

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada organisasi. Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Target yang dicapai pegawai merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Karena perlu diketahui bahwa terdapat faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, kurangnya kenyamanan bekerja, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor ini merupakan sebab menurunnya prestasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi, dimana kurang produktif pegawai dalam bekerja hasil kerja yang dihasilkanpun akan mempengaruhi sejauh mana prestasi kerja yang dapat di capai seorang pegawai.

Bank Nagari cabang utama Padang merupakan salah satu perusahaan perbankan yang juga memberikan prospek yang baik bagi Negara, namun jika dibandingkan dengan perusahaan perbankan lainnya Bank Nagari cabang utama Padang masih memiliki kinerja yang jauh dibawah perusahaan perbankan di Indonesia fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai yang menunjukkan hasil skor kinerja pegawai pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja BANK di Kota Padang Tahun 2019-2021

No	Nama Bank	Nilai Tahun 2019	Nilai Tahun 2020	Nilai Tahun 2021
1	Bank Negara Indonesia	4.13	4.15	4.21
2	Bank Rakyat Indonesia	4.01	4.02	4.08
3	Bank BTN KC Padang	3.99	4.00	4.03
4	Panin Bank KCU padang	3.81	3.85	3.84
5	Bank OCBC NISP	3.80	3.82	3.78
6	Bank Sinarmas	3.56	3.60	3.73
7	Bank Nagari Cabang Syariah Padang	3.54	3.55	3.61
8	Bank BTPN Purna Bakti KC Padang	3.48	3.50	3.53
9	Bank Sumut	3.48	3.49	3.47
10	Bank Nagari Cabang Utama Padang	3.43	3.45	3.44

Sumber: Statistik Bank Kota Padang

Berdasarkan Tabel penilai kinerja Bank di Kota Padang di atas, menunjukkan bahwa Bank Nagari cabang utama Padang berada pada urutan 10 peringkat terbawah di Kota Padang. Bank Nagari cabang utama Padang yang terletak di Kota Padang belum dapat meningkatkan peringkatnya, hal ini kemudian menarik menurut peneliti untuk dijadikan bahan penelitian. Kinerja yang menurun menjadikan BANK Nagari cabang utama Padang masih mengalami masalah dalam pencapaiannya, yang dapat dibuktikan masih banyaknya keluhan nasabah atas pelayanan yang perusahaan berikan. Menurut Staf bagaian *office* BANK Nagari cabang utama Padang, penurunan kinerja

pegawai memang terjadi yang diakibatkan masih adanya pegawai yang kurang mempunyai kepribadian misalnya profesionalisme kerja, dan dedikasi pada pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di BANK Nagari cabang utama Padang yaitu nasabah mengeluh terhadap Bank misalnya banyak nasabah yang kurang memahami penjelasan dari produk yang ditawarkan termasuk layanan *SMS Banking*, pelayanan *customer service* yang lambat, antrian nasabah yang berjalan kurang cepat akibat kurang jumlah teller, fasilitas kantor untuk nasabah yang minim, fasilitas ATM yang mengalami masalah dan permasalahan transfer antar Bank yang terkadang masih kurang cepat terselesaikan. Indikasi penurunan kinerja ini juga terlihat dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai Bank Nagari yang berpusat di Kota Padang ini. Tiap harinya masih ada 1 sampai 2 orang pegawai di divisi tertentu merasa kesulitan memenuhi tenggat waktu atau *deadline* yang ditentukan oleh Bank Nagari.

Berdasarkan pendapat dari kepala staff SDM BPD Sumatera Barat yang dimintai keterangan pada saat wawancara pada tanggal 10 Mei 2022 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada pegawai di Bank Nagari karena kurangnya ketegasan terhadap disiplin kerja yang berlaku di Bank Nagari, baik itu mengenai kehadiran, keterlambatan, seragam yang wajib dikenakan sesuai dengan aturan yang berlaku ataupun mengenai *deadline* dari pekerjaan yang diberikan. Dari jumlah pegawai di Bank Nagari yaitu 288 orang, berikut pada halaman berikutnya adalah data absensi pegawai pada PT. BPD Sumatera Barat atau Bank Nagari Cabang utama Padang dari tahun 2020 hingga 2022:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Bank Nagari Cabang utama Padang

No	Absensi pegawai	2020	2021	2022
1	Tidak Masuk	0%	0%	0,34%
2	Izin Biasa	27,8%	30%	27,8%
3	Rawat Inap	7,64%	0,35%	1,74%
4	Terlambat	85%	80%	94,4%
5	Pulang Cepat	3,82%	1,39%	0,69%

Sumber: Bagian SDM BPD Sumatera Barat

Setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak di dalam dunia bisnis selalu mempunyai tujuan, antara lain; keuntungan (laba) dari usahanya, kontinuitas dan perluasan usaha. Sehingga jika di dalam perusahaan atau terdapat suatu kendala yang menghambat yaitu berupa suatu masalah maka akan dicari *alternative* pemecahannya.

Kebijakan di bidang sumber daya manusia merupakan salah satu kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut pegawai sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

Setelah pegawai direkrut, diseleksi, dilatih dan dialokasikan pada pekerjaan tertentu, perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja pegawainya, karena produktifitas yang tinggi akan selalu meningkat dan harus didukung oleh pegawai yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan

operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi.

Menurut Hasibuan, (2017:105) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur BANK Nagari Cabang utama Padang menjelaskan bahwa dengan situasi pandemi aktivitas kerja di BANK Nagari banyak yang bekerja di rumah, dengan lingkungan kerja di rumah mengakibatkan banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga rendahnya kinerja pegawai. Selanjutnya hasil wawancara terhadap pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang mengungkapkan bahwa, pegawai hanya dituntut untuk bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, setiap akhir bulan banyaknya beban kerja yang harus dilakukan oleh pegawai dan dengan waktu yang terlalu singkat, banyak pegawai yang mengeluh dengan kebijakan tersebut, ketika pegawai telah menyelesaikan kinerja dengan tepat waktu tidak adanya perhatian dan prestasi yang diberikan oleh pimpinan, pegawai hanya menerima gaji sesuai dengan gaji yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat prestasi kerja yang dirasakan oleh pegawai BANK Nagari Cabang utama Padang. Berdasarkan hasil pra-survey penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai prestasi kerja pegawai Bank Nagari Cabang utama Padang pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Prestasi Kerja
Pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Prestasi Kerja	Kualitas	0	4	13	13	0	81	2,7
2		Disiplin	2	0	9	18	1	74	2,4
3		Budaya kerja	2	5	10	13	2	86	2,8
4		Sikap perilaku	3	5	12	10	3	91	3,0
5		<i>Job knowledge</i>	2	3	7	18	2	79	2,6
6		<i>Excellence Service</i>	2	15	7	6	2	85	2,8
Skor Rata-rata Prestasi Kerja								2.7	

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survey kuesioner variabel prestasi kerja pegawai ditemukan bahwa skor rata-rata yang diperoleh yaitu 2,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat prestasi kerja yang dirasakan pegawai. Prestasi kerja diukur dengan enam dimensi, dimensi tersebut memiliki hasil yang berbeda seperti dimensi sikap perilaku memiliki nilai yang paling tertinggi 3,0, sedangkan dimensi disiplin memiliki nilai terendah 2,4. Hasil ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya tingkat prestasi kerja yang dirasakan oleh pegawai BANK Nagari Cabang utama Padang.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi
Prestasi Kerja Pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan pada gaji	5	11	10	4	0	107	3.57
		Kepuasan pada promosi	6	12	8	3	1	109	3.63
		Kepuasan pada pekerjaan	4	11	10	3	2	102	3.40
Skor Rata-rata nilai Kepuasan Kerja								3,6	
2	Stress Kerja	Target kerja	4	13	10	2	1	107	3.57
		Jam kerja	5	12	8	3	2	105	3.50
		Rendahnya dukungan	6	11	10	3	0	116	3.87
		Lemahnya komunikasi	2	10	14	2	2	98	3.27

Lanjutan Tabel 1.4

No	Variable	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Rata - rata
			SS (5)	S (4)	TS (3)	KS (2)	STS (1)		
		Tekanan pekerjaan	6	12	9	2	1	110	3.67
Skor Rata-rata nilai Stress Kerja									3,5
3	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologi	3	8	8	8	2	89	3,0
		Afiliasi	5	7	6	5	7	88	2.9
		Kebutuhan Sosial	6	6	8	5	5	93	3.1
		Kebutuhan Akan Penghargaan	4	6	7	5	8	83	2.7
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	6	6	8	5	5	93	3.1
Skor rata-rata Motivasi Kerja									2,9
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	7	11	7	4	1	109	3.63
		Lingkungan kerja non-fisik	6	13	6	5	0	110	3.67
Skor nilai rata-rata Lingkungan Kerja									3,7
5	Disiplin Kerja	Waktu kerja	2	19	6	3	0	110	3,66
		Perilaku kerja	7	5	7	6	5	93	3,1
		Kepatuhan	9	5	5	6	5	97	3,23
Skor rata-rata nilai Disiplin Kerja									3,3
6	Beban Kerja	Tugas	1	4	11	14	1	82	2,7
		Pengorganisasi Kerja	0	4	14	11	1	81	2,7
		Lingkungan Kerja	0	11	14	5	0	95	3,1
Skor rata-rata nilai Beban Kerja									2,8
7	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan keputusan	4	9	8	7	2	96	3,20
		Perhatian detail	3	11	8	4	4	95	3,17
		Orientasi hasil	3	8	8	8	2	89	2,97
		Orientasi team	5	8	9	5	3	97	3,23
		Agresivitas	4	7	9	5	5	90	3,0
Stabilitas	5	9	7	6	4	97	3,23		
Skor rata-rata nilai Budaya Organisasi									3,1

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2022

Berdasarkan hasil pra-survey kuesioner faktor-faktor penting prestasi kerja pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang terlihat bahwa skor rata-rata Hasil ini menunjukkan bahwa skor tertinggi didominasi oleh faktor lingkungan kerja,

sedangkan skor terendah terdapat pada faktor stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak optimalnya faktor-faktor yang diduga mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Motivasi Kerja Pegawai
Bank Nagari Cabang Utama Padang

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Fisiologi	3	8	8	8	2	89	3,0
2	Afiliasi	5	7	6	5	7	88	2,9
3	Kebutuhan Sosial	6	6	8	5	5	93	3,1
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	4	6	7	5	8	83	2,7
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	6	6	8	5	5	93	3,1
Rata-rata Motivasi Kerja								2,9

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra-survey kuesioner variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang diperoleh yaitu 2,9. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologi dengan skor rata-rata 3,0, dimensi afiliasi memiliki skor rata-rata 2,9, sedangkan dimensi kebutuhan sosial 3,1, dimensi kebutuhan akan penghargaan memiliki skor rata-rata 2,7, dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki skor rata-rata 3,1. Kelima dimensi memiliki nilai yang berbeda-beda dimensi kebutuhan sosial mendominasi dengan nilai tertinggi, sedangkan dimensi kebutuhan akan penghargaan masih belum optimal karena memiliki nilai paling terendah.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Beban Kerja Pegawai
Bank Nagari Cabang Utama Padang

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kebutuhan Fisiologi	1	4	11	14	1	82	2,7
2	Afiliasi	0	4	14	11	1	81	2,7
3	Kebutuhan Sosial	0	11	14	5	0	95	3,1
Rata-rata Beban Kerja								2,8

Sumber : data diolah peneliti 2022

Bedasarkan Tabel 1.6 hasil pra-survey kuesioner variabel beban kerja dapat dilihat bahwa memiliki nilai skor rata-rata sebesar 2,8. Dimensi kebutuhan fisiologi dan afiliasi memiliki skor rata-rata 2,7 sedangkan dimensi kebutuhan sosial memiliki skor rata-rata 3,1. Ketiga dimensi memiliki nilai yang berbeda-beda, dimana kebutuhan sosial mendominasi dengan nilai tertinggi, sedangkan dimensi kebutuhan fisiologi dan afiliasi masih belum optimal.

Hal ini menjadi dasar penulis ingin meneliti apakah motivasi kerja dan beban kerja merupakan salah satu faktor variabel yang penting dalam BANK Nagari Cabang Utama Padang sehingga mampu terciptanya kualitas dan kuantitas pegawai dalam mengelola keuangan serta melayani konsumen dalam era digital. Bagaimana pemimpin mampu memberikan prestasi yang lebih baik terhadap pegawai dengan adanya motivasi kerja yang mampu membangkitkan semangat serta komitmen pegawai dalam bekerja baik pada waktu yang telah ditetapkan dan beban kerja yang terlalu banyak tidak menjadi keluhan bagi pegawai ketika diberikan oleh pimpinan, serta pegawai dapat fokus dan dengan pikiran tenang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam penelitian ini penulis mengambil subyek penelitian pada BANK Nagari Cabang Utama di Kota Padang yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Barat yang menangani masalah keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat Sumatera Barat.

Dengan memperhatikan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BANK Nagari Cabang Utama Padang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil kuesioner diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang telah terjadi pada BANK Nagari Cabang Utama Padang yang kemudian akan dijadikan bahan penelitian:

1. Motivasi Kerja
 - a. Banyak pegawai tidak termotivasi untuk terus mengembangkan karir kejenjang yang lebih tinggi
 - b. Banyak pegawai yang tidak mendapatkan motivasi dalam bekerja
 - c. Banyak pegawai yang monoton dalam melakukan pekerjaan
2. Beban Kerja
 - a. Pegawai mengerjakan banyak tugas setiap harinya yang harus segera diselesaikan
 - b. Pegawai selalu diberikan tugas terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
 - c. Pegawai sulit membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Prestasi Kerja

- a. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang lebih banyak dari sebelumnya
- b. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang kecil dari kesalahan
- c. Pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaan
- d. Pegawai tidak mampu menunjukkan nilai-nilai profesional untuk mendorong peningkatan kinerja
- e. Pegawai tidak menganggap setiap pekerjaan adalah tanggung jawab Bersama
- f. Pegawai tidak memahami prosedur pelaksanaan pekerjaan
- g. Pegawai tidak memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
2. Bagaimana Beban Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian di BANK Nagari Cabang utama Padang adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Motivasi Kerja di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
2. Beban Kerja di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
3. Prestasi Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang.
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BANK Nagari Cabang Utama Padang, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga dapat berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang berguna secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan khasanah keilmuan dalam penelitian dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu dengan manfaat teoritis/akademis maupun

praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Adapun kegunaan praktis sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami motivasi kerja pada BANK Nagari Cabang Utama Padang.
 - c. Peneliti lebih memahami Beban Kerja pada pada BANK Nagari Cabang Utama Padang.
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai motivasi kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja.
2. Bagi BANK Nagari Cabang Utama Padang
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh BANK Nagari Cabang Utama Padang.
 - b. Sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang diraskan oleh pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang.
 - c. Sebagai upaya mengoptimalkan terjadinya beban kerja yang diberikan oleh pimpinan BANK Nagari Cabang Utama Padang.

d. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai BANK Nagari Cabang Utama Padang.

3. Bagi pihak lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.