

Achievement Motivation of Employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Bengkulu Branch Office

Motivasi Berprestasi Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Bengkulu

Lydia Gustina Putri¹⁾

¹⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ lydiagustinaputri0308@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [xx Month xxxx]

Revised [xx Month xxxx]

Accepted [xx Month xxxx]

KEYWORDS

Achivement Motive,
Motivation, McClelland
theory

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini ingin mendeskripsikan motivasi berprestasi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk cabang Bengkulu. Motivasi berprestasi karyawan dilihat dari sisi kognisi, afeksi, dan konasi. Penelitian ini mengadopsi skala motif dari teori motivasi McClelland, yaitu motif berprestasi dan kebutuhan berprestasi. Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa motivasi berprestasi karyawan di PT. BRI cabang Bengkulu tergolong tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik..

ABSTRACT

This study want to describe achievement motivation of employees' in the PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk branches Bengkulu. Achievement motivation of employees' are viewed from the side of cognition, affection, and conation. This study adopt the motive scale from McClelland theory of motivation, namely achievement motive and need for achievement. Result from descriptive analysis find that achievement motivation of employees' in the PT. BRI branches Bengkulu is high. This result indicated that employees' have perform their job very well.

PENDAHULUAN

Menurut McClelland, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia menurut McClelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Menurut McClelland dan Atkinson (1953:78) bahwa motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan dari pada ketakutan kegagalan. Menurut McClelland (1953:78) bahwa motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. Menurut McClelland, psikolog dari Universitas Harvard pada tahun 1961 merilis sebuah teori yang disebut motivasi berprestasi dibagi atas tiga segi yaitu:

1. Segi Kognisi
2. Segi Konasi
3. Segi Afeksi

Untuk mengetahui hal itu McClelland menyusun alat untuk skala motif. Ilustrasi pada awal tulisan ini sedikit banyak telah memberikan sekedar gambaran mengenai apa itu motif berprestasi. Tetapi ada baiknya dikemukakan pengertian menurut McClelland. Ia tidak secara konsisten menentukan istilah yang digunakan antara "Achievement Motive" dan "Need for Achievement". Mungkin karena keduanya mempunyai pengertian yang tidak jauh berbeda atau sama saja. Motif berprestasi ialah

keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh prestise dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya. Sementara n-Ach ia beri pengertian sebagai dorongan untuk meraih sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut "standard" of excellence yang akan lebih nampak dalam suasana rivalitas-kompetitif. "Standard kesempurnaan" itu lebih besar ditentukan atas dasar pertimbangan individu itu sendiri ketimbang standar menurut ukuran lingkungan sosial. Kendatipun dalam kenyataannya mungkin, bahkan pasti, merupakan hasil internalisasi diri, atau dibentuk oleh ukuran-ukuran sosial dengan siapa orang itu berinteraksi.

Berdasarkan pada motif berprestasi yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi berprestasi pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu. Motif berprestasi dalam studi ini diidentifikasi berdasarkan pada teori motivasi McClelland yang ditinjau dari sisi kognisi, afeksi, dan konasi karyawan. Studi ini menggunakan pegawai/karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (BRI) pada bagian perkreditan, yang memiliki tugas dan kewajiban secara umum mengelola kredit nasabahnya.

LANDASAN TEORI

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

Perkembangan Konsep Motivasi

McClelland mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Murray (dalam Beck, 1998) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai suatu keinginan atau kecenderungan untuk mengatasi hambatan, melatih kekuatan, dan untuk berusaha melakukan sesuatu yang sulit dengan baik dan secepat mungkin. Sementara itu Atkinson (dalam Petri, 2001) menyatakan bahwa motivasi berprestasi individu didasarkan atas dua hal, yaitu tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berarti ia memiliki motivasi untuk meraih sukses yang lebih kuat daripada motivasi untuk menghindari kegagalan, begitu pula sebaliknya. Dari uraian mengenai motivasi berprestasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan kemampuan pribadi setinggi mungkin, untuk mengatasi rintangan-rintangan, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dalam suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau dapat pula prestasi orang lain.

Menurut Gellerman, faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu: makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Menurut Furtwengler terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam melakukan perbaikan kinerja, yaitu faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, terampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

Menurut teori situasi kerja Stoner, J.A.F dan R.E. Freeman (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a. Kebijakan perusahaan, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (*cuff*, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu. Namun kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung dengan atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja, sehingga mereka tidak akan merasa dengki dan membalas dendam dengan menurunkan prestasi kerja mereka.
- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur yang membantu pengembangan rasa hormat kepada karyawan, yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan dan yang memberi mereka otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugas mendorong prestasi yang lebih baik dari pada kultur yang dingin, acuh tak acuh, dan sangat ketat.

Menurut Maslow kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual. Menurut McGregor (1960,1967, dalam Robbins, hal. 210-214) mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berbeda, yaitu pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y. Menurut Herzberg (1966, 1968, 1995 dalam Robbins) ini juga sering disebut teori motivasi *higiene*. Herzberg dikutip oleh Umar (1999) mengemukakan teori dua faktor atau sering disebut sebagai *Herzberg two factor motivation theory*. Menurut teori ini, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) *Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan atau faktor higienis)

Menurut teori ini terdapat serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas di antara karyawan. Kondisi ini adalah faktor yang membuat orang tidak puas, disebut juga *higiene factor*, karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yaitu tingkat tidak ada kepastian. Faktor ini berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh kebutuhan (ketentraman) badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi balas jasa (gaji dan upah), kondisi kerja, kebijakan serta administrasi perusahaan, kepastian pekerjaan, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), kualitas supervisi, kestabilan kerja, dan kehidupan pribadi.

2) *Motivation Factor* (faktor motivasi)

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu, ruangan yang nyaman, dan penempatan kerja yang sesuai.

Salah seorang ilmuwan yang berminat kuat mengembangkan teori motivasi adalah Douglas McGregor. Kiranya telah umum diketahui bahwa hasil pemikiran McGregor dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya McGregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab, dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu diasumsikan sebagai 'manusia X'. Sebaliknya, dalam organisasi terdapat pula para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri, dan mereka di kategorikan sebagai manusia Y.

Kajian Studi-studi Empiris pada Motivasi Berprestasi

Menurut teori McClelland orang yang memiliki motivasi berprestasi dapat diidentifikasi dari segi kognisi, konasi, dan afeksi/emosi.

Dari segi kognisi dapat dikemukakan sbb:

- Menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin
- Bekerja tidak atas dasar untung-untungan (gambling)
- Berfikir dan berorientasi ke masa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerjanya secara logika.
- Lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterimanya.
- Realistik menilai dirinya
- Tidak boros, konsumtif, melainkan produktif
- Menghargai hadiah yang diterimanya
- Cenderung berorientasi ke dalam (inner orientation) kendati cukup tanggap terhadap stimulasi lingkungan.

Dari segi konasi dapat dikemukakan antara lain adalah :

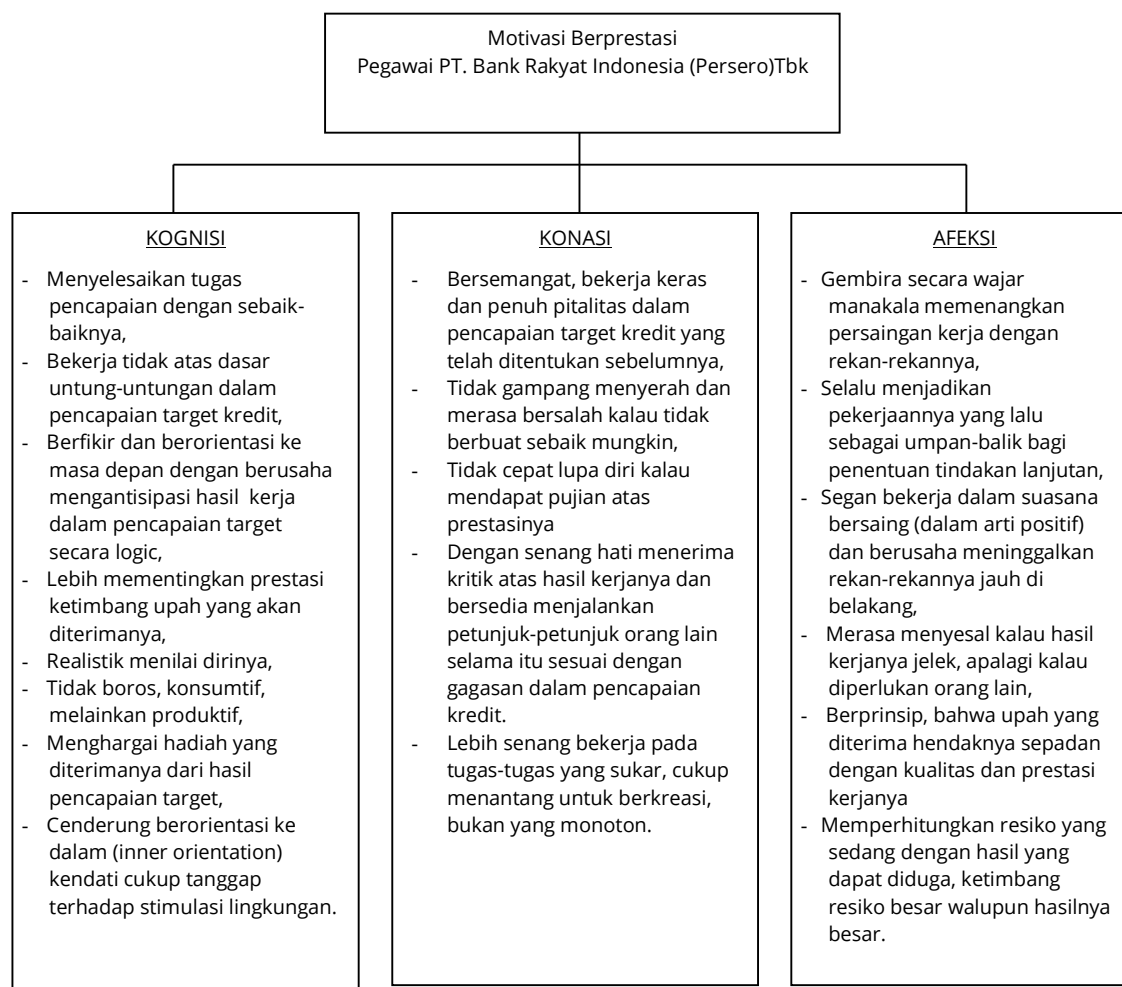
- Bersemangat, bekerja keras dan penuh vitalitas
- Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin
- Tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya

- Dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya
- Lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan yang monoton

Dari segi afeksi atau emosi antara lain :

- Gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya
- Selalu menjadikan pekerjaan-nya yang lalu sebagai umpan-balik bagi penentuan tindakan lanjutan
- Segan bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang
- Merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain
- Berprinsip, bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya
- Memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, ketimbang resiko besar walaupun hasilnya besar.

Kerangka Analisis



METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif (Sekaran, 2009:158), yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi dengan tujuan untuk memberikan gambaran aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari

perspektif seseorang, organisasi industri dan lain-lain. Maka dari itu dalam penelitian ini studi deskriptif yang digunakan peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai motivasi pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu khususnya bagian marketing yaitu *Account Officer*. Maka metode yang digunakan dari penelitian ini metode sensus dan cara pengumpulan data digunakan dengan cara kuesioner dan wawancara.

Instrumen

Sebelum menentukan sampel, populasi dari suatu penelitian perlu ditentukan. Populasi diartikan sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sekaran, 2002:87). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu yang khusus bagian Pemasaran Kredit (*Account Officer*) yang berjumlah 22 orang responden dimana terdiri 16 AO Komersial, 1 AO Program, 2 AO Konsumer, 2 AO Kretap, 1 AO NPL yang secara keseluruhan menjadi unit analisis dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Analisis Data

Teknik analisa data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang berupa distribusi nilai statistik rata-rata (minimal) atas variabel dan item motivasi berprestasi karyawan. Atas hasil rata-rata selanjutnya dikategorikan dalam katagori motivasi berprestasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) kantor cabang Bengkulu. Analisis dilengkapi dengan data skala dan pengamatan data yang diperoleh dari hasil wawancara. Statistik deskriptif ini memberikan informasi mengenai data yang dipunyai dan sama sekali tidak menarik kesimpulan, jadi kita dapat mengumpulkan data ini dengan menggunakan tabel, diagram atau grafik, dengan menggunakan statistik deskriptif ini maka kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi yang tepat dari data-data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner sebanyak 22 responden kepada *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu maka dapat diketahui profil responden sebagai berikut: sebanyak 18 orang (81,8 %) responden berjenis kelamin laki-laki, dan responden perempuan adalah sebanyak 4 orang (18,2%), jumlah responden laki-laki ini lebih banyak dikarenakan pada saat penerimaan *Account Officer* ini rata-rata peminatnya adalah laki-laki karena dilihat dari sisi pekerjaannya yaitu sebagai marketing kredit.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31-40 Tahun sebanyak 15 orang (68,2%) hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu adalah rata-rata separuh baya atau relatif masih muda, karena di usia ini masih sangat produktif untuk melakukan pekerjaan, dengan demikian diharapkan *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu dapat bekerja semaksimal mungkin atau sebaik-baiknya untuk menciptakan motivasi berprestasi.

Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang sebagian besar responden adalah S1 yaitu sebanyak 20 orang (91%). Latar belakang pendidikan dapat juga mempengaruhi motivasi berprestasi *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu dalam pencapaian target masing-masing individu AO. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi ini maka diharapkan *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dalam pencapaian target yang telah ditentukan.

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian masing-masing individu adalah pegawai organik yaitu sebanyak 18 orang (81,8%), hal ini menunjukkan bahwa status kepegawaian *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu sebagian besar adalah pegawai organik atau pegawai tetap. Sedangkan untuk pegawai kontrak ada 4 Orang (18,2%) yang artinya sebagian besar *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu merupakan pegawai yang berstatus organik (tetap).

Motivasi Berprestasi Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai motivasi berprestasi *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu dapat diketahui bahwa: Nilai rata-rata ditinjau dari segi kognisi adalah sebesar 4,37 yang berarti bahwa nilai

tersebut berada pada skala motivasi berprestasi “sangat tinggi” (pada skala 4,20-5,00) yang berarti *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu sangat baik dalam memiliki motivasi untuk berprestasi secara kognisi, dianggap telah memenuhi target dalam pencapaian kredit, realistis menilai dirinya sendiri, berfikir dan berorientasi ke masa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerja dalam pencapaian target secara logika. Dari tanggapan pernyataan *Account Officer* dari segi kognisi *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu memiliki pernyataan paling tinggi yaitu pada pernyataan “Saya lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterimanya” yang mempunyai nilai yaitu 4,68 yang artinya sangat tinggi terdapat pada range (4,20-5,00), yang artinya *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu lebih mementingkan prestasi yang akan dicapainya dan secara tidak langsung dari prestasi yang didapatkan tersebut mereka akan mendapatkan promosi (kenaikan grade) yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai motivasi berprestasi *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu dari segi konasi sebesar 4,44 artinya nilai tersebut jika dilihat pada skala motivasi berprestasi adalah “sangat tinggi” (pada skala 4,20-5,00) yang berarti *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu sangat baik dalam memiliki motivasi untuk berprestasi dari segi konasi yang dianggap telah bekerja keras, tidak gampang menyerah, tidak cepat lupa diri, senang hati menerima kritik dan saran serta petunjuk-petunjuk dari orang lain dalam upaya pencapaian target yang telah ditentukan. Dari pernyataan secara konasi tersebut diatas, pernyataan yang memiliki nilai yang sangat tinggi untuk motivasi berprestasi yaitu terdapat pada pernyataan “Saya dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasan dalam pencapaian kredit saya” yang mempunyai nilai 4,54 terdapat pada range (4,20-5,00) yang artinya sangat tinggi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai motivasi berprestasi *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu dari segi konasi sebesar 4,22 artinya nilai tersebut jika dilihat pada skala motivasi berprestasi adalah “sangat tinggi” (pada skala 4,20-5,00) yang berarti *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu sangat baik dalam memiliki motivasi untuk berprestasi dari segi afeksi yang dianggap telah menjadikan pekerjaannya yang lalu sebagai umpan balik, selalu memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga dalam usaha pencapaian kredit. Pada pernyataan dari segi konasi ini, pernyataan paling mempunyai motivasi berprestasi paling tinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa menyesal kalau hasil kerja saya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain” dengan nilai 4,45 yang terdapat pada range (4,20-5,00).

Tabel 1. Rekapitulasi Distribusi Rata-rata Keseluruhan Motivasi Berprestasi Secara Kognisi, Konasi dan Afeksi

Responden	Motivasi Berprestasi	Distribusi Rata-rata	Keterangan
Account Officer	Kognisi	4.37	Sangat Tinggi
	Konasi	4.44	Sangat Tinggi
	Afeksi	4.22	Sangat Tinggi
Rata- Rata		4.34	Sangat Tinggi

Hal diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan M. Rizki Muhandiyanto mengenai Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan CV. Telsof Teknologi. Yang hasilnya menyatakan motivasi berprestasi karyawan CV. Telsof Teknologi sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dengan target individu yang akan dicapainya.

Dengan demikian maka motivasi berprestasi pada *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu maka PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu telah terwujud, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa pentingnya motivasi berprestasi demi tercapainya prestasi kerja masing-masing individu, motivasi berprestasi seperti ini perlu untuk dipertahankan bahkan untuk ditingkatkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan Hasil Wawancara mengenai Motivasi Berprestasi didapat hasil terhadap pertanyaan untuk *Account Officer* PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Kesimpulan
.	Dari Segi Kognisi : Bagaimana pendapat anda mengenai relatif pentingnya prestasi dibanding upah ? Bagaimana orientasi kerja anda ? (masa depan, antisipasi kerja pencapaian kredit)	Berdasarkan hasil wawancara diatas maka rata-rata <i>Account Officer</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu mengenai relatif pentingnya prestasi dibanding upah yaitu mereka menganggap prestasi berbanding lurus dengan upah yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan orientasi kerja <i>Account Officer</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu rata-rata bekerja sebaik mungkin dalam pencapaian target dan meningkatkan ekspansi kredit sesuai prosedur dengan prinsip kehati-hatian. Hal seperti ini sangat perlu dipertahankan demi pencapaian kredit yang telah ditentukan.
.	Dari Segi Konasi Bagaimana perasaan anda dalam bekerja? (Mudah menyerah, lupa diri, tidak suka dikritisi, suka menantang pekerjaan)	Berdasarkan hasil wawancara mengenai perasaan dalam bekerja, rata-rata <i>Account Officer</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu menjawab mereka lebih suka mendapat pekerjaan baru dan tidak mudah menyerah.
.	Dari Segi Afeksi Bagaimana pendapat anda mengenai umpan balik kerja, bekerja dalam suasana kompetitif dan mempertimbangkan resiko kerja?	Berdasarkan dari hasil wawancara dari segi afeksi mengenai pendapat mengenai umpan balik kerja, bekerja dalam suasana kompetitif dan mempertimbangkan resiko kerja rata-rata <i>Account Officer</i> PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bengkulu menjawab menganggap Kompetisi yang sehat dapat meningkatkan prestasi kerja, Setiap pekerjaan tentu ada resiko, maka semakin kompetitif karyawan maka semakin mempunyai integritas kerja yang besar namun bagaimana kita bisa meminimalisir resiko dengan bekerja sesuai ketentuan.

Implikasi Strategi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu adalah "*sangat tinggi*", hal ini menunjukkan bahwa teori motivasi berprestasi menurut *McClelland* yang terdiri dari segi kognisi, konasi dan afeksi telah terwujud dengan "*sangat tinggi*" pada *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Bengkulu. Dengan adanya Motivasi berprestasi seperti ini maka kemajuan perusahaan dan pribadi masing-masing individu dapat tercipta, hal sangat penting untuk dipertahankan demi kemajuan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu dan tercapainya hasil pekerjaan yang semaksimal mungkin dari masing-masing individu. Teori motivasi berprestasi berdasarkan teori *McClelland* baik secara kognisi, konasi dan afeksi sangat mempengaruhi kinerja *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu dalam hal pencapaian target yang telah ditentukan. Berdasarkan teori ini juga *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu *McClelland* menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi adalah seseorang yang mempunyai harapan tinggi, keinginan untuk pencapaian prestasi serta target yang telah ditentukan demi mendapatkan keberhasilan.

Dari segi Kognisi *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu dapat melihat dari segi:

- Menyelesaikan tugas pencapaian kredit dengan hasil sebaik mungkin
- Bekerja tidak atas dasar untung-untungan (gambling)
- Berfikir dan berorientasi ke masa depan dengan berusaha mengantisipasi hasil kerjanya secara logika.
- Lebih mementingkan prestasi ketimbang upah yang akan diterimanya.
- Realistik menilai dirinya
- Tidak boros, konsumtif, melainkan produktif
- Menghargai hadiah yang diterimanya
- Cenderung berorientasi ke dalam (inner orientation) kendati cukup tanggap terhadap stimulasi lingkungan.

Dari segi Konasi *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu dapat melihat dari segi :

- Bersemangat, bekerja keras dan penuh pitalitas dalam pencapaian kredit.
- Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin.
- Tidak cepat lupa diri kalau mendapat pujian atas prestasinya yang telah dicapai.
- Dengan senang hati menerima kritik atas hasil kerjanya dan bersedia menjalankan petunjuk-petunjuk orang lain selama itu sesuai dengan gagasannya
- Lebih senang bekerja pada tugas-tugas yang sukar, cukup menantang untuk berkreasi, bukan yang monoton.

Dari segi afeksi *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu dapat melihat dari segi :

- Gembira secara wajar manakala memenangkan persaingan kerja dengan rekan-rekannya.
- Selalu menjadikan pekerjaan-nya yang lalu sebagai umpan-balik bagi penentuan tindakan lanjutan
- Segan bekerja dalam suasana bersaing (dalam arti positif) dan berusaha meninggalkan rekan-rekannya jauh di belakang
- Merasa menyesal kalau hasil kerjanya jelek, apalagi kalau diperlukan orang lain
- Berprinsip, bahwa upah yang diterima hendaknya sepadan dengan kualitas dan prestasi kerjanya
- Memperhitungkan resiko yang sedang dengan hasil yang dapat diduga, ketimbang resiko besar walaupun hasilnya besar. (Jika Anda ingin mendapatkan slide powerpoint presentasi yang bagus tentang management skills dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Distribusi rata-rata Motivasi Berprestasi *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu yaitu "sangat tinggi" dimana rata-rata dari segi kognisi, konasi dan afeksi yaitu 4,34. Dimana rata-rata motivasi berprestasi *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bengkulu berada diantara 4,20-5,00.
2. Secara distribusi rata-rata untuk masing masing segi dari motivasi berprestasi didapatkan yaitu : dari segi kognisi sebesar 4,37, secara konasi sebesar 4,44 dan secara afeksi sebesar 4,22 dimana ketiga segi tersebut masih berada pada skala 4,20-5,00 yang berarti "sangat tinggi".
3. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) kantor Cabang Bengkulu bagian marketing kredit atau yang biasa disebut *Account Officer* (AO) memiliki motivasi berprestasi yang "sangat tinggi" yang didapat dari hasil pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan dengan distribusi rata-rata 4,34 yang terdapat pada range (4,20-5,00). Demikian juga jika dilihat dari hasil distribusi rata-rata dari segi kognisi yaitu 4,37 (4,20-5,00), dari segi konasi 4,44 (4,20-5,00), dan dari segi afeksi 4,22 (4,20-5,00) yang mana dari ketiga segi tersebut terdapat pada range "sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa pada *Account Officer* (AO) PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Bengkulu telah terwujud motivasi berprestasi yang sangat tinggi dari masing-masing individu.

Saran

1. Kepada Bank BRI Cabang Manna untuk memberikan simulasi atau sosialisasi kepada para nasabah dalam menggunakan Mobile Banking karena masih banyak nasabah yang belum memahami tentang penggunaan Mobile Banking.
2. Diharapkan kepada Bank BRI Cabang Manna untuk lebih memperhatikan fasilitas seperti melakukan penambahan kursi di ruang tunggu karena pada masa pandemic Covid-19 ini dianjurkan untuk menjaga jarak serta tetap memberikan pelayanan maksimal terhadap nasabah dengan cara mematuhi protocol kesehatan

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., dan Smith, E. E. 1998. Pengantar Psikologi, Edisi kesebelas Jilid 2 (terjemahan). Batam: Interaksa.
- Buchanan, Dand Huncynski, A. 2004. *Organizational Behavior An Introductory Text*. London : Prentice Hall.
- Buchari, Alma, 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Chaplin, C. P. 1995. *Kamus Lengkap Psikologi*. Cetakan ketiga, diterjemahkan oleh Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James L, John M. Inancevich, James H. Donnelly Jr, 2007. *Organizations*, 8 thedition-edisi bahasa Indonesia, jilid 1, binarupa, Jakarta.
- Iswanto, Yuni dan Adhie Yusuf. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- King William R. and David I. Clelland., *Strategic Planning and Policy*. New York : Van Nostrand-Reinhold, 1978.
- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Mc.Clelland, David., *The Achieving Society*. Van Nostrand Company, 1961.
- Nasir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution, S.2007. *Methode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J : Prentice-Hall, 1996.

- Siagian, Sondang P. Organisasi, Kepemimpinan, dan Prilaku Organisasional. Jakarta: CV Haji Masagung, 1982.
- Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : PT Bina Aksara, 1991.
- Teori Perumusan dan Analisi Kebijakan dan Strategi Organisasi. Jakarta : PT. Gunung Agung, 1981.
- Robbins, Stephen P. 2001, Organizational Behavior-edisi bahasa Indonesia, Buku 1 dan 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Stoner, James AF, et all 1996, Management, 6th edition-edisi bahasa Indonesia, buku 1 dan 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Sunarto, 1994, Teori Organisasi, Penerbit: AMUS dan Mahenko, Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2009. Metodologi Penelitian, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Suwatno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta, Bandung.