

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan  
Pengamanan (Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa  
Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten  
Sukabumi**

**SKRIPSI**

**Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen S 1  
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh:

**TIARA MONICA SALSABILA INDRIA PUTRI**

**NIM. 183402028**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

**2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, Agustus 2022



Tiara Monica Salsabila Indria Putri

183402028


## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

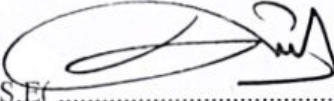
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Tiara Monica Salsabila Indria Putri  
NIM : 183402028  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan  
Pengamanan (Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah  
Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu  
Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Jakarta Global University.

## DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Teddy Setiawan, S.E., M.M. ()

Pembimbing 2 : Agustinus Pramudji, S.E. ()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal :

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Tiara Monica Salsabila Indria Putri

NIM : 183402028

Program Studi : S1 Manajemen

JudulSkripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pegawai Satuan Pengamanan  
(Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten  
Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima  
Sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Jakarta Global University.

### DEWAN PENGUJI

Penguji1 : Enur Zainal Abidin, S.Kom, M.M ( ..... )

Penguji2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M ( ..... )

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 11 Juni 2022

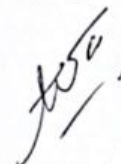


## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Teddy Setiawan, S.E., M.M, selaku pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Agustinus Pramudji, S.E., selaku pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Pihak PT Artdeco dan pegawai Duta Layanan Satpam Bank Bjb Cabang Palabuhanratu yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
4. Orang tua dan keluarga serta rekan yang telah memberikan dukungan moral, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Dan akhir kata Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, Agustus 2022



Tiara Monica Salsabila Indria Putri

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Tiara Monica Salsabila Indria Putri

NIM : 183402028

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

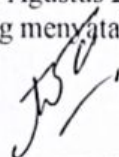
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, Agustus 2022  
Yang menyatakan,



**Tiara Monica Salsabila Indria Putri**

**183402028**

## **ABSTRAK**

Pentingnya peningkatan kinerja Pegawai sebagai Satuan Pengamanan salah satu syarat yang mutlak untuk memberikan citra yang baik bagi instansi, walaupun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Pegawai sangat tergantung dari motivasi Pegawai nya, apabila instansi dapat meningkatkan motivasi Pegawai maka dorongan untuk bekerja lebih giat lagi akan semakin kuat dan hal ini jelas sekali akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Terutama di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang memilki aktifitas kerja yang padat tentunya pihak manajemen bank atau Jasa Usaha Pengamanan harus mampu meningkatkan motivasi Pegawainya agar tetap semangat untuk bekerja dan dapat selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

**Kata Kunci :Motivasi & Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*Importance of improving the performance of employees as a unit of security one an absolute requirement to provide a good image for the agency, although yhe reality on the ground shows that the perfomance of employees is very depending of the motivation of his employees, if the agency can improve employee motivation then the urge to work even harder to be strong and this obviously will increase the performance of employees.*

*Especially PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten office Branch Palabuhanratu in Sukabumi District, whice owns the work activities solid surely the management of the bank or Business Service Security should be able to increase the motivation of employees to keep the spirit to work and can always improve yhe quality of work.*

***Keywords: Motivation and Performance Of Employees***



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.5. Kerangka Pemikiran .....	7
1.6. Hipotesis Penelitian .....	9
1.7. Lokasi dan Tempat Penelitian.....	9
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	11
2.1.2 FungsiManajemen.....	14
2.1.3Unsur Manajemen.....	15
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3 Motivasi .....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	22

2.3.2 Dimensi & Indikator Motivasi.....	24
2.3.3 Teori Motivasi .....	25
2.3.4 Tujuan Motivasi .....	29
2.3.5 Faktor Motivasi .....	29
2.3.6 Unsur Penggerak Motivasi .....	30
2.4. Kinerja .....	31
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	31
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
2.4.3 Pengukuran Kinerja Pegawai.....	37
2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
<b>BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Obyek Penelitian.....	40
3.1.1 Sejarah Bank Bjb .....	40
3.1.2 Visi Dan Misi Bank Bjb .....	41
3.2.3 Struktur Organisasi Bank Bjb .....	42
3.2 Metode Penelitian .....	43
3.2.1 Prosedur Penelitian .....	43
3.2.2 Desain Penelitian .....	43
3.2.3 Unit Analisis .....	43
3.2.4 Populasi dan Sampel .....	44
3.2.5 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.2.6 Operasional Variabel .....	45
3.2.7 Instrumen Penelitian .....	47
3.2.8 Metode Analisis Data .....	48
3.2.9 Analisis Statistik .....	49
<b>BAB IV HASIL PENILAIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Karakteristik Responden .....	53
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	54
4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	54

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas .....	56
4.3 Hasil Pembahasan .....	57
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel X .....	57
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Y .....	69
4.4 Hasil Penelitian .....	80
4.4.1 Analisis Korelasi .....	80
4.4.2 Koefisien Determinasi .....	81
4.4.3 Analisis Regresi .....	81

## **BAB V KESIMPULAN & SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84

## **DAFTAR TABEL**

1.1 Rekapitulasi Penilaian.....	4
1.2 Jadwal Penelitian .....	10
3.1 Operasional Variabel .....	46
3.2 Skala Likert.....	47
3.3 Koefisien Korelasi .....	51
4.1 Karakteristik Responden .....	53
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja) .....	54
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja) .....	55
4.4 Hasil Uji Realibilitas Variabel X (Motivasi Kerja) .....	56
4.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja) .....	57
4.6 Mengebangkan Kreativitas .....	58
4.7 Antusias Untuk Berprestasi Tinggi .....	59
4.8 Mengembangkan Keterampilan .....	60
4.9 Reward Dari Atasan .....	61
4.10 Memiliki Kedudukan yang Terbaik .....	62
4.11 Mengerahkan Kemampuan Untuk Mencapai Kepuasan .....	63



4.12 Kebutuhan Akan Perasaan Diterima Oleh Lingkungan Kerja .....	64
4.13 Kebutuhan Akan Rasa Dihormati .....	65
4.14 Kebutuhan Akan Perasaan Maju & Tidak Gagal .....	66
4.15 Kebutuhan Akan Perasaan Ikut Serta .....	67
4.16 Kesimpulan Variabel Motivasi (X) .....	68
4.17 Mutu Sesuai Harapan .....	69
4.18 Peningkatan Mutu .....	70
4.19 Penyelesaian Tepat Waktu.....	71
4.20 Pemanfaatan Waktu .....	72
4.21 Pemecahan Masalah .....	73
4.22 Kreativitas .....	74
4.23 Kesesuaian Tugas .....	75
4.24 Keinginan Berprestasi .....	76
4.25 Hubungan Dengan Rekan Kerja .....	77
4.26 Hubungan Dengan Atasan .....	78
4.27 Kesimpulan Variabel Kinerja (Y) .....	79
4.28 Analisis Korelasi .....	80
4.29 Analisis Regresi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

1.1. Kerangka Pemikiran Penelitian .....	9
1.2. Paradigma Penelitian .....	10
3.1 Struktur Organisasi Bank Bjb .....	42

DAFTAR PUSTAKA.....	86
---------------------	----

LAMPIRAN .....	88
----------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dan kemajuan ekonomi global yang sangat pesat saat ini telah membawa dampak berupa timbulnya kebutuhan yang sangat besar untuk mendapatkan perlindungan dan keselamatan serta keamanan dari setiap ancaman dan atau resiko bahaya yang mungkin terjadi terhadap diri pribadi, harta benda, kegiatan bisnis maupun tempat usaha. Hal tersebut yang melandasi lahirnya bisnis usaha jasa keamanan di Indonesia yang memang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga dan memelihara keamanan, ketertiban serta kesadaran dan ketaatan terhadap hukum.

Salah satu keberhasilan organisasi tergantung dari individu, oleh karenanya dibutuhkan sebuah strategi agar pegawai memiliki nilai dan menjadi sumber keunggulan bersaing. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataannya bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi untuk diarahkan menjadi sumber daya manusia unggul organisasi.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perbankan, tuntutan dari setiap perusahaan perbankan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan. Sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam perusahaan. Adanya

perubahan yang terjadi di dalam lingkungan perusahaan perbankan, membuat perbankan harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan jasa perbankan dapat berjalan dengan baik dan tetap dipercaya oleh masyarakat untuk menyimpan dananya.

Pengertian Jasa Usaha Keamanan adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang bergerak dibidang penyedia tenaga pengamanan, pelatihan/pendidikan keamanan, kawai uang/barang berharga, konsultasi keamanan, penerapan peralatan keamanan dan penyediaan satwa. Peraturan mengenai pendirian dan perizinan usaha jasa keamanan, terdapat di Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Peraturan pemerintah No. 29 Tahun 2016 tentang Perubahan Modal Dasar Perseroan Terbatas. Peraturan Pemerintah Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAPOLRI) No. 24 tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi Perusahaan Dan atau Instansi/Lembaga Pemerintah. PERKAPOLRI No. 24 tahun 2010 tentang Tata Cara Pelaksanaan Audit Untuk Penerbitan Surat Rekomendasi Dan Surat Izin Operasional Badan Usaha Jasa Pengamanan, dan PERKAPOLRI No. 17 tahun 2016 tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan.

Salah satu Jasa Pengamanan yang di percayai oleh Bank BJB adalah PT Artdeco Sejahtera Abadi ialah perusahaan dengan saham mayoritas dipegang oleh YKP Bank BJB serta Koperasi Karyawan Bank BJB.

Satuan Pengamanan (satpam) di suatu bank sangat penting agar keamanan terkendali. Profesi ini membutuhkan sejumlah syarat yang mesti dipenuhi. Bahkan, harus melakukan pelatihan dan pendidikan terlebih dahulu supaya memperoleh sertifikat dan kartu anggota resmi yang diterbitkan oleh Bimmas Polda setempat. Selain menjaga keamanan bank, lebih umum, tugas satpam yakni membantu nasabah yang berkunjung sekaligus memberikan nomor antrian jika diperlukan.

Pentingnya peningkatan kinerja Pegawai sebagai Satuan Pengamanan salah satu syarat yang mutlak untuk membentuk citra yang baik bagi instansi, walaupun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja Pegawai sangat tergantung dari motivasi Pegawai nya, apabila instansi dapat meningkatkan motivasi Pegawai maka dorongan untuk bekerja lebih giat lagi akan semakin kuat dan hal ini jelas sekali akan meningkatkan kinerja Pegawai. Terlebih di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang memiliki aktifitas kerja yang padat tentunya pihak manajemen bank atau Jasa Usaha Pengamanan harus mampu meningkatkan motivasi Pegawainya agar tetap semangat untuk bekerja dan dapat selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas. Dengan kinerja yang tinggi dari pegawainya maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan lebih baik, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan



karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Fenomena yang terjadi di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi adalah masih rendahnya kinerja pegawai Satuan Pengamanan, hal ini dapat dilihat dari berdasarkan laporan hasil rekap nilai KPI (*Key Performance Indicator*) Satuan Pengamanan Bank BJB adalah:



Tabel 1.1

Rekapitulasi Penilaian Satuan Pengamanan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi pada tahun 2021

Tahun	Triwulan	Penilaian <i>Key Performance Indicator</i>				Jumlah Pegawai
		Memenuhi Target	%	Tidak Memenuhi Target	%	
2020	I	47	97.92%	1	2.08%	48
	II	48	100%	0	0%	48
	III	48	100%	0	0%	48
	IV	45	93.75%	3	6.25%	48
2021	I	45	93.75%	3	6.25%	48
	II	42	87.50%	6	12.50%	48
	III	46	95.83%	2	4.17%	48
	IV	40	83.33%	8	16.67%	48

SUMBER : HRD PT ARTDECO 2021

Berdasarkan dari tabel di atas maka dapat diketahui hasil dari penilaian kpi (*Key Performance Indicator*) satpam pada tahun 2020-2021 :

Pada tahun 2020 terlihat yang memenuhi target di triwulan I sebanyak 97.92% dengan jumlah pegawai 47 orang pegawai, lalu pada triwulan II mengalami kenaikan sebesar 100% dengan jumlah pegawai 48 orang pegawai, lalu pada triwulan III masih tetap sama sebesar 100%, akan tetapi mengalami penurunan kembali pada triwulan IV yaitu sebanyak 93.75% dengan jumlah pegawai 45 orang pegawai.

Pada tahun 2021 terlihat yang memenuhi target di triwulan I mengalami penurunan dari triwulan I pada tahun 2020 sebanyak 93.75% dengan jumlah pegawai 45 orang pegawai, pada triwulan II kembali mengalami penurunan

sebanyak 87.50% dengan jumlah pegawai 42 orang pegawai, lalu mengalami kenaikan di triwulan III sebanyak 95.83% dengan jumlah pegawai 46 orang pegawai, dan di triwulan IV sangat menurun sebanyak 83.33% dengan jumlah pegawai 40 orang pegawai.

Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah tidak adanya evaluasi setiap hasil penilaian yang dicapai, lemahnya tentang pengetahuan *knowledge*, serta penilaian *customer* perspektif (user) yang tidak memenuhi standar.

Sehingga dari fenomena diatas semakin menarik bagi peneliti untuk menganalisis kinerja Pegawai Satuan Pengamanan khususnya pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi yang telah melaksanakan program peningkatan kinerja Pegawai selama bertahun-tahun lamanya, permasalahan ini kemudian lebih menarik lagi setelah diketahui bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variable motivasi (X) sebagai variabel yang telah lama diteliti oleh para ahli sebagai faktor penting yang mendorong perilaku Pegawai variabel (Y).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi”**.

## 1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai. Masalah pokok tersebut dapat di identifikasikan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja Pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui gambaran yang berhubungan mengenai masalah motivasi dan kinerja Pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi



2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan :

1) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan sebagai tempat mempraktekan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja melalui motivasi Pegawai.

3) Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja Pegawai



### 1.5 Kerangka Pemikiran

motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Mc Clelland dalam Al Fadjar Ansory (2018:267) ada tiga dimensi motivasi, yaitu:

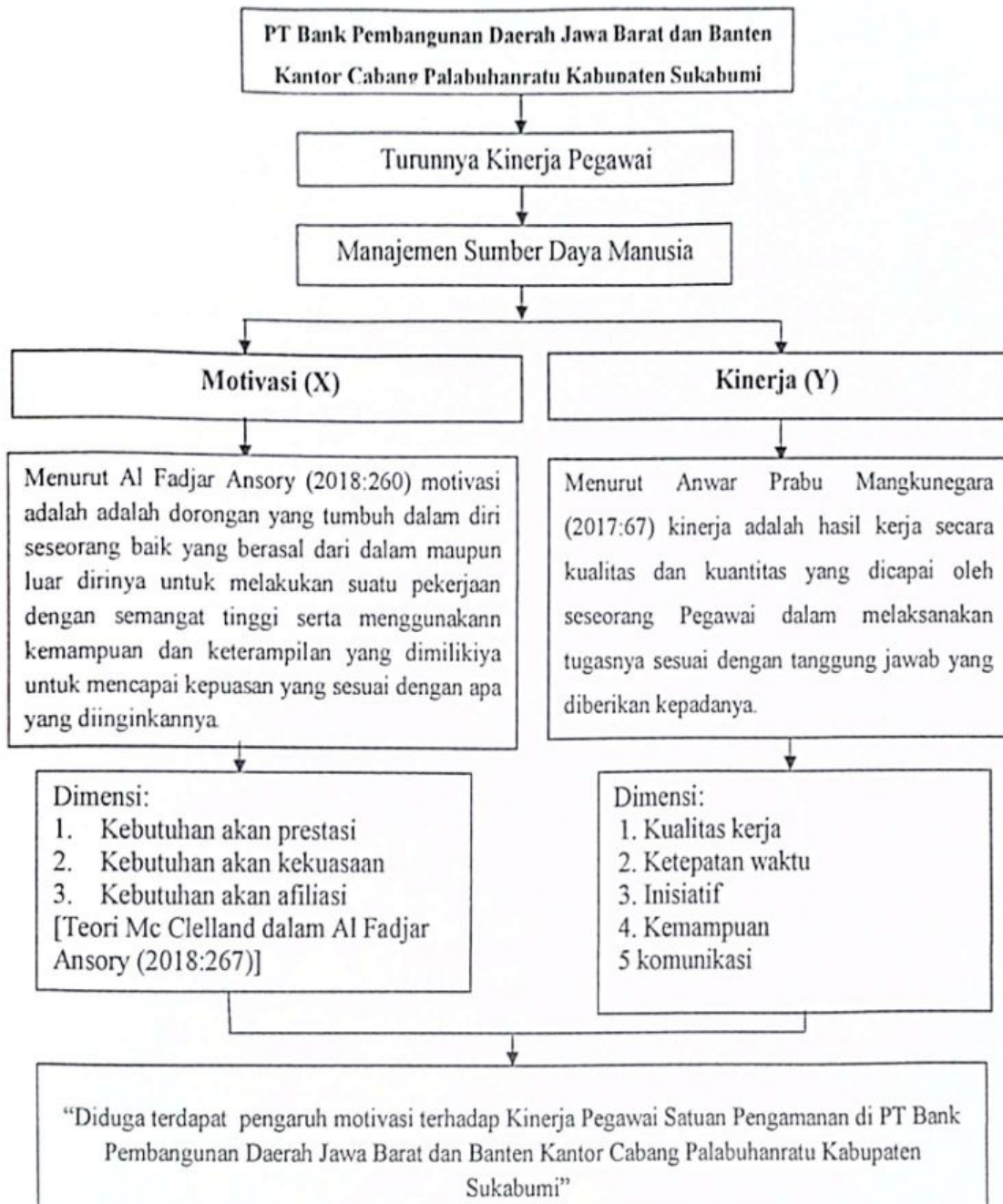
1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat

Sedangkan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa: "Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Selanjutnya kinerja pegawai dapat dilihat dari lima unsur yaitu:

1. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu yang diharapkan.
2. Ketepatan waktu (*promptness*), yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan menurut waktu yang seharusnya.
3. Inisiatif (*inisiative*), yaitu kemampuan Pegawai untuk mencari solusi dari permasalahan dalam pekerjaan.

4. Kemampuan (*capability*), yaitu kemampuan Pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.
5. Komunikasi (*communication*), yaitu hubungan komunikasi antar sesama Pegawai dan antara bawahan dengan atasan.

Jika seorang pegawai memiliki motivasi rendah, maka hampir dipastikan kinerja mereka akan menjadi rendah. Demikian pula jika motivasi pegawai tinggi dalam suatu organisasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai perusahaan/organisasi itu sendiri. Agar lebih memahami peranan motivasi terhadap kinerja Pegawai, maka dapat dilihat melalui gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Dikelola Sendiri

Gambar 1.1

#### Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan Kinerja pegawai yang baik.

Untuk lebih memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dijelaskan melalui gambar paradigma penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1.2**

**Gambar Paradigma Penelitian**



Keterangan: X : Motivasi

Y : Kinerja

### 1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis sebagai berikut: “Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Pengamanan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi”.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Kantor Cabang Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. Alamat : Jalan Siliwangi No.41 Telp/Fax.(022) 4234868.Adapun waktu penelitian direncanakan di mulai bulan maret tahun 2021 sampai dengan bulan juli tahun 2021, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian 2021**

NO	Kegiatan	Tahun 2021				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pra penelitian	X				
2	Pengumpulan data		X			
3	Penyusunan laporan			X	X	
4	Sidangusulan penelitian					X



## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*  
Bandung : Remaja Rosdakarya
- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV  
Alfabeta
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irma. 2016. *Teori Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marwanto, Eko. 2011. *Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:  
<http://www.ekomarwanto.com/2011/10/ringkasan-manajemen-sumber-daya-manusia.html>.
- Nimran, Umard dan Amirullah, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Jakarta: MNC Publishing.
- Priansa, Donni Judi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponogoro: WADE GROUP.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Marry (2016), *Manajemen*, NEW Jersey : Pearson.
- R Wayne Mondy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Salam, Abdus. 2016. *Pengertian Motivasi, Teori Menurut Para Ahli*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV