

## **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Pada PT BCA Finance Parepare**

**Fakhruddin Kurnia M<sup>✉1</sup> Misfah Muslimawati<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>. Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

<sup>2</sup>. Prodi Bisnis Digital, Universitas Papua Madani Jayapura

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui metode atau strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan di PT BCA Finance Parepare melalui peningkatan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menjelaskan secara detail objek dan masalah penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan, kemudian dilakukan pengolahan data dan disajikan dengan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi merupakan langkah atau cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan menemukan solusi dari sebuah permasalahan. Hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja disebut kinerja karyawan. Perusahaan dapat mencapai tujuan ini dengan menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan, yang mencakup pelatihan, motivasi, dan pemberian reward atau penghargaan. Strategi tersebut sangat efektif dan berdampak signifikan di PT BCA Finance Parepare, sehingga diharapkan perusahaan dapat terus mengembangkan strategi yang lain dan memaksimalkan strategi yang sudah ada untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan.

**Kata kunci : Strategi, Kinerja Karyawan, Peningkatan Kinerja**

### **Abstract**

*This study aims to identify and determine the methods or strategies used in achieving company goals at PT BCA Finance Parepare through improving employee performance. The method used in this study is qualitative descriptive analysis, which explains in detail the object and research problem based on the actual situation. Interviews, observations, and documentation are data collection techniques used, then data processing is carried out and presented with conclusions. The results of the study indicate that strategy is a step or method taken by the company to improve and find solutions to a problem. The work results shown by employees while working are called employee performance. The company can achieve this goal by implementing employee performance improvement strategies, which include training, motivation, and providing rewards or awards. This strategy is very effective and has a significant impact on PT BCA Finance Parepare, so it is hoped that the company can continue to develop other strategies and maximize existing strategies to work together to achieve goals.*

**Keywords : Strategy, Employee Performance, Performance Improvement**

Copyright (c) 2024 Qurotul Aini

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [fakhruddinkurnia20@gmail.com](mailto:fakhruddinkurnia20@gmail.com) <sup>✉1</sup> [misfah.ifah@gmail.com](mailto:misfah.ifah@gmail.com) <sup>2</sup>

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju meningkatkan daya saing tinggi di segala bidang khususnya di dunia usaha. Persaingan yang tinggi membuat perusahaan akan melakukan strategi yang terbaik untuk dapat bersaing dan tetap eksis. Hal ini tentu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah dengan tercapainya tujuan yang telah ditentukan, dan ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, yaitu karyawan. Salah satu tujuan perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan (Adhari, 2021). Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset terpenting perusahaan. Tanpa mereka, perusahaan tidak akan berhasil dan tidak akan mampu melakukan kegiatan operasionalnya dengan baik, bahkan dengan bantuan peralatan dan teknologi pun, sumber daya manusia atau karyawan akan tetap dibutuhkan. Karyawan adalah bagian terpenting dan utama dari organisasi, dan mereka berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan operasional perusahaan. Mereka mewakili perspektif, rasa, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda. Tidak seperti mesin, uang, dan material, yang bersifat pasif, mereka dapat dikuasai, dipelajari, dan diatur sepenuhnya untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Febriani, 2018).

Karyawan atau sumber daya manusia di sebuah perusahaan harus dilakukan pengelolaan secara profesional, hal ini bertujuan agar kebutuhan karyawan dengan tuntutan berjalan seimbang atau balance dengan kemampuan organisasi atau perusahaan, dimana merupakan hal terpenting perusahaan supaya berkembang secara produktif sehingga dapat berpengaruh pada loyalitas tenaga kerja (Febrian et al., 2021). Sehubungan dengan pentingnya karyawan yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan akan terus mencari cara atau strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Porter memberikan pendapat dalam artikelnya dengan judul *Competitive Strategy* dalam (Yunus, 2016) mengatakan mengenai strategi merupakan kumpulan cara atau metode yang memiliki perbedaan untuk pencapaian value atau nilai yang tinggi dan tidak biasa. Sedangkan menurut Arthur A. J., dalam (Yunus, 2016) menjelaskan strategi terdiri dari beberapa tindakan yang mencakup daya saing serta pendekatan bisnis untuk mencapai kepuasan kinerja atau sesuai target. Strategi adalah jenis perencanaan dan pendekatan yang menyeluruh yang berhubungan dengan perumusan ide, perencanaan ide, dan tindakan atau implementasi dengan kurun waktu yang ditentukan. (Sihombing & Batoebara, 2019). Disebutkan bahwa ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu pelatihan ketrampilan karyawan, kepemimpinan dari atasan atau perusahaan, pemberian motivasi karyawan, pemberian insentif atau bonus, kompensasi, serta pengembangan untuk karir karyawan di masa depan. (Alhidayatullah et al., 2023).

Menurut Robbins dalam (Fauzi, Akhmad dan Nugroho A, 2020) kinerja didefinisikan sebagai ukuran yang meliputi koefisien dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Efisiensi disini memiliki arti rasio keluaran atau output efektif terhadap masukan atau input yang diperlukan dalam pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti dalam (Illanisa et al., 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan yang dapat ditunjukkan dan dipertanggung jawabkan secara menyeluruh berdasarkan dengan perilaku karyawan selama mereka bekerja di lingkungan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara juga memberikan pendapatnya bahwa kinerja adalah capaian karyawan baik dinilai dari aspek kualitas

dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan (Chairunnisah et al., 2021). Dengan beberapa pengertian di atas tentang kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan tolak ukur keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan akan berdampak pada bagaimana perusahaan mencapai tujuannya.

PT BCA Finance Parepare adalah perusahaan swasta di Indonesia yang merupakan salah satu bagian dari PT Bank Central Asia Tbk. Perusahaan ini berfokus pada pembiayaan, terutama pembiayaan mobil dan kendaraan roda empat lainnya. Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan untuk pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karyawan. Karyawan adalah aset perusahaan yang secara langsung memberikan kinerjanya untuk perusahaan baik secara fisik maupun non fisik atau ilmu pengetahuan. PT BCA Finance Parepare juga memerlukan strategi-strategi yang harus ditempuh untuk mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan, keahlian, ilmu pengetahuan yang menunjang kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, PT BCA Finance Parepare pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan kinerja karyawan memengaruhinya. Maka penulis tertarik untuk merumuskan masalah mengenai

PT BCA Finance Cabang Parepare, sebagai bagian dari perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, memiliki peran penting dalam mendukung kebutuhan masyarakat Parepare dan sekitarnya, terutama dalam layanan pembiayaan kendaraan. Seiring dengan perkembangan ekonomi di wilayah tersebut, permintaan akan pembiayaan terus meningkat, sehingga diperlukan strategi khusus untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Sebagai cabang yang beroperasi di kota yang sedang bertumbuh, PT BCA Finance Parepare dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kualitas pelayanan sekaligus meningkatkan daya saing dalam menghadapi kompetitor lokal maupun nasional. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam memastikan perusahaan tetap relevan dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, Parepare sebagai salah satu pusat ekonomi di Sulawesi Selatan juga memiliki karakteristik tersendiri, di mana masyarakatnya memiliki kebutuhan yang beragam dan dinamis. Untuk mengatasi hal ini, PT BCA Finance Parepare harus memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik tetapi juga pemahaman terhadap kondisi pasar lokal. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi prioritas perusahaan agar karyawan dapat memberikan kontribusi optimal dalam mendukung pertumbuhan perusahaan. Dengan demikian, diperlukan strategi yang terfokus pada pelatihan, pengembangan karir, dan pemberian insentif untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Strategi-strategi ini menjadi landasan bagi PT BCA Finance Parepare Parepare untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan di masa depan. “ Bagaimana Strategi yang dilakukan PT BCA Finance Parepare dalam Pencapaian Tujuan melalui Peningkatan Kinerja Karyawan?”

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan fokus penelitian. Sugiyono dalam (Haryono, 2023) menjelaskan metode penelitian kualitatif berpusat pada positivisme dengan kondisi obyek atau sampel yang alamiah, dan instrumen kunci adalah peneliti, pengumpulan data dengan teknik penggabungan, analisis data yang bersifat kualitatif dengan hasil

yang disajikan penuh dengan deskripsi makna daripada generalisasi. Oleh karena itu penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian dapat menghasilkan data deskriptif meliputi kalimat tertulis atau langsung secara lisan dari seseorang atau koresponden dan pengamatan perilaku, pendekatannya diarahkan pada latar belakang dan individu seseorang.

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dengan koresponden atau karyawan relevan serta observasi di lingkungan perusahaan dan pengolahan data dilakukan dengan dokumentasi penelitian yang sudah ada melalui buku, internet dan jurnal ilmiah yang sudah terjamin keabsahannya yang menjelaskan fokus penelitian yaitu mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan. Penyajian data disajikan dalam bentuk penarikan kesimpulan berupa kalimat untuk menghasilkan data yang sebenarnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi adalah metode yang digunakan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, PT BCA Finance Parepare menggunakan beberapa strategi di bawah ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### 1. Pelatihan Karyawan

Pelatihan merupakan upaya atau cara untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan yang secara langsung akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Pelatihan diberikan kepada karyawan dalam bentuk yang bermacam-macam sesuai dengan kebijakan perusahaan masing-masing, namun tujuan utama tetap dalam rangka mengembangkan potensi karyawannya untuk dapat lebih bekerja secara optimal sehingga secara tidak langsung juga akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Menurut Simamora, pelatihan adalah kumpulan aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan mempengaruhi sikap seseorang (Subroto, 2018). Purnaya juga mengatakan bahwa pelatihan adalah tempat di mana karyawan memperoleh atau mempelajari mengenai sikap dan perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang terkait dengan pekerjaan mereka (Yhonanda Harsono, 2023). Selain itu, Rivai berpendapat tentang pelatihan, yang diartikan sederhana sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa sekarang dan mendatang. Pelatihan adalah cara sistematis untuk mengumpulkan atau memperoleh berbagai informasi tentang masalah perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memperbaiki dan menemukan solusi untuk masalah ketidaksesuaian antara perilaku yang sebenarnya dan yang diharapkan. (Fangiziah et al., 2023). Dengan mempertimbangkan pengertian-pengertian di atas, maka pelatihan karyawan adalah langkah yang diambil perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan karyawannya dengan tujuan semata-mata untuk meningkatkan kinerja mereka.

PT BCA Finance Parepare membuat program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan pembelajaran SELLA atau Self Learning yang diberikan setiap semester atau 2 kali selama 1 tahun. Pembelajaran SELLA merupakan pelatihan kepada karyawan yang menggunakan media digital dengan memberikan materi yang berhubungan dengan jobdesk pekerjaan. Pembelajaran ini mencakup cara dan strategi untuk membantu karyawan dalam mengembangkan diri serta dapat lebih meningkatkan pemahaman terkait kompetensi yang dibutuhkan. Dalam implementasinya, karyawan diberikan masing-masing akun pembelajaran SELLA

dimana di dalamnya terdapat materi baik dalam bentuk e-book atau video untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan pelatihan. Setelah selesai memahami materi, selanjutnya karyawan diberikan kuis atau soal mengenai materi tersebut sebagai penilaian. PT BCA Finance Parepare Parepare terus berusaha dalam menjaga karyawannya dan tidak membiarkan mereka berhenti dalam belajar dan terus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sehingga dengan adanya pembelajaran ini diharapkan dapat memberikan dorongan dan dampak yang positif dan tentunya dalam hal peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan berbasis digital melalui SELLA, PT BCA Finance Parepare juga mengintegrasikan pendekatan mentoring dan coaching sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan. Melalui program ini, karyawan diberikan kesempatan untuk berdiskusi langsung dengan mentor atau atasan terkait tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan arahan yang lebih personal dan relevan sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Selain itu, sesi mentoring juga menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan, serta memastikan bahwa karyawan mampu menerapkan materi pelatihan ke dalam situasi kerja nyata. Dengan menggabungkan pelatihan berbasis teknologi dan pendekatan personal, PT BCA Finance Parepare tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawannya, tetapi juga membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

## 2. Motivasi Karyawan

Karyawan tentu memerlukan dukungan secara emosional dari perusahaan terlepas dari beban pekerjaan yang diterima. Beban kerja yang semakin banyak juga bisa berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan tersebut. Maka penting sekali disini bahwa perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya apakah muncul terjadinya demotivasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, tentu atasan atau pimpinan yang paling berperan penting dalam memberikan motivasi karyawan, karena berhubungan langsung dengan para bawahannya. Atasan dapat secara langsung memberikan motivasi secara lisan kepada karyawan untuk tetap semangat dan terus meningkatkan kinerja, karena untuk mencapai tujuan bersama sangat diperlukan kerjasama antar tim atau kelompok.

Menurut Jufrizen, motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan, dukungan atas kebutuhan yang dapat menimbulkan rasa semangat sehingga tergerak untuk mengurangi dan meminimalisir kekurangan tersebut sehingga mereka dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa mereka menjadi lebih baik (Jufrizen, 2021). Kemudian Sondang P, Siagian juga berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang karyawan ingin dan bersedia mengerahkan semua kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, waktu dan tenaga untuk menyelesaikan serangkaian aktivitas, yang berhubungan dengan kewajiban dan tanggung jawabnya (Nurdin & Djuhartono, 2021). Sedangkan menurut Reksohadiprodjo motivasi didefinisikan sebagai kondisi seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya yang diinginkan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Berdasarkan definisi di atas, maka motivasi adalah ajakan atau dorongan positif yang diberikan kepada karyawan dalam berperilaku dan berpikir secara berbeda untuk melakukan tugas - tugas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu PT BCA Finance Parepare juga telah merumuskan program yang bernama Team Building untuk memotivasi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Program ini merupakan realisasi dari Human Resources yang dilaksanakan setiap tahun sekali dimana bermaksud untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawannya bersama dengan para stakeholder perusahaan dari semua divisi. Program ini berisi mengenai materi mengenai tujuan perusahaan, bagaimana tetap solid dan menjaga teamwork serta refleksi kepada karyawan di luar pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Human Resources PT BCA Finance Parepare di Hotel Ibis pada acara Team Building tanggal 09 November 2024, mereka menyatakan “ Team Building ini dilaksanakan dengan harapan karyawan akan tetap semangat dengan apa yang telah menjadi tujuan bersama dan membangun kerja sama tim yang baik atau good teamwork”. Oleh karena itu program ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena secara tidak langsung, perusahaan mengingatkan kembali tujuan bersama dan hal tersebut akan menjadi dorongan kepada karyawan untuk tetap semangat.

Selain program Team Building, PT BCA Finance Parepare juga mengintegrasikan kegiatan yang bersifat rekreatif dan apresiatif untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti outing perusahaan, penghargaan individu maupun tim, serta sesi diskusi terbuka yang melibatkan seluruh divisi. Kegiatan rekreatif ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan mengurangi stres akibat beban pekerjaan. Sementara itu, pemberian penghargaan seperti Employee of the Month dan bonus prestasi memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Sesi diskusi terbuka, di sisi lain, memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, masukan, dan kendala yang dihadapi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan mendukung. Dengan kombinasi pendekatan motivasi yang strategis dan humanis ini, PT BCA Finance Parepare berupaya menciptakan budaya kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga harmonis dan berkelanjutan.

### 3. Pemberian Reward atau Penghargaan

Salah satu tindakan yang dapat diambil oleh perusahaan adalah memberikan penghargaan atau reward sebagai cara untuk mengakui atau apresiasi kinerja karyawan. Pemberian penghargaan bisa berupa materiil dan nonmateriil, cara ini dilakukan tentu dengan tujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat terus memberikan kinerja terbaiknya sehingga akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan juga. Menurut Tohardi, reward adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong mereka agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Irawan et al., 2020). Menurut Irham Fahmi, penghargaan atau reward adalah cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja atau prestasi baik diberikan dalam bentuk finansial atau non finansial (Sofiati, 2021). Reward, menurut teori manajemen, digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan dan memperbaiki prestasi sebelumnya (Gunawan et al., 2023). Menurut Sastrohadiwiryono, reward merupakan pemberian atau imbalan atas jasa karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi atau sumbangan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra et al., 2021).

Menurut beberapa pengertian tentang reward atau penghargaan di atas, reward adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas hasil kinerja mereka dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Jika karyawan

mampu dan berhasil memenuhi atau melebihi standar atau ketetapan perusahaan, perusahaan memberikan penghargaan, yang dikenal sebagai target perusahaan. PT BCA Finance Parepare dalam hal ini juga telah menjalankan program reward bagi karyawan berprestasi dan dapat melebihi dari target penjualan mereka yang ditetapkan perusahaan. Reward yang diberikan berupa booster atau bonus tambahan kepada karyawan dikarenakan penjualan atau profit perusahaan sangat menunjukkan grafik peningkatan yang signifikan. Bonus yang diberikana sangat beragam tergantung hasil profit perusahaan mulai dari  $\frac{1}{4}$  dari total gaji perbulan sampai 2 x gaji. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap 10 karyawan PT BCA Finance di Kantor Cabang Parepare, mereka menyebutkan bahwa "program booster atau bonus ini sangat memberikan dampak positif bagi karyawan karena bisa mendapatkan penghasilan tambahan dan semakin semangat dalam meningkatkan kinerja". Bahkan dalam satu tahun mereka bisa mendapatkan 2-3 kali bonus dari perusahaan namun tidak menentu untuk jumlahnya. Pemberian reward ini adalah upaya perusahaan untuk memberikan balas jasa kepada karyawannya atas kinerja mereka, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan potensi kinerja mereka.

Setiap pimpinan dari divisi juga mempunyai cara mereka masing masing untuk memberikan reward kepada karyawannya, seperti reward atas karyawan terbaik, karyawan disiplin, karyawan dengan pencapaian terbanyak dan lain sebagainya. Biasanya dalam lingkup ini, pimpinan atau atasan memberikan mereka sebuah barang sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas kinerjanya. Strategi penghargaan ini dirancang untuk meningkatkan motivasi dan dorongan karyawan untuk terus bekerja optimal di masa mendatang dengan harapan akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain reward berupa bonus finansial dan barang, PT BCA Finance Parepare juga menerapkan bentuk penghargaan non-material untuk meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, pengakuan dalam bentuk sertifikat penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan khusus, atau promosi jabatan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Penghargaan non-material ini dirancang untuk memberikan rasa pencapaian dan pengakuan yang lebih personal, yang sering kali memiliki dampak emosional yang mendalam bagi karyawan. Pengakuan publik, seperti penyebutan nama karyawan berprestasi dalam rapat bulanan atau newsletter perusahaan, juga menjadi cara efektif untuk menunjukkan apresiasi. Dengan memberikan reward dalam berbagai bentuk, PT BCA Finance Parepare berupaya menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi individu sekaligus mendorong semangat kolektif untuk mencapai target perusahaan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## **SIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan analisis ini, dapat diberikan kesimpulan bahwa pentingnya peningkatakan kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, strategi bisnis harus dirancang dengan baik dan sistematis. Kinerja karyawan yang baik, akan menghasilkan dampak positif pada masukan, atau input, proses, dan keluaran perusahaan, tetapi sebaliknya,

kinerja karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada perusahaan. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan:

1. Pelatihan Karyawan

Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan yang dilakukan PT BCA Finance Parepare memberikan dampak yang signifikan. Karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan untuk menunjang kerjanya sehingga akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

2. Motivasi Karyawan

Karyawan PT BCA Finance Parepare menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan baik dari pimpinan dan manajemen perusahaan sangat berpengaruh besar terhadap pola pikir dan juga perilaku karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Adanya motivasi dan semangat kerja dari berbagai pihak mendorong kita untuk menjadi terbaik untuk diri kita dan juga perusahaan.

3. Pemberian Reward atau Penghargaan

Selain pelatihan dan motivasi karyawan, pemberian reward juga merupakan strategi yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT BCA Finance Parepare. Karyawan merasa dihargai dan diberikan apresiasi atas kerja keras dan kerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya reward, karyawan akan bersemangat untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain memperluas pengetahuan penulis dan PT BCA Finance Parepare tentang cara meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau sumbangan kepada industri pendidikan. Diharapkan juga bahwa penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang meneliti cara meningkatkan kinerja karyawan.

## Saran

Tentu ada banyak kekurangan literasi dan analisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, berikut beberapa saran yang dapat penulis diberikan kepada peneliti berikutnya dan perusahaan.

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian mengenai variabel strategi perusahaan yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat memperluas pengetahuan dan menghasilkan penelitian yang lebih baik. Variabel-variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.
2. Perusahaan harus meningkatkan fasilitas di tempat kerja, yang akan berdampak pada untuk peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan PT BCA Finance Parepare seperti printer yang berkualitas mengingat banyaknya dokumen yang harus digandakan dan dicetak, sehingga tidak menghambat pekerjaan. Dengan kelengkapan fasilitas juga akan memicu kinerja karyawan yang lebih baik lagi karena pekerjaan menjadi mudah dan terarah.
3. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT BCA Finance Parepare sudah cukup baik, namun tetap perlu dilakukan perhatian khusus terhadap suatu hal yang dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi karyawan seperti mendorong karyawan untuk dapat membangun kerjasama antar rekan kerja sehingga dapat tercipta tim yang solid.

## Referensi :

- Adhari, I. Z. (2021). *KEPUASAN PELANGGAN & PENCAPAIAN BRAND TRUST (Edisi Pert)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, & Woro Utari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 104–115. <https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Fauzi, Akhmad dan Nugroho A, R. H. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press.
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bca Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243–254. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13>
- Febriani, F. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Haryono, E. (2023). Metodologi penelitian kualitatif di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13, 1–6.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (Reward) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B (02-06-20-03-14-28).pdf)
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>

- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 12(1), 18–33.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis*. CV. ANDI OFFSET.