 Maret 2022)

“Tujuan pimpinan BTN dalam memotivasi kerja karyawan agar suasana dan lingkungan kerja memiliki semangat untuk bekerja lebih hebat lagi, agar menjadi juara dan harus menjadi pemenang, baik dalam kinerja maupun dalam segala aktivitas. Baik dalam mencapai target yang telah ditetapkan kemudian mendidik karyawan menjadi kader-kader yang baik, sehingga pada saatnya saya sudah tidak memimpin di BTN ini lagi karyawan-karyawan sudah mempunyai sistem, sudah punya budaya kerja yang baik”. (wawancara

dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 25 Maret 2022). “Pengaruh karyawan terhadap motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat besar, karena pengaruh seorang pemimpin sangat besar terhadap karyawannya, karena sangat memegang peranan yang lebih penting. Dan yang lebih penting lagi kekompakan dari seluruh karyawan dalam bekerja”. (wawancara dengan Customer Service BTN Syariah: ibu Febriana Sari tanggal 25 Maret 2022)

Metode yang digunakan dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang

“Kemudian metode yang digunakan dalam memotivasi kerja karyawan di BTN ini bisa dengan games, pemutaran-pemutaran video, menonton film pendek, kemudian memberikan reward dan punishment, kemudian kita diskusi kecil, kemudian saya mengorbankan pegawai saya, dan setelah selesai rapat kantor kita bersalam-salaman, karena itu bagian dari sunnah Nabi. Dan dari sanalah akan timbul rasa kedekatan antara pimpinan dan karyawan, tentunya ujung-ujungnya akan memudahkan karyawan dalam meningkatkan prestasinya, sehingga karyawan merasa diperhatikan pimpinan, karyawan merasa dilindungi oleh pimpinan (Gneezy, Uri,2011). Peran pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan sangat besar, seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahan, sehingga memotivasi itu tidak hanya dengan slogan-slogan dan ucapan-ucapan, tapi dengan ketauladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan tersebut bahwasannya pemimpin itu tepat waktu, contohnya hadir ke kantor lebih pagi dari yang lainnya, saya masuk ke kantor tidak pernah lebih dari jam 06.30, bahkan jam 06.00 saya sudah berada di kantor, walaupun kantor masuknya jam 07.15. saya memberikan contoh yang baik bagi karyawan, dan juga saya tidak pernah mengeluh kepada karyawan. (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 25 Maret 2022)

“Bentuk motivasi yang digunakan di BTN ini adalah kebersamaan, kadang kita meminta karyawan untuk lebih disiplin dalam membuat laporan, kemudian kita datang dari meja ke meja walaupun tidak setiap hari, kita tanya apa kendalanya, dari kendala-kendala yang dihadapi kita diskusikan untuk mencari solusinya. Dan ada satu hari untuk pegawai memberikan film story, dan setiap satu minggu sekali kita mengadakan rapat dan meminta masukan-masukan apa menurut mereka yang akan dilakukan dan apa yang kurang”. (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 25 Maret 2022).

“Pelaksanaan sistem motivasi kerja yang dilakukan pimpinan (wawancara dengan pimpinan BTN Syariah Cabang Palembang) yaitu dengan cara menjadikan contoh yang tauladan bagi anak-anak, menciptakan sistem yang baik untuk memotivasi, contohnya kita akan memberikan apresiasi bagi yang berprestasi. memberikan apresiasi yang negatif artinya memberikan juga apresiasi kepada yang tidak mendapatkan apresiasi positif, misalnya yang terlambat datang, tidak disiplin, maka akan kita berikan apresiasi, dengan cara yaitu, kita akan panggil karyawan yang bersangkutan kita nasehati, kita tegur dan kita training, bagi yang kelewatan kita berikan surat peringatan. Jadi kita tidak segan-segan dan ragu-ragu dalam menjalankan hal tersebut karena tanpa perlakuan seperti itu tidak akan bisa kita memberikan motivasi kepada pegawai”.

“Motivasi juga dilakukan tiap pagi dan sore kita memberikan pengarahan-pengarahan, dimana pengarahan ini sifatnya dapat membangun motivasi (Murti, Aprilia & Hudiwinarsih, Gunasti,2012), juga bercerita ketauladanan-ketauladanan Nabi dan ketauladanan orang-orang yang berhasil. Kemudian memberikan contoh-contoh perusahaan besar yang berhasil dalam mengembangkan usahanya, misalnya Samsung, Samsung itu dulunya perusahaan yang menghasilkan barang-barang yang tidak berkualitas, kemudian

berubah motivasi kerjanya untuk menciptakan barang-barang yang berkualitas, sehingga hari ini kita lihat produk-produk samsung bisa mengalahkan produk-produk Nokia, bahkan Produk-produk Philips. Itulah yang menjadikan bagaimana sistem motivasi itu dijalankan, memberikan masukan-masukan kepada karyawan dan kita melihat bahwa sesungguhnya Islam ini adalah Rahmatan Lil'Alamin dan sebaik-baiknya umat, jadi kalau kita sadari bahwa kita ini sebaik-baiknya umat pasti kita bisa lebih hebat dari bank-bank besar yang ada di dunia ini. Karena kita tinggal menjalankan saja apa-apa yang diturunkan baik dari Hadist maupun dalam Al-Qur'an, bahwa kita harus bekerja disiplin, bekerja dengan baik, hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini, itu motivasi-motivasi yang kita terapkan". (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 25 Maret 2022)

"Adapun tujuan kita dalam bekerja disini ialah selain dari mendapatkan meteri yang cukup, juga ingin mencari ridho Allah SWT. Jika kita menganggap kerja itu sebagai ibadah, maka raga ini tidak akan merasakan lelah, yang ada malah ingin selalu bekerja dan selalu berusaha memberikan yang terbaik, baik bagi pimpinan maupun partner dan nasabah yang datang ke perusahaan ini". (wawancara dengan Manajer Operation Unit BTN Syariah: bapak Kicky Luckianto tanggal 25 Maret 2022)

Dari hasil wawancara yang dilakukan, sehingga penulis dapat menganalisa bahwa dampak yang diberikan dari hasil motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangatlah berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawan. Karena, jika hasil kerja karyawan dihargai dan karyawan tersebut diperhatikan maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan dampak terhadap perusahaan akan menjadi lebih baik dan berkembang lagi. Jika karyawan semangat dalam bekerja dan menganggap bahwa bekerja itu adalah ibadah, dan selalu mendapatkan dukungan dan motivasi dari pimpinan maka nasabah yang mendapatkan pelayanan tersebut akan menyambut baik hal tersebut, merasa senang dan puas, sehingga akan membuat baik nama perusahaan dan perusahaan tersebut akan semakin dikenal oleh masyarakat luas, sehingga akan semakin banyak pula masyarakat yang berdatangan untuk berinvestasi dan bekerja sama. Sudah jelas hal tersebut akan semakin memajukan dan menguntungkan bagi perusahaan. Terungkap juga bahwa pimpinan BTN Syariah ini sesuai dengan metode motivasi yang ditulis oleh Hasibuan (2011: 149) menggunakan sistem motivasi langsung dalam memotivasi karyawannya untuk semakin giat dan disiplin dalam bekerja. Yang sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lain.

"Reward yang diberikan pimpinan yaitu memberikan material uang, contohnya kemarin ada yang ikut tes intern SOP mendapatkan hadiah uang untuk jalan-jalan dan lain sebagainya, kemudian bagi karyawan yang bekerja baik kita berikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan di jakarta difasilitasi penuh dari perusahaan, dan jika ada pendidikan latihan dan seminar diluar kota maka akan kita kirim bagi yang giat bekerja, dan kita tambah nilainya, nilai ini berpengaruh terhadap jatah produksi yaitu bonus yang diberikan diakhir tahun, juga mempengaruhi kenaikan gaji berkala dan ini sifatnya seumur hidup, jika nilainya bagus maka selama karyawan tersebut bekerja di BTN gaji yang di dapatkan akan selalu bagus atau diatas rata-rata. Adapun punishment yang diberikan kepada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan target dan tujuan perusahaan ialah berdiri ditengah saat berdo'a dan kita berikan surat peringatan dan kita kurangi nilainya, jika nilainya kurang baik maka gaji yang didapatkan seperti itu-itu saja tidak ada perubahan. Dan kepada karyawan yang rajin melakukan shalat Dhuha dan puasa sunnah, maka akan kita ajak untuk buka bersama, dan itu akan sepenuhnya dibiayai oleh kita. Terkadang juga kita ajak jalan-jalan ke tempat rekreasi". (wawancara dengan Pimpinan BTN Syariah: bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja tanggal 25 Maret 2022)

Terungkap dalam wawancara dengan bapak Irwan Gumilar Kusumah Direja bahwasannya di BTN ini memberlakukan beberapa reward sebagai penyemangat kerja bagi pegawai, adapun reward yang diberikan yaitu berupa:

1. Fasilitas jalan-jalan keluar kota, yaitu ada beberapa orang yang lulus dalam tes intern SOP, sehingga pegawai tersebut difasilitasi berupa uang dan transportasi untuk jalan-jalan. Dan hal yang sama juga diberikan kepada salah satu pegawai yang bekerja dengan baik dan totalitas dalam bekerja, maka disuruh ikut training di Jakarta selama beberapa hari dengan biaya dari perusahaan, seperti tiket pesawat, makan, penginapan, dan juga biaya registrasi training yang diikuti tersebut.
2. Penambahan nilai dan kenaikan gaji berkala, yaitu bagi yang giat bekerja maka point nilainya akan ditambah, semakin besar nilai yang dikumpulkan maka semakin besar pula bonus yang didapatkan karyawan, dan ini akan berlaku selama karyawan tersebut bekerja di BTN.
3. Selain dari material, pak wibowo juga memberikan reward kepada karyawan melalui penghargaan yang berupa pujian dan perhatian. Misalnya memberikan pujian bagi yang datang selalu tepat waktu, memberikan pujian bagi yang berpakaian selalu rapi, memberikan pujian bagi yang selalu menjaga kebersihan, memberikan pujian dan perhatian bagi yang rajin beribadah (shalat, puasa dan sedekah).

Dengan adanya reward tersebut maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan beribadah, berniat semata-mata mencapai ridho Allah SWT. Sehingga seluas mata memandang, ketika kita datang ke BTN maka akan kita temukan kesibukan yang dilakukan karyawan tetapi tidak pernah meninggalkan kewajibannya untuk beribadah. Selain dari reward diatas, pimpinan juga menerapkan punishment kepada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target dan tujuan perusahaan, seperti:

1. Berdiri ditengah saat berdo'a, hal ini diberlakukan kepada karyawan yang datang terlambat atau lewat dari waktu yang ditetapkan (waktu yang ditetapkan jam 07.15 sudah di kantor), berpakaian tidak sesuai yang ditetapkan, tidak memakai Id Card, dan pulang sebelum habis jam kerja.
2. Diberikan surat peringatan, hal ini diberlakukan kepada karyawan yang tingkat kesalahannya sudah agak tinggi, seperti tiga kali berturut-turut datang terlambat atau pulang mendahului jam kantor, dan bekerja semaunya tanpa memperdulikan ketetapan kantor.

Jika pelanggaran-pelanggaran tersebut dilakukan oleh karyawan, maka resiko yang didapat yaitu dikurangi nilainya, sehingga semakin kecil nilai yang didapat maka semakin kecil juga bonus yang akan diterima karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Setelah penulis menguraikan beberapa masalah dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Peran pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan sangat besar, seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahan, sehingga memotivasi itu tidak hanya dengan slogan-slogan dan ucapan-ucapan, tapi dengan ketauladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada karyawannya.
2. Pelaksanaan sistem motivasi kerja yang dilakukan pimpinan yaitu dengan cara menjadikan contoh yang tauladan bagi anak-anak, menciptakan sistem yang baik untuk memotivasi, contohnya kita akan memberikan apresiasi bagi yang berprestasi. memberikan apresiasi yang negatif artinya memberikan juga apresiasi kepada yang tidak mendapatkan apresiasi positif, misalnya yang terlambat datang, tidak disiplin, maka akan kita berikan apresiasi, dengan cara yaitu, kita akan panggil karyawan yang bersangkutan kita nasehati, kita tegur

dan kita training, bagi yang kelewatan kita berikan surat peringatan. Setiap hasil kerja karyawan yang baik maka akan mendapatkan reward dari pimpinan, dan begitupun sebaliknya, setiap hasil kerja yang tidak sesuai dengan target dan tujuan perusahaan maka harus siap menerima punishment yang akan diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Khayyath, Abdul Azis. (1994). *Etika Bekerja Dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Chaundhary, Nupur. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. International Journal of Business Trends and Technology volume2Issue4
- Chowdhury, Mohammad. (2010). Some Factors in Increasing the Motivation to Employees Discipline. Journal of Business Management Vol. 1(9), pp
- Dawson Catherine. (2010). *Metode Penelitian Praktis Sebuah Panduan Terjemahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gneezy, Uri. (2011). What Motivates Employees According to Over 40 Years of otivation Surveys. International Journal of Manpower, Vol. 18 No. 3, 1997, pp. 263-280.
- Hadinoto, Soetanto. (2009). *Kiat Memimpin Bank Ritel, Mikro, dan Konsumer*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan S.P, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjirachman dan Suad Sunan. (2007). *Manajemen Personalialia*, edisi ke-empat. Yogyakarta: BPFE.
- <http://www.btn.co.id> (di akses pada 04 Januari 2022, pukul 14.34 WIB)
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Istijianto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktek Mendeteksi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, kartini. (2001). *Tipe-tipe kepemimpinan*. Edisi ke-enam. Yogyakarta: Gajah mada
- Kasmir. (2011). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Lin, Pei Yu. (2009). The Correlation Between Management and Eemployee Motivation In Sasol Polypropylene Business in South Africa . Thesis. Faculty of Economics Management and Sciences, University of Pretoria.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusabaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir, AS. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moloeng, lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Muhadjir, Noeng, (2002). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Muhammad. (2008). *Metodelogi Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi. (2004). *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Murti, Aprilia & Hudiwinarsih, Gunasti. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). The Indonesian Accounting Review Volume 2, No 2, July 2012 , Pages 215 – 228.
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Rahmatullah Amrozi, Shoni. (2012). *The Power of Rasulullah's Leadership*. Yogyakarta: Sabil.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusabaan*. Jakarta: PT. Grapindo Persada.
- Sarwoto. (2002). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan CV. Bandung: Alfabetha.
- Suhendra K. (2008). *Manajemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*. Bandung: Mandar Maju.

- Sule dan Kurniawan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*, edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*, edisi ke-dua. Yogyakarta: BPTE UGM
- Thoha, Miftah. (1994). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada
- Wibowo M. Phil. (2007). *Manajemen Kinerja*, edisi pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi J. (2007). *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*, edisi ke-dua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.