

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT BPR Artha Galunggung

R. Aprilliani

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail: restiaprilliani197@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT BPR Artha Galunggung Cabang Cikatomas, Cabang Karangnunggal, dan Cabang Sukaraja Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan pada tiga cabang tersebut sebanyak 38 orang dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik non-probability sampling dengan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,749 + 0,706X$. Koefisien regresi sebesar 0,706 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan produktivitas kerja. Uji t menghasilkan nilai t sebesar 5,364 dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis alternatif diterima. Nilai R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 44,4% variasi produktivitas kerja, sedangkan 55,6% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas karyawan pada organisasi perbankan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan, Perbankan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aimed to determine and measure the effect of work motivation on employee productivity at PT BPR Artha Galunggung Cikatomas, Karangnunggal, and Sukaraja Branches in Tasikmalaya Regency. The study employed a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of all 38 employees working at the three branches, and all population members were selected as respondents using non-probability sampling with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation. The data were analyzed using simple linear regression, a t-test, and the coefficient of determination with SPSS. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee productivity. The regression equation was $Y = 12.749 + 0.706X$. The regression coefficient of 0.706 indicated that an increase in work motivation was followed by an increase in work productivity. The partial test produced a t value of 5.364 with a significance value of 0.000, so the alternative hypothesis was accepted. The R Square value of 0.444 indicated that work motivation explained 44.4% of the variation in employee productivity, while the remaining 55.6% was explained by other factors outside the model. The findings indicate that work motivation is an important factor in improving employee productivity in banking organizations.

Keywords: Work Motivation, Work Productivity, Employees, Banking, Human Resources

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena karyawan menjadi penggerak utama aktivitas operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan penempatan dan pembagian pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana organisasi menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam organisasi jasa keuangan, kualitas sumber daya manusia semakin penting karena kegiatan operasional berhubungan langsung dengan pelayanan, ketelitian administrasi, pencapaian target, serta kepercayaan nasabah. Oleh sebab itu, produktivitas karyawan perlu dipahami sebagai bagian dari upaya organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja pada dasarnya berkaitan dengan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang baik tercermin melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menggunakan waktu secara efektif, memanfaatkan sumber daya secara efisien, serta menjaga kualitas hasil kerja. Wijaya dan Manurung (2021) menempatkan produktivitas sebagai aspek penting yang berkaitan dengan kemampuan menghasilkan output melalui penggunaan input secara tepat. Mahawati et al. (2021) juga menempatkan produktivitas dalam kaitannya dengan beban kerja dan penggunaan sumber daya. Dengan demikian, produktivitas tidak cukup dinilai hanya dari banyaknya pekerjaan, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi proses penyelesaian pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan kerja, motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan tugas. Hasan (2023) menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja lebih tinggi cenderung lebih bersedia mencurahkan usaha, mempertahankan ketekunan, dan mencapai hasil kerja yang diharapkan organisasi.

Kerangka motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui kompensasi dan fasilitas, rasa aman melalui kondisi kerja yang kondusif, kebutuhan sosial melalui hubungan harmonis, penghargaan melalui pengakuan atas prestasi, serta aktualisasi diri melalui pelatihan dan pengembangan dapat membentuk dorongan positif untuk bekerja. Afandi (2016) menempatkan motivasi sebagai salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sedangkan Ganyang (2018) menekankan pengelolaan sumber daya manusia dalam hubungan dengan realitas organisasi.

Objek penelitian adalah PT BPR Artha Galunggung Cabang Cikatomas, Cabang Karangnunggal, dan Cabang Sukaraja Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai lembaga jasa keuangan daerah, ketiga cabang tersebut menghadapi tuntutan untuk menjaga produktivitas karyawan sekaligus mencapai target bisnis. Data capaian Rencana Bisnis Bank pada periode 2021–2023 menunjukkan bahwa pencapaian beberapa indikator masih mengalami fluktuasi. Pada Cabang Cikatomas, pencapaian kredit tercatat 7,55% pada 2021, 4,76% pada 2022, dan 6,63% pada 2023. Simpanan bergerak dari 9,23% menjadi 10,84% dan 12,23%, sedangkan deposito bergerak dari 21,76% menjadi 6,31% dan 5,06%. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya perubahan capaian antarperiode.

Pada Cabang Sukaraja, pencapaian kredit berada pada 6,81%, 6,98%, dan 6,89% pada 2021–2023. Simpanan berada pada 7,72%, 8,08%, dan 7,85%, sedangkan deposito sebesar 16,97%, 17,86%, dan 17,63%. Pada Cabang Karangnunggal, pencapaian kredit sebesar 6,92%, 7,09%, dan 7,05%; simpanan sebesar 7,86%, 8,34%, dan 7,99%; serta deposito sebesar 17,20%, 17,75%, dan 17,50%. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun capaian operasional berlangsung, masih terdapat ruang untuk peningkatan produktivitas dalam pencapaian target organisasi.

Fenomena lain yang menjadi perhatian adalah adanya karyawan yang belum mencapai target kerja secara optimal, perbedaan capaian antarpegawai, serta pekerjaan tertentu yang penyelesaiannya mengalami keterlambatan. Fenomena tersebut tidak serta-merta menunjukkan rendahnya produktivitas secara keseluruhan, tetapi memberikan alasan untuk menguji faktor yang berkaitan dengan variasi produktivitas. Motivasi kerja dipilih karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, bertanggung jawab, memanfaatkan waktu, dan berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi memperlihatkan kecenderungan temuan yang searah. Ramadan (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah. Abdillah (2021) menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Ifalisdawati (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini melanjutkan kajian tersebut pada konteks BPR di Kabupaten Tasikmalaya dengan menggunakan seluruh populasi karyawan sebagai responden.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah penelitian diarahkan pada pertanyaan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh tersebut. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada tiga cabang PT BPR Artha Galunggung yang menjadi objek penelitian. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mempertahankan kondisi motivasi yang sudah baik dan mengarahkan kebijakan sumber daya manusia pada peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel independen (X) terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y). Objek penelitian meliputi karyawan PT BPR Artha Galunggung Cabang Cikatomas, Cabang Karangnunggal, dan Cabang Sukaraja Kabupaten Tasikmalaya.

Populasi penelitian berjumlah 38 karyawan. Seluruh anggota populasi dijadikan responden karena penelitian menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 38 responden. Pemilihan sampel jenuh memungkinkan penelitian memperoleh gambaran dari seluruh anggota populasi yang ditetapkan sebagai objek penelitian.

Data penelitian bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan informasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam skripsi adalah penyebaran kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Produktivitas kerja diukur melalui indikator yang berkaitan dengan pencapaian target, kualitas dan kuantitas hasil, pemanfaatan waktu, serta pengoptimalan kemampuan dan bahan kerja. Instrumen penelitian dalam skripsi memuat 10 butir pernyataan untuk masing-masing variabel. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS.

Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kedua variabel adalah $Y = a + bX$. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Hipotesis alternatif menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi dan statistik t yang diperoleh dari output SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada tiga cabang berada pada kategori sangat baik. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap aspek kebutuhan kerja, keamanan, hubungan sosial, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Kondisi motivasi yang baik menjadi modal bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen. Temuan ini juga sejalan dengan pembahasan dalam skripsi yang mengaitkan pemenuhan kebutuhan kerja dengan munculnya dorongan untuk bekerja secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan juga berada pada kategori sangat baik. Karyawan dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil, menggunakan waktu secara efektif, serta mengoptimalkan kemampuan dan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks perbankan, kondisi tersebut penting karena pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan, kualitas pelayanan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Dengan demikian, produktivitas yang baik tidak hanya berarti jumlah output, tetapi juga kualitas dan efisiensi dalam proses kerja.

Tabel 1. Pencapaian target Rencana Bisnis Bank pada tiga cabang

Cabang	Indikator	2021	2022	2023
Cikatomas	Kredit	7,55%	4,76%	6,63%
Cikatomas	Simpanan	9,23%	10,84%	12,23%
Cikatomas	Deposito	21,76%	6,31%	5,06%
Sukaraja	Kredit	6,81%	6,98%	6,89%
Sukaraja	Simpanan	7,72%	8,08%	7,85%
Sukaraja	Deposito	16,97%	17,86%	17,63%
Karangnunggal	Kredit	6,92%	7,09%	7,05%
Karangnunggal	Simpanan	7,86%	8,34%	7,99%
Karangnunggal	Deposito	17,20%	17,75%	17,50%

Data pencapaian target menunjukkan adanya variasi antarindikator dan antarperiode. Cabang Cikatomas memperlihatkan perubahan yang lebih tajam terutama pada indikator deposito, sedangkan Cabang Sukaraja dan Karangnunggal relatif lebih stabil. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian target organisasi dapat berubah meskipun penilaian karyawan terhadap motivasi dan produktivitas berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian, indikator persepsi karyawan dan capaian target perlu dipandang sebagai dua informasi yang saling melengkapi, bukan sebagai ukuran yang identik.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linear sederhana

Komponen	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	12,749	5,644	-	2,259	0,030
Motivasi Kerja	0,706	0,132	0,667	5,364	0,000

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 12,749 + 0,706X$. Konstanta sebesar 12,749 merupakan nilai produktivitas yang diprediksi ketika nilai motivasi dalam model dianggap nol. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,706 bernilai positif. Artinya, peningkatan motivasi kerja dalam model diikuti peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,706 satuan. Nilai beta terstandarisasi sebesar 0,667 menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,364 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini merupakan bukti empiris bahwa dorongan

kerja yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kemampuan mereka menghasilkan pekerjaan sesuai target dan standar organisasi.

Tabel 3. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,667	0,444	0,429	2,55205

Nilai R Square sebesar 0,444 menunjukkan bahwa 44,4% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dalam model. Sementara itu, 55,6% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,429 menunjukkan kemampuan model setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan sampel. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas kerja.

Secara substantif, pengaruh positif tersebut dapat dipahami dari hubungan antara motivasi dan perilaku kerja. Karyawan yang memperoleh dukungan kebutuhan kerja, merasa aman, memiliki hubungan sosial yang baik, mendapatkan penghargaan, dan memperoleh kesempatan berkembang akan mempunyai dorongan lebih besar untuk mempertahankan usaha. Dorongan tersebut dapat terlihat dalam kedisiplinan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu, kemampuan mencapai target, serta upaya menjaga kualitas pekerjaan. Dengan demikian, motivasi menjadi kekuatan psikologis yang membantu mengarahkan perilaku kerja pada pencapaian tujuan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Ramadan (2022) pada Bank 9 Jambi Syariah yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap produktivitas kerja. Kesamaan konteks perbankan memperlihatkan bahwa motivasi relevan dalam pekerjaan yang memiliki target dan tuntutan pelayanan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Abdillah (2021) pada CV Surya Pelangi dan Ifalisdawati (2018) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Meskipun objek organisasinya berbeda, arah hubungan yang sama memperkuat argumentasi bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas.

Hasil penelitian juga dapat dihubungkan dengan teori kebutuhan yang digunakan dalam skripsi. Pemenuhan kebutuhan fisiologis melalui kompensasi dan fasilitas membantu menciptakan kondisi dasar untuk bekerja. Kebutuhan rasa aman berkaitan dengan lingkungan dan kepastian kerja. Kebutuhan sosial tercermin melalui hubungan harmonis dan kerja sama. Penghargaan dapat berupa pengakuan terhadap prestasi, sedangkan aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui pelatihan dan pengembangan karier. Jika aspek-aspek tersebut dikelola dengan baik, organisasi dapat mempertahankan dorongan kerja karyawan.

Pada sisi produktivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah mampu memanfaatkan jam kerja dan potensi kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan konsep produktivitas yang menekankan hubungan antara output dan input. Dalam organisasi perbankan, pemanfaatan waktu dan sumber daya menjadi penting karena kualitas pekerjaan harus berjalan bersamaan dengan kecepatan pelayanan. Produktivitas juga berhubungan dengan kemampuan menjaga kualitas dan mengurangi kesalahan, sehingga peningkatan produktivitas tidak boleh mengorbankan ketelitian dan pelayanan kepada nasabah.

Meskipun demikian, nilai kontribusi 44,4% menunjukkan adanya ruang penelitian dan pengelolaan yang lebih luas. Sebesar 55,6% variasi produktivitas berada di luar model. Berdasarkan pembahasan dalam skripsi, faktor lain yang mungkin berkaitan antara lain kemampuan dan keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, teknologi, dan faktor personal. Faktor-faktor tersebut tidak diuji sebagai variabel dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat disimpulkan memiliki pengaruh berdasarkan hasil statistik penelitian ini.

Implikasi praktis penelitian adalah perusahaan perlu mempertahankan sistem yang telah mendukung motivasi karyawan sekaligus memperkuat aspek yang masih dapat dikembangkan. Penghargaan atas prestasi perlu diberikan secara objektif dan konsisten. Pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat diperluas agar karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif juga perlu dipertahankan. Selain itu, komunikasi antara pimpinan dan karyawan perlu dijaga agar target, evaluasi, dan dukungan kerja dapat dipahami secara jelas.

Bagi pengembangan penelitian, hasil ini menunjukkan bahwa model dengan satu variabel independen masih dapat diperluas. Penelitian selanjutnya dapat menguji kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penambahan responden dan objek cabang yang lebih beragam juga dapat meningkatkan keluasan generalisasi. Namun, rekomendasi tersebut merupakan arah penelitian lanjutan dan bukan bagian dari pengujian statistik dalam penelitian sekarang.

Tabel 4. Hasil uji validitas instrumen

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,696	0,3120	Valid
X2	0,615	0,3120	Valid
X3	0,598	0,3120	Valid
X4	0,389	0,3120	Valid
X5	0,564	0,3120	Valid
X6	0,453	0,3120	Valid
X7	0,424	0,3120	Valid
X8	0,574	0,3120	Valid
X9	0,484	0,3120	Valid
X10	0,640	0,3120	Valid
Y1	0,659	0,3120	Valid
Y2	0,537	0,3120	Valid
Y3	0,422	0,3120	Valid
Y4	0,703	0,3120	Valid
Y5	0,781	0,3120	Valid
Y6	0,521	0,3120	Valid
Y7	0,586	0,3120	Valid
Y8	0,610	0,3120	Valid
Y9	0,573	0,3120	Valid
Y10	0,474	0,3120	Valid

Uji validitas dalam penelitian menggunakan korelasi Product Moment. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3120. Dengan demikian, seluruh butir dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk penelitian. Hasil ini penting karena analisis regresi bergantung pada kualitas data yang berasal dari instrumen pengukuran. Instrumen yang valid memberikan dasar yang lebih kuat untuk menginterpretasikan hubungan antara motivasi dan produktivitas.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,731	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,769	Reliabel

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,731 untuk motivasi kerja dan 0,769 untuk produktivitas kerja. Kedua nilai tersebut berada di atas batas 0,600 yang

digunakan dalam penelitian, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Artinya, butir-butir pernyataan dalam masing-masing variabel mempunyai konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam pengumpulan data. Validitas dan reliabilitas yang memenuhi kriteria mendukung penggunaan data kuesioner pada tahap analisis selanjutnya.

Respons responden terhadap indikator motivasi memperlihatkan pola yang dominan positif. Pada pernyataan mengenai kecukupan gaji, 12 responden menyatakan sangat setuju dan 25 setuju, sedangkan satu responden netral. Fasilitas kerja memperoleh 17 jawaban sangat setuju, 18 setuju, dan tiga netral. Pada aspek waktu istirahat, 12 responden sangat setuju, 25 setuju, dan satu netral. Data tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kompensasi, fasilitas, dan waktu kerja dipersepsikan telah terpenuhi dengan baik oleh mayoritas responden.

Pada aspek keamanan kerja, 11 responden sangat setuju dan 25 setuju bahwa mereka merasa aman secara fisik maupun psikis, sementara dua responden netral. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja memperoleh 16 jawaban sangat setuju, 19 setuju, dan tiga netral. Kepastian status pekerjaan memperoleh 11 jawaban sangat setuju, 20 setuju, dan tujuh netral. Pola tersebut menunjukkan bahwa aspek rasa aman secara umum memperoleh tanggapan positif, walaupun kepastian status pekerjaan memiliki ruang untuk diperkuat karena jumlah jawaban netral relatif lebih besar dibanding beberapa indikator lainnya.

Aspek sosial juga memperlihatkan hasil positif. Sebanyak 13 responden sangat setuju dan 22 setuju bahwa komunikasi dan interaksi antarrekan kerja terjalin harmonis. Sebanyak 21 responden sangat setuju dan 14 setuju bahwa rekan kerja siap bekerja sama dan saling mendukung, sementara tiga responden netral. Pada pernyataan bahwa karyawan merasa diterima sebagai bagian dari lingkungan sosial, delapan responden sangat setuju, 28 setuju, dan dua netral. Hasil tersebut menggambarkan bahwa hubungan kerja dan dukungan sosial menjadi bagian yang relatif kuat dalam pembentukan motivasi kerja.

Pada aspek penghargaan, pernyataan bahwa atasan memberikan apresiasi atau pujian ketika tugas diselesaikan dengan baik memperoleh 13 jawaban sangat setuju, 21 setuju, dan empat netral. Sementara itu, indikator produktivitas menunjukkan bahwa 15 responden sangat setuju dan 23 setuju bahwa kontribusi kerja diakui secara adil oleh manajemen. Artinya, persepsi mengenai pengakuan terhadap kontribusi karyawan cenderung sangat positif. Namun, pada pemberian insentif, bonus, atau penghargaan lainnya, 18 responden sangat setuju, 13 setuju, dan tujuh tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan telah dirasakan oleh sebagian besar karyawan, tetapi aspek pemerataan atau persepsi keadilan masih dapat ditingkatkan.

Kesempatan pengembangan diri juga mendapat penilaian positif. Sebanyak 17 responden sangat setuju dan 16 setuju bahwa perusahaan memberikan ruang untuk mengembangkan potensi diri, sedangkan lima responden netral. Pada kesempatan yang sama untuk meraih prestasi dan jenjang karier, 16 responden sangat setuju dan 22 setuju. Fasilitas pelatihan atau training memperoleh sembilan jawaban sangat setuju, 27 setuju, dan dua netral. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi merupakan bagian penting yang sudah tersedia, sekaligus menjadi area yang dapat terus diperkuat untuk menjaga motivasi.

Indikator produktivitas memperlihatkan pola yang sejalan dengan penilaian motivasi. Pada pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan target volume pekerjaan, enam responden sangat setuju, 22 setuju, tujuh netral, dan tiga tidak setuju. Hasil akhir pekerjaan sesuai standar mutu memperoleh 13 jawaban sangat setuju, 22 setuju, dua netral, dan satu sangat tidak setuju. Peningkatan kuantitas maupun kualitas hasil kerja memperoleh 13 jawaban sangat setuju, 23 setuju, satu netral, dan satu tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu memenuhi standar kerja, walaupun masih terdapat sebagian kecil yang belum sepenuhnya yakin atau belum merasakan pencapaian yang sama.

Pada pemanfaatan waktu kerja, 20 responden sangat setuju dan 13 setuju bahwa seluruh jam kerja digunakan secara fokus untuk urusan pekerjaan, sedangkan lima

responden netral. Indikator pengoptimalan potensi keahlian dan bahan kerja juga memperoleh 20 jawaban sangat setuju, 13 setuju, dan lima netral. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa pemanfaatan waktu dan sumber daya merupakan salah satu aspek produktivitas yang relatif kuat. Karyawan tidak hanya diarahkan untuk mencapai output, tetapi juga menggunakan waktu, keahlian, dan bahan kerja secara optimal.

Jika keseluruhan hasil deskriptif digabungkan dengan hasil regresi, terlihat pola yang konsisten: kondisi motivasi yang dinilai sangat baik berjalan bersama produktivitas yang dinilai sangat baik, dan secara statistik terdapat pengaruh positif serta signifikan. Hubungan tersebut tidak berarti bahwa setiap perubahan produktivitas hanya disebabkan oleh motivasi. Nilai R Square sebesar 44,4% justru menunjukkan bahwa produktivitas merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, interpretasi hasil harus tetap menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Hasil ANOVA dalam analisis regresi juga mendukung kelayakan pengujian model. Nilai jumlah kuadrat regresi sebesar 187,428 dengan derajat bebas 1 dan mean square 187,428, sedangkan residual sebesar 234,467 dengan derajat bebas 36 dan mean square 6,513. Nilai F sebesar 28,778 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Temuan tersebut konsisten dengan hasil uji t pada koefisien motivasi kerja dan memperkuat kesimpulan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang bermakna dengan produktivitas kerja dalam data penelitian.

Secara keseluruhan, temuan penelitian memberikan dua pesan penting. Pertama, organisasi telah memiliki fondasi motivasi dan produktivitas yang baik berdasarkan penilaian responden. Kedua, masih terdapat ruang perbaikan pada beberapa aspek, terutama pemerataan penghargaan, pencapaian target individual, dan pengembangan kompetensi. Perbaikan aspek-aspek tersebut sebaiknya dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan target masing-masing cabang. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan hasil penelitian daripada hanya meningkatkan motivasi secara umum tanpa memperhatikan sumber daya dan sistem kerja.

SIMPULAN

Motivasi kerja karyawan pada PT BPR Artha Galunggung Cabang Cikatomas, Cabang Karangnunggal, dan Cabang Sukaraja berada pada kategori sangat baik, demikian pula produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi 0,706, nilai t 5,364, dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,444 menunjukkan kontribusi motivasi kerja sebesar 44,4%, sedangkan 55,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Perusahaan disarankan mempertahankan penghargaan, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja kondusif, dan komunikasi yang baik untuk mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, PT BPR Artha Galunggung Cabang Cikatomas, Cabang Karangnunggal, dan Cabang Sukaraja, serta seluruh responden yang telah memberikan dukungan dan data dalam pelaksanaan penelitian. Artikel ini disusun berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi penulis dan tidak mencantumkan nomor kontrak penelitian karena informasi tersebut tidak tersedia dalam sumber yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Afandi, P. (2016). Concept And Indicator Human Resources Management For Management Research. Deepublish Digital.

- Ali, S. N. (2024). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Bagaimana Meningkatkan Kualitas Kinerja Dengan Membangun Tim Kerja Yang Tangguh. Anak Hebat Indonesia.
- Fadjar H., & Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Unmuh Ponorogo Press.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Realita.
- Hardani, Ustiawaty, J., & Sukmana, D. J. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.
- Hasan, M. (2023). Disiplin Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja.
- Humaidi. (2024). Buku Monograf.
- Ifalisdawati. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Machali, I. (N.D.). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Et Al. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktifitas Kerja.
- Purba, S., Fauzan, R., Gozali, I., Et Al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Teori. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ramadan, N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Syariah.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja. Kencana.