



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

Jurnal Ilmiah Koordinasi

Dikirim penulis:15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR MITRA KOPJAYA MANDIRI (BANK MITRA) PUSAT TASIKMALAYA

Iis Miati

Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: ismiami0303@gmail.com

Abstrak

Didalam sebuah perusahaan, Evaluasi kinerja karyawan, standar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, dilakukan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha tentunya harus didukung oleh kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat menghadapi tantangan serta hambatan yang terjadi. Dengan kinerja yang baik, tentunya setiap karyawan dapat menyelesaikan beban yang ada diperusahaan. Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan, Motivasi dapat menggerakkan diri karyawan menjadi terarah ataupun tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan, maka motivasi tersebut dapat dikatakan berhasil. Penulisan skripsi ini bertemakan "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Center, Tasikmalaya". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengambilan data menggunakan studi kepustakaan, Observasi, wawancara, dan kuisisioner. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang akan diberikan kuesioner dan 1 Direktur yang akan di wawancara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier dasar, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,485 untuk setiap peningkatan skor motivasi kerja, dengan koefisien konstanta sebesar 16,916. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih tinggi sebesar 5,112 dari nilai t tabel sebesar 1,684 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Angka hasil tersebut lebih kecil dari ambang batas 5% atau 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan untuk hasil koefisien determinasi besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 59,2% yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya. Karena



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

Jurnal Ilmiah Koordinasi

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

nilai thitung > ttabel ($5.122 > 1.684$), dimana hal tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

In a company, Human Resource Management (HR) is used to assess employee performance which is the main benchmark in human resource development. Companies in running business activities must of course be supported by good employee performance so that the company can face challenges and obstacles that occur. With good performance, of course, every employee can complete the burden in the company. Motivation is one of the factors driving employee performance, Motivation can move employees to be focused or aimed at achieving the goals of the company's organization. Providing motivation can be considered successful if employees feel high work enthusiasm in an effort to improve performance in the organization. This study is entitled "The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Center, Tasikmalaya". This study uses quantitative methods, with data collection using literature studies, observations, interviews, and questionnaires. The respondents in this study were 40 employees who would be given questionnaires and 1 Director who would be interviewed. The data analysis technique used in this study was using simple linear regression analysis, determination coefficient and hypothesis testing. According to the findings of the basic linear regression analysis test, employee performance will rise by 0.485 for every increased work motivation score, with a constant coefficient of 16.916. With a significance level of 0.000, the computed t value of 5.112 for the work motivation variable is greater than the t table's 1.684. The fact that there are fewer results than the 5% or 0.05 cutoff suggests that employee performance is somewhat impacted by the work motivation component. Additionally, according to the data, the coefficient of determination for the extent to which motivation influences employee performance is 40.8%, with the remaining 59.2% being impacted by variables not included in this study. Based on this result, it can be said that employee performance (Y) at PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Center, Tasikmalaya, is somewhat impacted by work motivation (X). Because the t-count value > t-table ($5.122 > 1.684$), which explains that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam menjalankan operasi bisnis disebuah perusahaan sehingga dapat menjaga kesinambungan survive perusahaan dalam pengembangannya. Dalam meningkatkan kinerja dan menjalankan usaha, sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai asset penting dalam perusahaan. Didalam sebuah perusahaan, Evaluasi kinerja karyawan, standar utama dalam pengembangan sumber daya manusia, dilakukan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kinerja karyawan dan produktivitas bisnis akan meningkat dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Karyawan yang mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan dengan mentalitas kinerja tinggi dan profesionalisme penuh dalam pekerjaan mereka sangat penting seiring meningkatnya kebutuhan kinerja perusahaan. Sebagai penggerak utama perusahaan, karyawan berperan penting bagi keberhasilan prosedur yang mereka jalankan., sehingga sumber daya manusia (SDM) harus ditempatkan pada posisi yang sangat penting agar pencapaian tujuan dan produtivitas serta keuntungan perusahaan dapat optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berperan dalam menjamin kepuasan kerja karyawan karena dapat meningkatkan kinerja bisnis serta dapat memberi organisasi perusahaan mengenai visi menjadi jelas mengenai keunggulan kompetitif dan berkontribusi secara keseluruhan dalam perusahaan. Hampir setiap perusahaan yang ada diseluruh dunia menginvestasikan banyak uang untuk mempertahankan citra bisnis mereka dengan cara merekrut dan mempekerjakan otak terbaik dipasar tenaga kerja.

Salah satu perusahaan yang harus memiliki kualitas bagus mengenai sumber daya manusia ialah perusahaan perbankan, karena perbankan merupakan salah satu sentra penting dalam mendorong dan menggerakkan roda perekonomian. Dalam hal ini penyaluran kredit merupakan salah satu keberadaan perbankan dalam meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi. Perbankan memberikan kontribusi terhadap pembiayaan usaha kecil, mikro, dan menengah serta usaha lainnya..

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan adalah PT BPR Mitra Kopjaya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk serta jasa keuangan. PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Mitra Kopjaya Mandiri merupakan perusahaan yang berdiri dengan dasar pengalaman selama tiga puluh satu tahun. Adapun produk dan jasa yang dipasarkan diantaranya tabungan, deposito serta penyaluran dana melalui kredit yang diberikan. Dengan didukung sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dalam pekerjaan, memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan yang baik



terhadap nasabah. Hal ini menjadi modal dasar perusahaan terus berkembang dan mampu bersaing di sektor industri keuangan. PT BPR Mitra Kopjaya Mandiri telah mampu menjalankan operasional perusahaannya dengan menghadapi berbagai macam peluang dan tantangan.

Dalam hal ini, penilaian kinerja bagi karyawan harus dilaksanakan guna mengetahui perkembangan dari setiap karyawan yang ada, sehingga perusahaan dapat memutuskan serta mengambil langkah strategi agar perusahaan benar-benar menggunakan sumber daya manusia yang baik. Selain itu, penilaian kinerja berperan penting dalam mendorong anggota staf untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan memenuhi semua tujuan organisasi. Perusahaan harus melakukan sejumlah inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pelatihan, pendidikan, gaji, pengakuan, dan motivasi. Semua upaya ini membantu memastikan bahwa karyawan yang berkinerja tinggi menerima tunjangan.

Salah satu hal yang mendorong kinerja karyawan adalah motivasi, yang dapat mengarahkan atau memusatkan perhatian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap dan mentalitas yang baik dan positif terhadap situasi kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Artinya, karyawan harus siap secara fisik dan mental, memahami situasi dan kondisi, serta bekerja untuk mencapai target kerja atau tujuan perusahaan.

Penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mitra Kopjaya Mandiri Pusat Manonjaya Tasikmalaya” berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2022, p. 6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Proses pengelolaan orang untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan melalui perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, gaji, karir, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan kerja sampai pekerjaan karyawan berakhir..”. Sedangkan menurut (Adamy, 2016, p. 2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang manajemen yang berfokus pada interaksi antara fungsi manusia dalam organisasi bisnis.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan,



pengorganisasian, rekrutmen, seleksi, pengembangan karier, pemberian kompensasi serta pemutusan kontrak kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Ameliany, 2019, p. 19) mengemukakan bahwa "Pemberian keunggulan pendorong yang menanamkan kegembiraan seseorang kepada pekerjaannya alhasil bersemangat untuk berkolaborasi, bekerja secara giat, dan mengintegrasikan semua kemampuan mereka untuk memenuhi kepuasan sebut sebagai motivasi. Menurut Suwatno dan Priasa dalam (Hasan, 2016, p. 47) menjelaskan bahwa "Motivasi asal kata dari kata Latin *movere*, yang berarti "dorongan", "kekuatan pendorong", atau "kekuatan" yang menghasilkan tindakan atau perbuatan tertentu. Dalam bahasa Inggris, kata "move" sering dikaitkan dengan motivasi, yang dapat mencakup motif, daya dorong, atau faktor yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan."

Menurut definisi para ahli di atas, motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai tujuan pribadi dan profesional. Intinya, tujuan yang dikejar orang adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia baik material maupun immaterial seperti tuntutan, emosi, dan keinginan yang mengarahkan perilaku sadar individu.

Motivasi menjadi salah satu kunci keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi karena dapat menciptakan daya gerak yang menyebabkan semangat yang tinggi bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang kuat guna terciptanya kinerja perusahaan yang baik.

Berdasarkan penjabaran diatas, penulis memilih Variabel Bebas (X) yaitu menurut Herzberg dalam (Ameliany, 2019) sebagai acuan penelitian ini, adapun dimensi motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan) Peraturan adalah peraturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi sebagai panduan bagi manajemen dalam menjalankan tugasnya. Aturan dan prosedur kerja merupakan bagian dari kebijakan perusahaan.
2. *Relationship with Peers* (Hubungan dengan Rekan Kerja) adalah bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi saat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, serta bagaimana mereka saling menghormati satu sama lain.
3. *Work Security* (Keamanan Kerja) adalah bagaimana setiap karyawan memandang perbedaan geografis, potensi pemutusan hubungan kerja, dan beragamnya nilai imbalan karyawan. Perlindungan karyawan, atau tunjangan, merupakan komponen dari keamanan kerja.



4. *Salary* (Gaji) adalah tunjangan moneter yang diterima karyawan sebagai tambahan atas gaji dan premi bonus mereka.

Relationship with Supervisor (Hubungan dengan Atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan. Hubungan dengan atasan mencakup mengikuti arahan, mendapatkan pujian serta mendapatkan pengawasan dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja

Mangkunegara dalam (Humaidi, 2024) menyatakan bahwa : “kinerja karyawan adalah hasil yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang gapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan apa yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut (Sinambela, 2016) ,sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan sejumlah frasa lainnya kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan kata kinerja itu sendiri.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian atas pekerjaan, prestasi kerja, produktivitas kerja, yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kualitas dan kuantitas perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara sistematis dan formal.

Untuk variabel kinerja karyawan yaitu Variabel terikat (Y) penulis memakai dimensi Menurut Robbins dalam (Humaidi, 2024) Menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki enam dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
Pada titik ini, hasil kegiatan hampir sempurna dalam arti mengikuti beberapa metode optimal untuk melaksanakan tugas atau memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kuantitas
Ini adalah kuantitas yang diproduksi, diukur dalam satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Dari sudut pandang koordinasi hasil keluaran dan pengoptimalan waktu untuk operasi lain, ini adalah tingkat penyelesaian suatu aktivitas pada waktu mulai yang diinginkan.
4. Efektivitas
Ini adalah sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk meningkatkan laba atau mengurangi kerugian untuk setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian



Inilah titik di mana seorang pekerja dapat melaksanakan tugasnya tanpa mencari bantuan, arahan, atau keterlibatan supervisor untuk mencegah hasil negatif.

6. Komitmen Kerja

Sikap positif dan rasa tanggung jawab terhadap tugas, tujuan, dan nilai-nilai organisasi merupakan ciri-ciri komitmen kerja karyawan. Karyawan yang sangat berkomitmen pada pekerjaannya akan loyal kepada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini yaitu PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya (Bank Mandiri) berlokasi di Jl. RTA. Prawira Adiningrat No.190, Margaluyu, kec. Manonjaya, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat. Terdapat dua variabel yang menjadi pokok bahasan penelitian ini, yaitu kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat dan motivasi kerja (X) yang merupakan variabel bebas. Sehingga dapat dilihat bahwa penelitian ini akan menganalisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya (Bank Mitra). Data penelitian akan diproses, dianalisis, dan diproses lebih lanjut. Pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk aplikasi dan tujuan tertentu dikenal sebagai teknik penelitian. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah metode survei dan metodologi kuantitatif. Untuk membantu peneliti mengatasi masalah, pendekatan survei ini berfokus pada pengumpulan data dari responden yang memiliki pengetahuan tertentu. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian yang mencari hubungan kausal atau pengaruh yaitu, hubungan atau dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dikenal sebagai penelitian kausal asosiatif.

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 2) Segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang dipilih peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan data dan membuat kesimpulan disebut sebagai variabel. Variabel penelitian terdiri dari faktor independen dan dependen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen penelitian, sedangkan motivasi kerja merupakan variabel independennya.

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi yaitu kategori untuk generalisasi yang mencakup item atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan selanjutnya. Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang, terdiri dari 1 Direktur utama dan 1 Direktur PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya.

Menurut (Sugiyono, 2017) Salah satu metode pengumpulan sampel adalah prosedur pengambilan sampel untuk memilih sampel penelitian. Menurut



ISSN 2963-1602

Volume 4 Nomor 01, Bulan Juni Tahun 2025

Jurnal Ilmiah Koordinasi

Dikirim penulis: 15-06-2025, Diterima: 29-06-2025 Dipublikasi: 28-07-2025

(Sugiyono, 2017, hal. 62) Sampel adalah bagian dari ukuran dan komposisi suatu populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel non-probabilitas. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel non-probabilitas tidak memberikan setiap komponen atau individu dalam populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pengambilan sampel sistematis, kuota, aksidental, purposif, saturasi, dan snowball semuanya termasuk dalam pendekatan pengambilan sampel ini. Karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil, pengambilan sampel lengkap merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan. Oleh karena itu, seluruh populasi yaitu, setiap karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya dijadikan sampel penelitian.

Responden adalah orang-orang yang dimintai tanggapan dari pertanyaan maupun pernyataan dari peneliti dalam bentuk wawancara atau kuesioner. Penentuan responden pada penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan yang akan diberikan kuesioner dan 1 Direktur yang akan di wawancara, responden tersebut adalah karyawan dan Direktur PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya.

Menurut (Sugiyono, 2022) Skala pengukuran merupakan acuan yang dipakai untuk menetapkan berapa lama seharusnya suatu interval berada dalam suatu alat ukur, sehingga pengukuran yang menggunakan alat tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur; Instrumen ini digunakan untuk mengukur bagaimana perasaan seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial berdasarkan opini, data, dan persepsi mereka. Peneliti dalam penelitian ini secara cermat mendefinisikan fenomena sosial ini, yang juga disebut sebagai variabel penelitian.

Pertanyaan penelitian diuji validitasnya untuk menentukan seberapa baik responden memahami pertanyaan peneliti. Uji validitas pada penelitian ini berjumlah 21 pernyataan dari 2 variabel (motivasi kerja 11 pernyataan, dan kinerja karyawan 12 pernyataan).

Menurut (Sugiyono, 2022) Pengujian dependabilitas instrumen dapat pakai secara internal maupun eksternal. Uji-ulang (stabilitas), pengujian komparatif, atau kombinasi keduanya dapat digunakan untuk pengujian eksternal. Dengan menggunakan metode khusus untuk memeriksa konsistensi butir-butir instrumen, dependabilitas instrumen dapat dievaluasi secara internal.

Menganalisis data penelitian merupakan fase yang sangat penting. Peneliti harus menentukan pola analisis yang akan digunakan. Karakteristik data kuantitatif, atau data dalam bentuk numerik, konsisten dengan analisis statistik.



Tugas analisis data meliputi pengurutan data berdasarkan variabel dan kategori responden, tabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, perhitungan solusi untuk rumusan masalah, dan perhitungan hasil untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik-teknik yang digunakan meliputi:

Dasar dari regresi sederhana adalah hubungan kausal atau fungsional antara satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Secara teori, koefisien determinasi, yang diwakili oleh R^2 , menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi model regresi tetap kecil atau mendekati nol, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak yang menurun terhadap variabel dependen; sebaliknya, jika R^2 mendekati 1, ini merujuk bahwa semua variabel memiliki dampak yang meningkat terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 84) Hipotesis dijabarkan sebagai jawaban sementara atas suatu permasalahan penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya berbentuk pertanyaan. Pengujian hipotesis digunakan untuk menentukan sejauh mana pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y, dan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada tanggal 6 Maret 1993, PT. BPR Bali Kopjaya Mandiri didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor 171 yang dibuat oleh Notaris Misahardi, SH di Jakarta. Izin usaha bernomor KEP-129/KM.17/93 yang diterbitkan 1 Oktober 1993 diperoleh dari Menteri Keuangan Republik Indonesia. Sesuai izin usaha, BPR Bali Kopjaya Mandiri mulai beroperasi pada tanggal 30 Oktober 1993, di Jalan Raya Banjar No. 140. Saat ini, perusahaan berkantor di Jalan RTA Prawira Adiningrat No. 190 Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya.

Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang diambil dari karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat. Karakteristiknya dilihat dari jenis kelamin, dan usia.

Jenis kelamin responden karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat sebanyak 70% responden laki-laki dan 30% responden perempuan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Pendidikan responden karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat sebanyak 2 responden yang berpendidikan SMA, 8 responden yang berpendidikan D3 dan 30 responden yang berpendidikan S1. Dari data



diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak yang berpendidikan S1 dibandingkan dengan SMA dan D3.

Usia responden karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat sebanyak 8 responden yang berusia kurang dari 30 tahun, 20 responden yang berusia 31 sampai 40 tahun dan 12 responden yang berusia lebih dari lebih dari 41 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak yang berusia 31 sampai 40 dibandingkan dengan yang kurang dari 30 Tahun dan yang lebih dari 41 tahun.

Status bekerja responden karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat sebanyak 39 responden dengan status bekerja tetap dan 1 responden dengan status bekerja kontrak. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak yang berstatus kerja tetap dibandingkan dengan kontrak.

Lama bekerja responden karyawan PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat sebanyak 11 responden yang lama bekerjanya kurang dari 5 tahun, 14 responden yang lama bekerjanya 6 sampai 10 tahun dan 15 responden yang lama bekerjanya lebih dari lebih dari 11 tahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak yang lama bekerjanya lebih dari 11 tahun dibandingkan dengan yang kurang dari 5 Tahun dan yang 6 sampai 10 tahun.

Pembahasan

Pembahasan dalam penulisan skripsi ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (BPR MITRA) Pusat, Tasikmalaya. dalam penelitian ini penulis mengabil teori Motivasi Kerja dari Herzberg dalam (Amelianny, 2019, hal.26) yaitu Hubungan dengan rekan kerja (rekan kerja), keamanan kerja (job security), gaji (salary), dan supervisor (hubungan dengan atasan) semuanya diatur dalam kebijakan perusahaan. Hubungan dengan rekan kerja (rekan kerja), keamanan kerja (job security), gaji (salary), dan supervisor (hubungan dengan atasan) semuanya diatur dalam kebijakan perusahaan.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Untuk variabel (Y) kinerja karyawan penulis menggunakan teori dari Robbins dalam (Humaidi, 2024, hal.63) Secara khusus, kemandirian, efisiensi, ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, dan dedikasi terhadap pekerjaan seseorang..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan dengan rekan kerja (rekan kerja), keamanan kerja (job security), gaji (salary), dan supervisor (hubungan dengan atasan) semuanya diatur dalam kebijakan perusahaan. Hubungan dengan rekan kerja (rekan kerja), keamanan kerja (job security), gaji (salary), dan supervisor (hubungan dengan atasan) semuanya diatur dalam



kebijakan perusahaan. Terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi, wawancara dengan kepala cabang dan menyebarkan angket kepada 40 responden. Adapun informasi yang diperoleh oleh penulis mengenai motivasi kerja di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya melalui wawancara kepala cabang dan melakukan penyebaran angket kepada karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya.

Sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, Sumbangan efektif dimensi Company Policy (Kebijakan Perusahaan) adalah sebesar 5,8%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Company Policy (Kebijakan Perusahaan) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,8 %.

Sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, Sumbangan efektif dimensi Relationship With Peers (Hubungan Dengan Rekan Kerja) adalah sebesar 1%. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Relationship With Peers (Hubungan Dengan Rekan Kerja) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1 %.

Sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, Sumbangan efektif dimensi Work Security (Keamanan Kerja) adalah sebesar -2,4 %. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Work Security (Keamanan Kerja) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -2,4%.

Sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, Sumbangan efektif dimensi Salary (Gaji) adalah sebesar 13,1 %. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Salary (Gaji) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13,1 %.

Sumbangan efektif tiap dimensi dalam lampiran, Sumbangan efektif dimensi Relationship With Supervisor (Hubungan Dengan Atasan) adalah sebesar 23,3 %. Menjelaskan bahwa besarnya pengaruh dimensi Relationship With Supervisor (Hubungan Dengan Atasan) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 23,3 %.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan SPSS 26 dengan hasil sebagai berikut:

Dengan koefisien konstan sebesar 16,916, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,485 untuk setiap tambahan "satu" (1) skor motivasi kerja. Selain itu, koefisien konstanta tersebut positif, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya, dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.



Nilai t hitung yang dihasilkan oleh variabel Motivasi Kerja adalah 5,112, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,684, pada tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan angka yang dihasilkan lebih kecil dari kriteria signifikansi 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi, yang umumnya dilambangkan sebagai R^2 , pada dasarnya mengukur seberapa besar faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen. Dalam model regresi, semakin dekat koefisien determinasi dengan angka satu (1,000), semakin besar faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen; sebaliknya, semakin dekat koefisien determinasi dengan angka nol (0,00), semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Seperti yang dapat kita lihat, R kuadrat (R^2) adalah 0,408. Kita harus menggunakan rumus untuk menentukan nilai koefisien determinasi. Berikut ini adalah rumus untuk koefisien determinasi:

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\KD &= 0,408 \times 100\% \\KD &= 40,8\%\end{aligned}$$

Koefisien determinasi atau sejauh mana variabel bebas (motivasi kerja) memengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 40,8%, berdasarkan hasil perhitungan di atas. Sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat Tasikmalaya, berdasarkan pembahasan, kuesioner penulis secara lengkap, hasil analisis data penelitian, dan pernyataan dari variabel bebas dan variabel terikat berjumlah 22 pernyataan. Sebagai alat untuk memperkirakan besarnya pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya adalah sekitar 40,8%. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasannya motivasi karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Mitra Kopjaya Mandiri (Bank Mitra) Pusat, Tasikmalaya. Fakta bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5,122 >$ $1,684$) menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk menjawab rumusan masalah dan sekaligus menjawab hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan validasi dan pembahasan terhadap data hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian*. UNIMAL PRESS.
- Amelianny, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Cetakan Pe)*. UNIMAL PRESS.
- Hasan, M. (2016). *Disiplin dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja* (S. Siagian (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional., Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja* (M. N. Ilmi (ed.)). CV. EL PUBLISHER.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : (TEORI DAN PRAKTIK* (Edisi 1). PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan Damayanti (ed.); Edisi Pert). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiawarni (ed.)). CV. ALFABETA.