



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
BANK TABUNGAN PENSUNAN NASIONAL
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LJIA AYU LESTARI LBS

NPM 1615310463

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LIJA AYU LESTARI I.UBIS
NPM : 1615310463
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN
PENSIUNAN NASIONAL CABANG BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(GUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSC. M)



(DR. GUSNI MEDALINE, SH., M.KN)

PEMBIMBING I

(RIZAL ARNIAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(YOSSIE ROSANTY, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LIJA AYU LESTARI LUBIS
NPM : 1615310463
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN
PENSJUNAN NASIONAL CABANG BINJAI

MEDAN, FEBRUARI 2022

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA-I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-II

(YOSSIE ROSANTY, SE., MM)

ANGGOTA-III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(INDAH SARI, SS., M.JUM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LIJA AYU LESTARI LUBIS
NPM : 1615310463
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. BANK TABUNGAN
PENSIUNAN NASIONAL CABANG BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

MEDAN, FEBRUARI 2022



(Lija Ayu Lestari Lubis)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lija Ayu Lestari Lubis
Tempat/ Tanggal Lahir : Binjai/ 04 Oktober 1998
NPM : 161531046
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Jati duri no.147 Cengkeh turi Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MEDAN, FEBRUARI 2021

Yang membuat pernyataan



Lija Ayu Lestari Lubis



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4497/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : LIJA AYU LESTARI LBS
NIM. : 1615310463
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 30 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M Kom

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
g. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 31 Januari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 D1 -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LIJA AYU LESTARI LBS
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 04 Oktober 1998
 Nama Orang Tua : Jalaluddin Lubis
 N. P. M. : 1615310463
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085359195353
 Alamat : Jl. Jati Duri No. 147 Blok IV Binjai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



LIJA AYU LESTARI LBS
 1615310463

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalangunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UMMA-06-02

Revisi

: 00

Tgl Eff

: 25 Jan 2019



Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/29/2021 11:25:35 AM

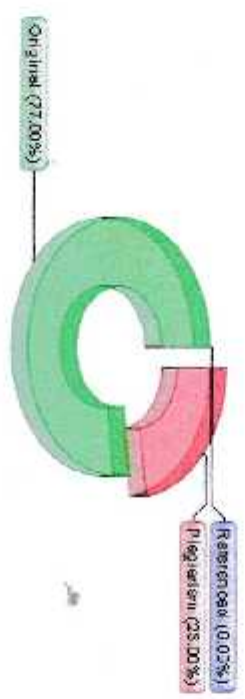
Analysis document: LUA AYU LESTARI_MANAJEMEN_1615310463.docx (cleaned) vs Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

- Comparison: Passed Rewrite Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document text analysis

Relation score:



Matched text graph:



Top sources of plagiarism: 10





YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1096 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LUA AVULLESTARI LBS
NPM : 1615310463
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Yossie Rosanty, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Oktober 2020	Tolong perbaikan bab 1, 2, 3 dan daftar pustaka	Revisi	
07 Oktober 2020	Revisi bab 2	Revisi	
07 Oktober 2020	Revisi bab 3	Revisi	
07 Oktober 2020	Revisi daftar pustaka	Revisi	
23 Oktober 2020	Revisi bab 1	Revisi	
23 Oktober 2020	Revisi bab 2 dan bab 3	Revisi	
07 November 2020	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
02 Juni 2021	Tolcing perbaikan mengikud pedoman penulisan skripsi dan karya ilmiah yang sudah saya berikan	Revisi	
28 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 01 Februari 2022

Dosen Pembimbing,



Yossie Rosanty, SE, MM

Maria Rosanty

Ac Sidang Meja Hijau
Juni 2021



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. BANK TABUNGAN Pensiunan Nasional
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LIJA AYU LESTARI LBS
NPM 1615310463**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



Aec
Spidam KTH
31/5/21
KTH ✓

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LIJA AYULESTARI I.BS
NPM 1615310463**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc
Dilid
28/1/22
✓

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KETERAMPILAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LIJA AYU LESTARI LBS

NPM 1615310463

Acc Dilid
Mare 2022
1/2 - 2022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., Msi
Dosen Pembimbing II :
Nama Mahasiswa : LIJA AYU LESTARI LBS
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310463
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Kengguan, Motivasi, Disiplin kerja Dan Keterampilan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang BMD41

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/4/2021	<ul style="list-style-type: none">- Kurangnya Tabel Motivasi- Tabel 1.1. terasa Penilaian Produktivitas kerja harus dijumlahkan- kerang Tabel masa kerja- kurang Penjelasan koefisien Determinasi		
22-05-2021	<ul style="list-style-type: none">- Bab 1 → Tabel 1.1 Kurang Penjumlahan dan penjelasan tidak sesuai dengan Indikator- Di tabel 1.1 Absensi tidak ada penjumlahan dan identifikasi masalah tidak sesuai deskripsi di bab 3 dan tabel Motivasi tidak ada- Bab 5 - D Saran tidak lengkap kurangnya memperjelaskan, meningkatkan dan menyederhanakan = Solusi <p>Acc Sidiq M.H Rizal 31/5/21</p>	 	

Medan, 10 April 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Rizal Ahmad, SE., Msi



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : LISA AYU LESTARI LBS
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 04 Oktober 1998
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310463
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp : 085359195353
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank BTPN Cabang Binjai

Catatan : Ditst Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Cocok Yang Tidak Perlu


(Ir. Bharti Alimprah, M.T., Ph.D.)

Medan, 20 November 2019

Pemohon,


(Lisa Ayu Lestari Lbs)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan


(Dr. Surya Nita, M.Pd., Ph.D.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen


(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :


(Rizal Ahmad, SE., MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :


(Devi Anzeriani, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 49 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 3,298. Besarnya Motivasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,414, yang berarti setiap ada Motivasi (X_1), maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 satuan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 4,869. Besarnya pengaruh dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,680, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,680 satuan. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 3,27. Besarnya pengaruh dari Keterampilan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,789, yang berarti setiap ada peningkatan keterampilan kerja (X_3), maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,789 satuan. Motivasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 67,718 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan

Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how employee productivity is. This study uses a quantitative method involving 49 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data of obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 16. The results of the quantitative analysis showed that motivation had a positive and partially significant effect on Employee Work Productivity at PT. Binjai Branch Pension Savings Bank. The results of this study were tested and accepted based on the a count of the motivation variable (X1) was 3.298. The amount of Motivation (X1) on Employee Work Productivity (Y) is 0.414, which mean that every time there is Motivation (X1), it increase Employee Work Productivity (Y) by 0.414 units. Work Discipline partially has a positive and significant effect partially on Employee Work Productivity at PT. Binjai Branch Pension Savings Bank. The results of this study were tested and accepted based on the a count of the Work Discipline variable (X2), which was 4,869. The magnitude of the influence of Work Discipline (X2) on Work Productivity (Y) is 0.680, which mean that every time there is an increase in work discipline (X2), it increase Employee Work Productivity (Y) by 0.680 units. Work skills partially has a positive and partially significant effect on Employee Work Productivity at PT. Binjai Branch Pension Savings Bank. The results of this study were tested and accepted based on the a count of the Work Discipline variable (X3), which was 3.27. The magnitude of the influence of Job Skills (X3) on Work Productivity (Y) is 0.789, which mean that every time there is an increase in work skills (X3), it increase Employee Work Productivity (Y) by 0.789 units. Motivation, Work Discipline and Work Skills simultaneously have a positive and significant impact simultaneously on Employee Work Productivity at PT. Bank Tabungan Pensiunan, Binjai Branch. Tested and acceptable based on the calculated F value of 67.718 with a significant level of 0.000

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Skills and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas RahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline SH., MKn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, Ba., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Yossie Rosanty, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, FEBRUARI 2022

Penulis

Lija Ayu Lestari Lubis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL		
PENGESAHAN SKRIPSI	i	
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii	
SURAT PERNYATAAN	iv	
ABSTRAK	v	
ABSTRACT	vi	
KATA PENGANTAR	vii	
DAFTAR ISI	ix	
DAFTAR TABEL	xi	
DAFTAR GAMBAR	xiii	
BAB I	PENDAHULUAN 1	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi Masalah	11
	C. Batasan dan Rumusan Masalah	11
	1. Batasan Masalah	11
	2. Rumusan Masalah.....	12
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
	1. Tujuan Penelitian	13
	2. Manfaat Penelitian.....	13
	E. Keaslian Penelitian	14
	1. Variabel Penelitian	14
	2. Waktu penelitian.....	15
	3. Tempat Penelitian	15
	4. Objek Penelitian	15
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	16
	A. Landasan Teori	16
	1. Produktivitas	16
	2. Motivasi.....	25
	3. Disiplin Kerja.....	33
	4. Keterampilan Kerja.....	41
	B. Penelitian Sebelumnya	44
	C. Kerangka Konseptual	46
	D. Hipotesis	49
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	50
	A. Pendekatan Penelitian	50
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
	1. Tempat Penelitian	50
	2. Waktu Penelitian.....	50
	C. Populasi dan Sample	51
	1. Populasi	51
	2. Sample.....	51
	D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	53

	E. Teknik Pengumpulan Data	55
	F. Teknik Analisa Data	57
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
	A. Hasil Penelitian	65
	1. Gambaran Umum Bank BTPN.....	65
	2. Visi dan Misi Bank BTPN.....	66
	3. Struktur Organisasi PT Bank BTPN Cabang Binjai	67
	4. Uraian Jabatan	69
	5. Deskripsi Karakteristik Responden	73
	6. Deskripsi Variabel Penelitian	76
	7. Uji Validitas Data Dan Realibitas.....	94
	8. Pengujian Asumsi Klasik.....	100
	9. Regresi Linier Berganda	104
	10. Uji Hipotesis	105
	11. Koefisien Determinasi (R^2)	109
	B. Pembahasan	110
	1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja.....	110
	2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.....	111
	3. Pengaruh Variabel Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.....	112
	4. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja	113
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
	A. Kesimpulan	114
	B. Saran.....	115
	DAFTAR PUSTAKA	117
	LAMPIRAN: 1	117

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Produktivitas Kerja	5
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi	7
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja.....	9
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Keterampilan Kerja	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	51
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	52
Tabel 3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	54
Tabel 3.4 Skala Likert	58
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Responden	77
Tabel 4.6 Jawaban Indikator1 Produktivitas Kerja.....	78
Tabel 4.7 Jawaban Indikator 2 Produktivitas Kerja.....	79
Tabel 4.8 Jawaban Indikator 3 Produktivitas Kerja.....	80
Tabel 4.9 Jawaban Indikator 4 Produktivitas Kerja.....	81
Tabel 4.10 Jawaban Indikator 5 Produktivitas Kerja.....	82
Tabel 4.11 Jawaban Indikator 1 Motivasi	83
Tabel 4.12 Jawaban Indikator 2 Motivasi	84
Tabel 4.13 Jawaban Indikator 3 Motivasi	85
Tabel 4.14 Jawaban Indikator 4 Motivasi	86
Tabel 4.15 Jawaban Indikator 5 Motivasi	87
Tabel 4.16 Jawaban Indikator 1 Disiplin Kerja	88
Tabel 4.17 Jawaban Indikator 2 Disiplin Kerja	89
Tabel 4.18 Jawaban Indikator 3 Disiplin Kerja	90
Tabel 4.19 Jawaban Indikator 1 Keterampilan Kerja.....	91
Tabel 4.20 Jawaban Indikator 2 Keterampilan Kerja.....	92
Tabel 4.21 Jawaban Indikator 3 Keterampilan Kerja.....	93
Tabel 4.22 Jawaban Indikator 4 Keterampilan Kerja.....	94
Tabel 4.23 Jawaban Indikator 5 Keterampilan Kerja.....	95
Tabel 4.24 Uji Validitas X1 (Motivasi)	96
Tabel 4.25 Uji Validitas X2 (Disiplin Kerja).....	97
Tabel 4.26 Uji Validitas X3 (Keterampilan Kerja).....	97
Tabel 4.27 Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)	98
Tabel 4.28 Uji Realibilitas X1 (Motivasi)	99
Tabel 4.29 Uji Realibilitas X2 (Disiplin Kerja).....	100
Tabel 4.30 Uji Realibilitas X3 (Keterampilan Kerja).....	100
Tabel 4.31 Uji Realibilitas Y (Produktivitas Kerja).....	100
Tabel 4.32 Uji Normalitas.....	102
Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas.....	103
Tabel 4.34 Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.35 Uji Parsial.....	106

Tabel 4.36 Uji Simultan	108
Tabel 4.37 Koefisien Determinasi.....	109
Tabel 4.38 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Kopseptual	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	69
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	101
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	101
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meraih keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan, hal ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut. Produktivitas kerja karyawan yang unggul memiliki peranan penting dan strategis bagi suatu organisasi perusahaan hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang produktif dapat menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Perusahaan harus dapat melakukan evaluasi terhadap produktivitas agar dapat melakukan perbaikan produktivitas menjadi lebih baik sehingga tujuan organisasi yang terdapat pada visi dan misi yang ditetapkan dapat terpenuhi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan kerja. Sedarmayanti (2011:72).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai Sutrisno (2011:99). Perusahaan yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan seorang pegawai atau karyawan menggunakan seluruh kekuatan dan menggunakan segenap potensi yang ada pada dirinya dinilai sebagai karyawan yang produktif (Sedarmayanti, 2011 :

70). Sehingga harus perusahaan menyadari pentingnya upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Tentu tidak mudah bagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki produktivitas kerja yang baik, salah satu indikator yang dapat mencerminkan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang baik adalah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Sedarmayanti (2011 : 72). Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Manullang (2012 : 86). Motivasi kerja menjadi sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan dengan singkat, motivasi kerja menjadi pendorong semangat kerja. Sumber daya manusia yang didasarkan atas motivasi yang kuat akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal dan sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat meraih motivasi yang diinginkannya sehingga dapat berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai tersebut dalam bekerja.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah disiplin kerja (Sedarmayanti, 2011). Menurut Hasibuan (2012) disiplin

kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terusmenerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidakmelanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin merupakan saranapenting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian darimanajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannyamemerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar adakepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu keterampilan kerja (Sedarmayanti, 2011). Dunette (2016) menyatakan bahwa keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan dengan melalui latihan atau training serta pengalaman denganmelakukan berbagai tugas. Orang yang bisa dikatakan sebagai orang terampil merupakan orang yang dalam mengerjakan atau juga menyelesaikan pekerjaannya itu dengan secara cepat dan benar. Namun, apabila orang itu mengerjakan atau melesaikan pekerjaannya dengan cepat namun hasilnya itu tidak sesuai dalam artian salah maka orang itu belum bisa dikatakan sebagai orang yang terampil. Sehingga faktor keterampilan menjadi variabel penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Sumber daya yang paling sentral di badan atau lembaga adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu badan atau lembaga baik pemerintah maupun swasta

Perusahaan yang besar sudah pasti memiliki manajemen sumber daya manusia yang handal yang dapat mengelola karyawannya, sehingga perusahaan

tersebut dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang di tetapkan sehingga dapat tumbuh, berkembang dan menjadi besardan berguna bagi *stakeholder* maupun masyarakat luas. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan sumber daya manusia secara terus-menerus. Hal ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing kompetitif, manajemen menetapkan beberapa indikator yang menjadi acuan pengukuran sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator yang menjadi acuan sumber daya manusia yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang baik.

Perusahaan harus memaksimalkan peran dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen harus dapat melakukan evaluasi organisasi kearah yang lebih baik. Salah satu unsur dari manajemen itu yaitu manusia (*man*), pengelolaan manusia menjadi sangat penting dan sentral karena perusahaan atau lembaga yang kompetitif itu sendiri digerakkan oleh orang-orang yang kompetitif atau memiliki daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat bergantung dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Rachmawati (2010:67).

PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai merupakan Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan. Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank BTPN adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank BTPN adalah para pensiunan. Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN bekerja sama dengan PT Taspen, sehingga Bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman. Dalam upaya menjalankan fungsinya manajemen Bank BTPN berupaya mengelola karyawan Bank BTPN agar produktif sehingga dapat menciptakan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah. Untuk mengukur tingkat keberhasilan manajemen dalam mengelola karyawan indikator produktivitas karyawan menjadi ukuran penting dalam pencapaian target perusahaan.

Berikut disajikan tabel penilaian produktivitas karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Produktifitas Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.	5	25%	15	75%
2	Karyawan dapat meningkatkan hasil kerja melampaui target yang ditetapkan.	10	50%	10	50%
3	Karyawan memiliki semangat kerja yang baik.	5	25%	15	75%
4	Karyawan dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan.	10	50%	10	50%
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	10	50%	10	50%
Total		40%		60%	

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menggambarkan bahwa terdapat 75% karyawan tidak setuju atas produktivitas karyawan dan 25% karyawan yang setuju bahwa produktivitas kerja karyawan baik. Ada sebanyak 25% karyawan yang setuju bahwa karyawan mampu mencapai target akan tetapi ada sebanyak 75% karyawan tidak setuju bahwa mereka mampu mencapai target, ada sebanyak 50% karyawan beranggapan bahwa karyawan dapat meningkatkan hasil targetnya sebanyak 50% karyawan yang tidak mampu meningkatkan hasil targetnya, ada sebanyak 25% karyawan bersemangat dalam bekerja namun ada 75% responden tidak bersemangat dalam bekerja, ada sebanyak 50% karyawan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sesuai dengan standard mutu dan sisanya ada 50% responden yang tidak bermutu dalam bekerja. Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan namun sebagian lagi tidak. Data di atas menggambarkan tingkat produktifitas karyawan PT. BTPN selama masih rendah. Penurunan produktivitas ini menyebabkan menurunnya target

pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa faktor yang menyebabkan menurunkan produktivitas karyawan bagian marketing dapat disebabkan oleh beberapa hal.

Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan yaitu dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan untuk mencapai target marketing perusahaan sangat rendah.

Berikut disajikan tabel penilaian produktivitas karyawan PT.

Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Motivasi

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat bertahan hidup karena telah diberikan sandang pangan dan papan pada perusahaan.	5	25%	15	75%
2	Karyawan merasa aman dalam bekerja karena perusahaan telah menjamainya.	10	50%	10	50%
3	Karyawan melihat adanya bentuk dukungan sosial dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik.	5	25%	15	75%
4	Karyawan merasakan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan.	10	50%	10	50%
5	Karyawan dapat mengembangkan kemampuan aktualisasi diri karena ada dukungan dari perusahaan.	10	50%	10	50%
Total		40%		60%	

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menggambarkan bahwa terdapat 25% karyawan memiliki motivasi kerja yang baik sedangkan sisanya 25% karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik. Ada sebanyak 25% karyawan yang setuju bahwa karyawan mendapatkan imbalan yang baik akan tetapi ada sebanyak 75% karyawan tidak setuju, ada sebanyak 50% karyawan beranggapan bahwa karyawan merasakan aman dalam bekerja dan ada 50% karyawan yang merasa tidak nyaman,

ada sebanyak 25% Karyawan melihat adanya bentuk dukungan social dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik. Namun ada 75% responden tidak bersemangat dalam bekerja ada sebanyak 50% karyawan merasa bahwa karyawan merasakan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan dan sisanya ada 50% responden yang tidak bermutu dalam bekerja.

Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa Karyawan dapat mengembangkan kemampuan aktualisasi diri karena ada dukungan dari perusahaan namun sebagian lagi tidak. Data di atas menggambarkan tingkat motivasi kerja karyawan PT. BTPN selama ini masih rendah.

Karyawan Bank BTPN tidak mendapat tunjangan atau insentif yang sesuai dengan beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan. Karyawan dituntut untuk produktif dengan pencapaian kerja yang maksimal namun insentif yang diterima masih tetap sama dengan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang rendah sehingga karyawan yang produktif merasa kecewa dan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemberian insentif yang sama antara karyawan yang produktif dan yang tidak produktif menyebabkan karyawan tidak termotivasi bekerja dengan baik.

Ada beberapa faktor lain yang menjadi fenomena masalah penelitian pada karyawan Bank BTPN cabang Binjai yaitu masalah kedisiplinan. Karyawan Bank BTPN memiliki waktu jam yang lebih banyak di lapangan menemui nasabah dan menjaring calon nasabah. Dengan banyaknya waktu yang dihabiskan di lapangan maka kontrol yang dilakukan manajemen terhadap karyawan menjadi lebih sulit dibanding dengan karyawan yang bekerja di kantor, maka beberapa permasalahan yang timbul yaitu tingkat kedisiplinan yang masih rendah yang dapat

dilihat dari tabel absensi sebagai berikut.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Apabila pegawai datang ke kantor tetap waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	5	25%	15	75%
2	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.	10	50%	10	50%
3	Setiap peraturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.	5	25%	15	75%
Total		33,3%		66,6 %	

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menggambarkan bahwa terdapat 25% karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan tetapi ada sebanyak 75% karyawan yang tidak memiliki tingkat disiplin kerja yang baik.

Adapun faktor lain yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja yaitu keterampilan kerja karyawan. (Sedarmayanti, 2011 : 78) Karyawan yang terampil cenderung memiliki kemampuan bekerja yang baik sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dengan adanya keterampilan maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga keterampilan kerja menjadi faktor penting mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan peneliti di Bank BTPN Cabang Binjai fenomena yang dilihat peneliti yaitu keterampilan kerja karyawan Bank BTPN tidak sesuai dengan *jobdescription* yang dibebankan pada

karyawan. Banyak karyawan baru yang belum menguasai ruang lingkup pekerjaan yang disebabkan masih minimnya pengalaman dan merupakan karyawan *fresh graduated* sehingga keterampilan kerja masih rendah.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Keterampilan Kerja

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.	5	25%	15	75%
2	Karyawan memiliki keterampilan kerja sama antar tim dengan baik.	10	50%	10	50%
3	Karyawan memiliki kemampuan negosiasi dengan baik dengan calon nasabah.	5	25%	15	75%
4	Karyawan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik.	10	50%	10	50%
5	Karyawan dapat memimpin dengan baik.	10	50%	10	50%
Total		40%		60%	

Sumber Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 menggambarkan bahwa terdapat 75% karyawan yang kurang terampil dan ada 25% karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki keterampilan kerja yang baik. Ada sebanyak 25% karyawan yang setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tetapi ada sebanyak 75% karyawan tidak setuju, ada sebanyak 50% karyawan beranggapan bahwa Karyawan memiliki keterampilan kerja sama antar tim dengan baik dan ada 50% karyawan yang tidak terampil dalam komunikasi, ada sebanyak 25% karyawan memiliki kemampuan negosiasi dengan baik dengan calon nasabah namun ada 75% responden tidak memiliki kemampuan tersebut, ada sebanyak 50% karyawan merasa bahwa Karyawan memiliki kemampuan untuk memecahkan

masalah dengan baik dan sisanya ada 50% responden yang menyatakan tidak. Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa karyawan dapat memimpin dengan baik namun sebagian lagi tidak. Data di atas menggambarkan keterampilan kerja karyawan PT. BTPN selama masih rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak menerima sandang pangan dan papan dari perusahaan untuk bertahan hidup.
2. Karyawan tidak merasakan aman dalam bekerja di perusahaan.
3. Karyawan tidak melaksanakan setiap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis.
4. Karyawan belum memiliki kemampuan komunikasi yang baik.
5. Karyawan belum mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai, adapun batasan masalah dalam penelitian ini

adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan, tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka peneliti hanya membatasi masalah hanya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterampilan kerja sebagai variabel bebas dan produktifitas sebagai variabel terikat. Kemudian untuk tempat penelitian penelitis melakukannya di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai ?
- b. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai ?
- c. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai ?
- d. Apakah motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- i. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

j. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

k. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ridha Putri (2015), yang berjudul: Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Produktifitas Pegawai PT Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktifitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, dan keterampilan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan Maret 2020.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Indah Kiat Pulp and Paperkecamatan Tualang kabupaten Siak, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

4. Objek Penelitian

Objek penelitian terdahulu pada Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper, Sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar SDM yang dimilikinya terlibat penuh dalam upaya untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan.

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Wibisono (2017) produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) produktivitas kerja adalah sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Produktivitas adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerjanya maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu (Umar, 2013).

Gomes (2013) menyatakan bahwa produktivitas adalah fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*Ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya,

atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).

Perusahaan yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan seorang pegawai atau karyawan menggunakan seluruh kekuatan dan menggunakan segenap potensi yang ada pada dirinya dinilai sebagai karyawan yang produktif. (Sedarmayanti, 2010). Sehingga harus perusahaan menyadari pentingnya upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

Dalam mengukur keberhasilan tersebut, harus dibandingkan antara output(hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenagakerjanya. (Hasibuan, 2013).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja harus mungkin di lakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisiensi

dalam berbagai bentuknya karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. (Sutrisno, 2011:99).

Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari ini (Sedarmayanti, 2011:202).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas dalam penelitian ini adalah sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Karyawan di suatu perusahaan memiliki produktivitas yang berbeda antara satu sama lainnya, tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor. Terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2011:72). Adapun faktor tersebut terdiri dari :

1. Sikap mental yang meliputi:

a) Motivasi Kerja

Perusahaan harus dapat memperhatikan dan mendongkrak motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka produktivitasnya rendah.

b) Disiplin kerja

Perusahaan harus dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Hal tersebut akan berlaku sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang rendah.

c) Etos Kerja

Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai etikayang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan

yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Dengan pendidikan yang tinggi diharapkan mampu mendorong kemampuan karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.

3. Keterampilan

Karyawan yang terampil akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan dapat menghindari kesalahan yang menyebabkan kerugian.

4. Manajemen

Manajemen yang proaktif dibutuhkan dalam mendorong karyawannya agar lebih produktif dalam bekerja.

5. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial yang sehat maka karyawan akan merasa lebih tenang dalam bekerja, merasa diperlakukan adil sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dalam upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja.

6. Tingkat Penghasilan

Karyawan yang diberikan motivasi dalam bentuk insentif atau

penghasilan dapat meningkatkan dan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Perusahaan yang peduli terhadap gizi dan kesehatan karyawannya diharapkan mampu memberikan dampak pada hasil kerja yang lebih baik karena karyawan tersebut lebih sehat dan kuat.

8. Jaminan Sosial

Dengan adanya jaminan sosial maka karyawan merasa terlindungi masa depannya sehingga karyawan lebih berdedikasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan gairah dalam bekerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Dengan lingkungan yang kondusif maka karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja yang lebih baik.

10. Sarana produksi

Karyawan yang dapat memanfaatkan sarana produksi perusahaan dengan baik dan efisien akan dapat berdampak pada meningkatkan produktivitas dalam bekerja

11. Teknologi

Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat mendukung kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

12. Kesempatan prestasi

Dengan memberikan kesempatan berprestasi akan meningkatkan dorongan psikologis dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan

dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada produktivitasnya yang meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2011:68) mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja.

c. Aspek Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

- a) Keterampilan Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
- b) Kemampuan berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.
- c) Sikap Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.
- d) Perilaku dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

d. Indikator Produktifitas Kerja

Beberapa hal yang dijadikan indikator penilaian apakah karyawan produktif dapat dilihat dari beberapa ciri yang dimiliki, Sedarmayanti (2011:80). Ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.

6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
9. Selalu meningkatkan diri.

Sutrisno (2014:130) yang menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan

kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapandengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan utukmeningkatkan kemampuannya.

5) Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwayang menjadi indikator produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

2. Motivasi

a. Defenisi Motivasi Kerja

Munandar (2014) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah

terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Samsudin (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Manullang (2012) menyatakan bahwa Motivasi kerja berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak Hasibuan(2015) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Motivasi oleh Abraham Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2017:102) terdiri dari:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan

dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2. Teori Herzberg

Menurut teori Herzberg dalam buku Sopiah dan Sangadji (2013), faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, terdiri dari :

a) *Achievment* (Keberhasilan pelaksanaan)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya, dengan memberikan kesempatan kepadanya, agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

b) *Recognition* (Pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, maka pemimpin harus memberi pernyataan berupa pengakuan akan keberhasilan

tersebut.

c) *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan, yang dilakukan bawahannya, serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d) *Responsibilities* (Tanggung jawab)

Agar responsibilities benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan untuk dikerjakannya sendiri, serta harus menerapkan prinsip partisipasi, karena prinsip ini dapat membuat bawahannya sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

3. Teori X dan Y dari Mc Gregor

Douglas Mc Gregor menemukan teori X dan Y setelah mengkaji cara para manager berhubungan dengan para karyawan. Ada empat asumsi yang dimiliki oleh manager dalam teori X, yaitu:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal (asumsi ketiga).
- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi. Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, yaitu:
 - a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain sehingga mereka menikmatinya.
 - b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
 - c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari dan bertanggung-jawab.
 - d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social-need*), kebutuhan penghargaan (*esteem-need*), kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*).

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Hasibuan (2017: 34) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Manullang (2012) menjelaskan indikator motivasi kerja.

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) adalah kebutuhan dasar atau primer bagi seorang agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*) adalah kebutuhan keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*social-need*) adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) adalah kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) adalah kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:
 - 1) Motivasi internal yaitu motivasi yang timbul dan di dorong dari dalam diri seorang.
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
 - 2) Motivasi eksternal yaitu motivasi yang timbul dan didorong dari lingkungan luar seorang.
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan

kebutuhan kerjanya.

- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari temandan atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan . Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Menurut Siswanto (2010) Suatu sikap menghormati, menghargai,

patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal

mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan ataupun perintah atasan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan

yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan

kesejahteraan pribadi mereka.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013) ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Menurut Handoko (2013:209) “Tujuan Pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu”. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

d. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau keselamatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Siswanto (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2012) motivasi merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan”.

Menurut Sinambela (2013) agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

e. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja.

Menurut Mangkunegara (2012) tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta memberikan bonus terhadap pegawai yang aktif dan rajin.

f. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010) indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai

tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semuastandar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2014) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dimensi-dimensi disiplin kerja diantaranya adalah:

- 1) Absensi / Kehadiran Dengan indikator:
 - a) Tepat waktu
 - b) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan Dengan indikator:
 - a) Mengenakan seragam kantor
 - b) Memelihara sarana dan prasarana kantor
- 3) Ketaatan pada standar kerja Dengan Indikator:
 - a) Bekerja sesuai prosedur
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi Dengan Indikator:
 - a) Ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja Etis Dengan Indikator:

- a) Bersikap sopan
- b) Saling menghargai

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tepat waktu, tingkat kehadiran, mengenakan seragam kantor, memelihara sarana dan prasarana kerja, dan bersikap sopan, saling menghargai.

4. Keterampilan Kerja

a. Definisi Keterampilan Kerja

Keterampilan ini haruslah terus dikembangkan serta dilatih dengan secara terus menerus supaya dapat/bisa menambah kemampuan seseorang sehingga seseorang tersebut menjadi ahli atau juga profesional di dalam salah satu bidang tertentu. Dunette (2016) menyatakan bahwa keterampilan merupakan pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan dengan melalui latihan atau training serta pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. Gordon (2012) menyatakan bahwa keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan itu secara lebih mudah serta tepat. Pendapat tentang keterampilan menurut Gordon ini lebih kearah pada aktivitas/kegiatan yang memiliki sifat psikomotorik. Menurut Ramanto, dkk (2012) kata keterampilan ini dapat disamakan dengan kata kecekatan. Menurut Robbins (2012) keterampilan kerja adalah kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas di pekerjaan. Ini adalah penilaian terkini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang. Keseluruhan individu kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua set keterampilan intelektual dan

fisik.

Orang yang bisa dikatakan sebagai orang terampil merupakan orang yang dalam mengerjakan atau juga menyelesaikan pekerjaannya itu dengan secara cepat dan benar. Namun, apabila orang itu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat namun hasilnya itu tidak sesuai dalam artian salah maka orang itu belum bisa dikatakan sebagai orang yang terampil. Apabila orang itu dapat melakukan pekerjaan dengan benar serta sesuai apa yang diperintahkan, walau lambat dalam menyelesaikannya, maka orang itu bisa disimpulkan ialah sebagai orang yang terampil.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan keterampilan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang karyawan baik hard skill maupun soft skill untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kategori Keterampilan

Robbins (2012) menyatakan pendapatnya bahwa keterampilan ini dibedakan atas 4 kategori, yakni sebagai berikut.

1. *Basic Literacy Skill* merupakan suatu keahlian dasar yang dimiliki oleh tiap-tiap orang, misalnya seperti menulis, membaca, mendengarkan, atau juga kemampuan dalam berhitung.
2. *Technical Skill* merupakan suatu keahlian yang didapat itu dengan melalui pembelajaran didalam bidang teknik, misalnya seperti menggunakan komputer, memperbaiki handphone, serta lain sebagainya.

3. *Interpersonal Skill* merupakan suatu keahlian tiap-tiap orang dalam melakukan komunikasi antar sesama, contohnya seperti mengemukakan pendapat serta bekerja bersama dalam tim.
4. *Problem Solving* merupakan suatu keahlian seseorang di dalam memecahkan sebuah masalah dengan menggunakan logikanya.

c. Macam-Macam Keterampilan

Macam-Macam Keterampilan Keterampilan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Keterampilan teknis yaitu keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki.
2. Keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan agar dapat mengidentifikasi berbagai masalah, membuat serta mengevaluasi berbagai alternatif, dan membuat pilihan-pilihan yang kompeten, dan
3. Keterampilan antarpersonal meliputi keterampilan mendengarkan, memberi umpan balik dan resolusi konflik.

d. Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan itu menjadi hal yang sangat penting terutama bagi seseorang yang ingin bisa mencari pekerjaan. Beragam keterampilan serta juga pengalaman kerja juga turut menjadi sebuah penilaian tersendiri. Robbins (2012) berpendapat beberapa indikator dari keterampilan kerja ialah sebagai berikut:

1. Komunikasi, baik verbal atau juga tertulis.
2. Kerja tim, kita diharuskan untuk dapat mengelola serta bisa

bertanggung jawab didalam sebuah tim.

3. Negosiasi serta persuasi.
4. Memecahkan masalah.
5. Kepemimpinan.

Handoko (2013) menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- 1). Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya.
- 2). Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3). Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individual
- 4). Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator keterampilan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kemampuan bernegosiasi, kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan memimpin.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja, motivasi kerja, kedisiplinan dan keterampilan kerja, misalnya antara lain :

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti an	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan produktivitas pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan tualang kabupaten siak.	1)Pengawasan (X ₁) 2) Lingkungan Kerja (X ₂) 3) Disiplin (X ₃)	Produktivitas (Y)	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak
2	Rio (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta.	1) Disiplin Kerja (X ₁) 2) Motivasi Kerja (X ₂)	Produktivitas (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial.
3	Rizki dan Suprjangan (2012)	Analisis Kedisiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar.	1)Kedisiplinan (X ₁) 2) Lingkungan Kerja (X ₂)	Produktivitas (Y)	Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar.
4	Murti (2012)	Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu.	1)Keterampilan kerja (X ₁)	Produktivitas (Y)	Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu.
5	Patria Maya Sari (2014)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dijitoe Indonesia Tobacco di Surakarta Tahun 2014.	1) Pengawasan Kinerja (X ₁) 2) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dijitoe Indonesia Tobacco di Surakarta Tahun 2014.
6	Khairul Amri (2015)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Banda Aceh.	1) Perilaku Kepemimpinan (X ₁) 2) Motivasi (X ₂)	Produktivitas (Y)	Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk Cabang Banda Aceh.
7	Duwi Wijadmo ko (2016)	Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di PT. ISS Indonesia Cabang.	1) Motivasi Kerja (X ₁) 2) Kompensasi (X ₃) 3) Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan (Y)	Hubungan Antara Motivasi Kerja , Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di PT ISS Indonesia Cabang.
8	Rizal Kurniansah (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel LeGrande Kawasan Pecatu Indah Resort.	1)Motivasi Kerja (X ₁)	Produktivitas (Y)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel LeGrande Kawasan Pecatu Indah Resort.
9	Kunti Aprilia Risanti (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.	1)Motivasi Kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

10	Wahyu Hidayat (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang.	1) Motivasi (X_1) 2) Disiplin (X_2) 3) Fasilitas (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi, Disiplin, Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang.
----	----------------------	--	--	----------------------	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yang memiliki keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) menurut Sanjaya (2015), disiplin kerja sebagai variable (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) menurut Putri (2015) dan keterampilan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) menurut Murti (2012).

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Organisasi yang memiliki karyawan atau pegawai yang produktif merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan agar dapat lebih efektif dan efisien mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan seorang pegawai atau karyawan menggunakan seluruh kekuatan dan menggunakan segenap potensi yang ada pada dirinya dinilai sebagai karyawan yang produktif. Sedarmayanti (2010). Sehingga perusahaan harus menyadari pentingnya upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja.

Hasibuan (2013 : 193) motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Manullang (2012). Karyawan yang memiliki motivasi cenderung untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat meraih motivasi yang diinginkannya sehingga dapat berdampak pada peningkatan produktifitas pegawai tersebut dalam bekerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

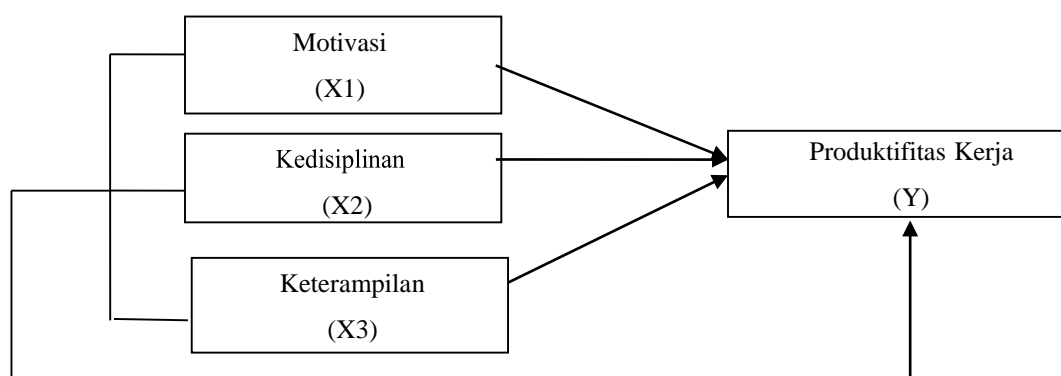
2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kedisiplinan terlihat dari kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin patuh karyawan atau disiplin terhadap aturan kerja maka tingkat produktivitas kerjanya cenderung tinggi. Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan ataupun perintah atasan.

3. Hubungan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Ramanto, dkk (2012) kata keterampilan ini dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang bisa dikatakan sebagai orang terampil merupakan orang yang dalam mengerjakan atau juga menyelesaikan pekerjaannya itu dengan cara cepat dan benar. Namun, apabila orang itu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat namun hasilnya itu tidak sesuai dalam artian salah maka orang itu belum bisa dikatakan sebagai orang yang terampil. Apabila orang itu dapat melakukan pekerjaan dengan benar serta sesuai apa yang diperintahkan, walau lambat didalam menyelesaikannya, maka orang itu bisa disimpulkan ialah sebagai orang yang terampil. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012), keterampilan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang karyawan baik hard skill maupun soft skill untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian keterampilan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

Dalam metode penelitian ilmiah diperlukan penetapan hipotesis agar penelitian lebih terarah dan tidak melenceng dari tujuan penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. (Rusiadi, 2013). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
3. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.
4. Motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Rusiadi (2017:12) penelitian asosiasif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai, tepatnya di jalan Jl. Sutomo No.1, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1.

Tabel Kegiatan Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Mar 2021			Apr 2021			Mei 2021			Jun 2021			Jul 2021			
1.	Riset Awal	■	■														
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■											
3.	Perbaikan Proposal					■	■	■	■	■							
4.	Seminar Proposal									■							
5.	Pengolahan Data											■	■				
6.	Penyusunan Skripsi												■	■	■		
7.	Bimbingan Skripsi														■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber : Diolah Penulis, 2021

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Rusiadi (2013:30). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai bagian sales marketing yang berstatus sebagai karyawan tetap dankontrak berjumlah 50 orang.

2. Sample

Menurut Rusiadi (2013:31) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik Probability Sampling. Menurut Rusiadi (2013:31) Probability Sampling digunakan apabila karakteristik populasi sudah

teridentifikasi secara pasti, misalnya jumlah pegawai sudah diketahui secara pasti berdasarkan bagian, golongan, umur, dan lama bekerja.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sales marketing, operation dan administrasi yang berjumlah 50 orang. Namun pada penelitian ini pimpinan tidak diikutsertakan sehingga jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 49 orang.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Sales Marketing	30
2	Operattion	14
3	Administrasi Pembayaran	5
Total		49

Sumber : Bank BTPN Cabang Binjai

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, (Rusiadi, 2013).

2) Data sekunder

Data sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian (Rusiadi, 2013).

b. Sumber data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data internal, merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 49 karyawan Bank BTPN Cabang Binjai.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu :

a. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2013). Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini yaitu : variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Etos Kerja (X_3).

b. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas. (Rusiadi, 2013). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Produktivitas Kerja.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. (Sugiyono, 2010:134). Menurut Rusiadi (2017), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran

dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tabel Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja berasal dari kata motiv diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manullang,2012)	1) Kebutuhan Fisiologis. 2) Kebutuhan Rasa Aman. 3) Kebutuhan Sosial. 4) Kebutuhan penghargaan (<i>reward</i>). 5) Kebutuhan aktualisasi diri (Manullang,2012)	1) Kebutuhan dasar atau primer bagi seorang agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan dan papan. 2) Kebutuhan keamanan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain 4) Kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.	Likert
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Suatu sikap menghormati, menghargai, petuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-saksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2010).	1) Frekuensi Kehadiran. 2) Ketaatan pada standar kerja. 3) Ketaatan pada peraturan kerja (Siswanto, 2010)	1) Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. 2) Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. 3) Demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.	Likert

3	Keterampilan Kerja (X_3)	Kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas pekerjaan. Ini adalah penelitian terkini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang. Keseluruhan individu kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua set keterampilan intelektual dan fisik. (Robbins , 2012)	1) Komunikasi, baik verbal atau juga tertulis. 2) Kerja tim, kita diharuskan untuk dapat mengelola serta bisa bertanggung jawab didalam sebuah tim. 3) Negosiasi serta periasi. 4) Memecahkan masalah. 5) Kepemimpinan, (Robbins,2012)	1) Karyawan dapat berkomunikasi baik secara horizontal dan vertikal. 2) Kemampuan bekerja sama dengan tim. 3) Karyawan dapat bernegosiasi dengan nasabah. 4) Karyawan dapat memecahkan masalah yang timbul di dalam pekerjaan. 5) Karyawan mampu memimpin tim.	Likert
4	Produktivitas (Y)	Sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. (Sutrisno,2014)	1)Kemampuan 2) Meningkatkan hasil 3) Semangat kerja 4) Mutu / Kualitas 5) Efisiensi, (Sutrisno, 2014)	1)Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. 2) Salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3) Usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian bandingkan dengan hari sebelumnya. 4) Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. 5) Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	Likert

Sumber : Diolah Penulis 2022

E. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2014:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat

dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner atau Angket

Pengertian metode angket menurut Sugiyono (2010:199) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Kebaikan metode angket adalah sebagai berikut :

- a. Menghemat waktu, maksudnya dengan waktu yang singkat dapat memperoleh data.
- b. Menghemat biaya , karena tidak memerlukan banyak peralatan.
- c. Menghemat tenaga.

Kelemahan metode angket adalah sebagai berikut :

- a. Ada kemungkinan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diampaikan adalah tidak jujur.
- b. Apabila pertanyaan kurang jelas dapat mengakibatkan jawaban bermacam-macam.

Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut :

- a. Penulis membuat daftar pertanyaan atau pernyataan.
- b. Setelah itu diberikan kepada reponden.

- c. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Daftar pertanyaan (angket). Berupa daftar pertanyaan kepada objek yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert* Sugiyono (2010:92), sebagai berikut :

Tabel 3.4

Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010:92)

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2014:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.” Metode dokumentasi ini dimaksudkan untuk memperoleh data berdasarkan sumber data yang ada di tempat penelitian.

F. Teknik Analisa Data

1) Uji Kualitas Data

Sebelum data analisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2010:204) validitas adalah suatu derajat

ketepatan alatukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realiabilitas (Kehandalan)

Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Realiabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. (Rusiadi, 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun

hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

2) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Rusiadi, 2013). Untuk uji normalitas ini menggunakan :

1) Uji Histogram

Kriteria untuk histogram, yaitu :

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji P.Plot

Kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis

diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati) (Rusiadi, 2013). Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Rusiadi (2013). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini uji multikolienaritas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Varians Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolienaritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi diantara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolienaritas.

3) Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar beberapa variabel. (Rusiadi, 2013), dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Karyawan
- a = Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)
- β = Koefisien regresi
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Tanggung Jawab
- X_3 = Disiplin Kerja
- ε = Error Term

1) Uji Hipotesis

a) Uji t

Menurut Rusiadi (2013) Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b) Uji F

Uji f menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkann

F = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 3.5 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$.

Keterangan :

D : Nilai Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Bank BTPN

Bank Tabungan Pensiunan Nasional disingkat Bank BTPN terlahir dari pemikiran 7 (tujuh) orang dalam suatu perkumpulan pegawai pensiunan militer pada tahun 1958 di Bandung. Ketujuh serangkai tersebut kemudian mendirikan Perkumpulan Bank Pegawai Pensiunan Militer (Selanjutnya disebut “BAPEMIL”) dengan status usaha sebagai perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPAMIL memiliki tujuan yang mulia yakni membantu meringankan beban ekonomi parapensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia maupun Sipil, yang ketika itu pada umumnya sangat kesulitan bahkan banyak yang terjerat rentenir.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota perkumpulan BAPEMIL membentuk PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perbankan untuk melanjutkan kegiatan usaha BAPEMIL.

Berlakunya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Sebagaimana selanjutnya diubah dengan Undang-undang No 10 Tahun 1998) yang antara lain menetapkan bahwa status bank hanya ada dua yaitu : Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, maka pada tahun 1993 status Bank BTPN diubah dari Bank Tabungan menjadi Bank Umum melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan

Republik Indonesia No. 055/KM.17/1993 tanggal 22 maret 1993. Perubahan status Bank BTPN tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam surat Bank Indonesia No. 26/5/UPBD/PBD2/Bd tanggal 22 april 1993 yang menyatakan status Perseroan sebagai Bank Umum.

Sebagai Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum pada tanggal 22 maret 1993, Bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank BTPN adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank BTPN adalah Para Pensiunan.

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank BTPN bekerja sama dengan PT. Taspen, sehingga Bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan Hari Tua, Pembayaran Jamsostek dan Pembayaran Uang Pensiun. Terhitung tanggal 12 maret 2008 Bank BTPN telah listing di Bursa efek Jakarta (BEI) (Sekarang Bursa Efek Indonesia) dan resmi menyanggah gelar Tbk (terbuka). Dan pada tanggal 14 maret 2008, Texas Pacific Group (TPG) resmi mengakuisisi saham Bank BTPN sebesar 71,61 %.

2. Visi dan Misi Bank BTPN

a. Visi

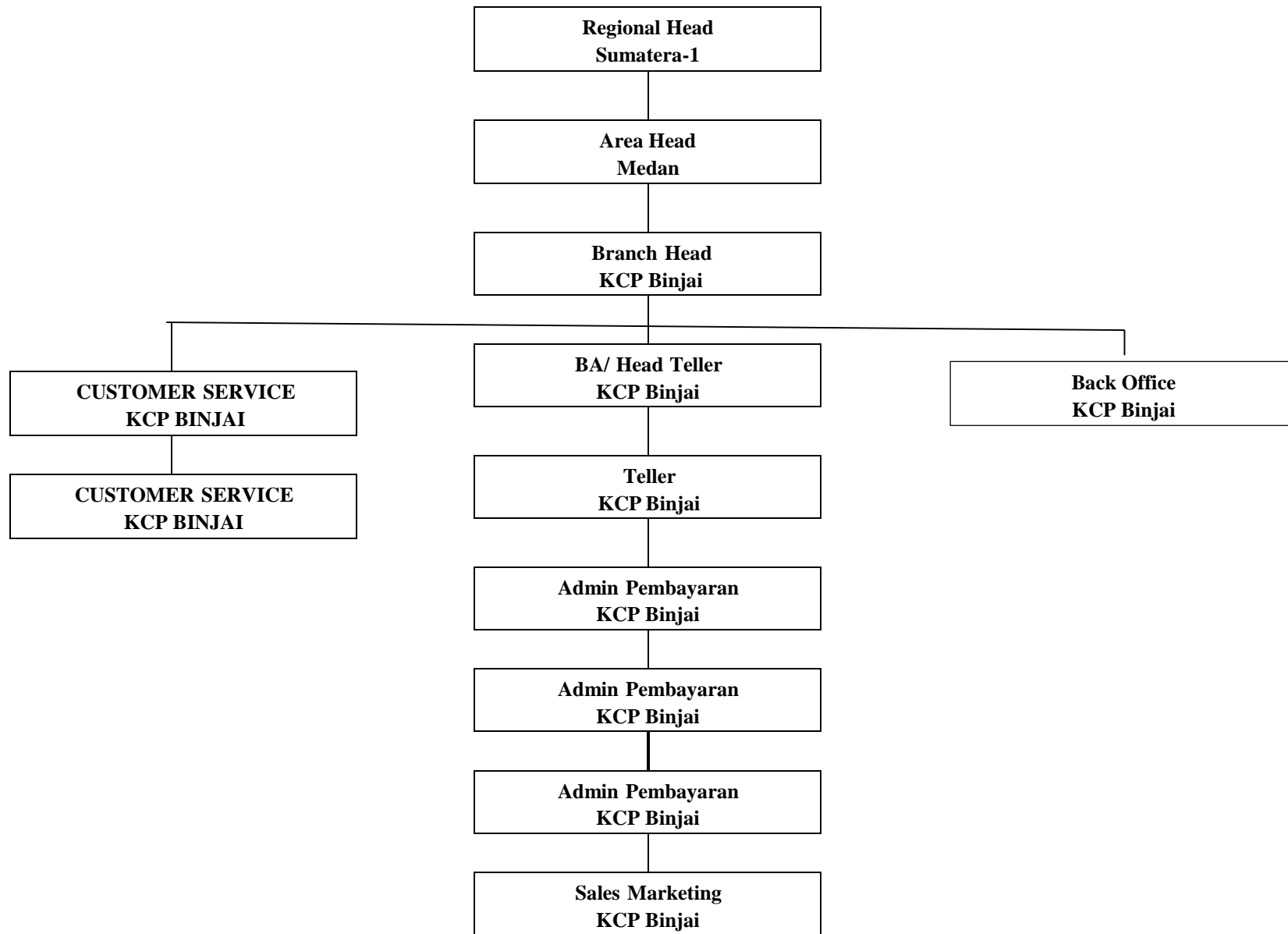
Menjadi bank pilihan utama di Indonesia, yang dapat memberikan perubahan berarti dalam kehidupan jutaan orang, terutama dengan dukungan teknologi digital.

b. Misi

Menawarkan solusi dan layanan keuangan yang lengkap ke berbagai segmen ritel, mikro, UKM dan korporat bisnis di Indonesia, serta untuk Bangsa dan Negara Indonesia secara keseluruhan; Memberikan kesempatan berharga bagi pertumbuhan profesional karyawan Bank BTPN; Menciptakan nilai yang signifikan dan berkesinambungan bagi stakeholder termasuk masyarakat Indonesia; Memanfaatkan inovasi teknologi sebagai pembeda utama untuk memberikan kualitas dan pengalaman terbaik dikelasnya kepada nasabah dan mitra Bank.

3. Struktur Organisasi PT Bank BTPN Cabang Binjai

Struktur organisasi merupakan kerangka yang mengelompokkan hubungan antara orang-orang pada suatu organisasi. Setiap bagian dalam organisasi memiliki pengertian tentang tanggung jawab dan pembagian tugas, bagaimana masing-masing bagian berhubungan satu dengan yang lainnya dan wewenang yang didelegasi pada masing-masing bagian. Struktur organisasi yang terencana akan sangat membantu kelancaran usaha dan berfungsi menjalankan kewajiban dan tanggung jawab serta menghindarkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam struktur organisasi tersebut tercermin pembagian kerja dan tanggung jawab yang dimaksud untuk mempermudah penentuan serta mengarahkan dan mengatasi pelaksanaan pekerjaan tersebut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BTPN Binjai

4. Uraian Jabatan

a. Job Description Branch Head

- 1) Melakukan pertemuan singkat setiap pagi harinya untuk memastikan bahwa *RM Funding* dan *AM Financing* telah mempunyai rencana pada hari yang bersangkutan.
- 2) Memonitor dan mensupervisi pencapaian Financing dan Funding masing-masing *AM* dan *RM* sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
- 3) Pada setiap tanggal 24 bulan berjalan, bersama dengan *RM Funding*, *AM Financing* dan remedial melakukan rapat membahas Collectibility, pencapaian terget *Funding*, penyelesaian *Funding*, sehingga tidak menjadi pembiayaan *NPF* serta membuat proyek *NPF* untuk bulan berjalan dan dibuatkan notulen rapatnya.
- 4) Melakukan komunikasi dan koordinasi dengan pengusaha, pejabat atau kelompok bisnis.
- 5) Memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan rekan kerja.

b. Jop Description Service

- 6) Menawarkan dan memberikan penjelasan kepada calon nasabah mengenai produk dan jasa untuk memastikan bahwa calon nasabah memahami karakteristik dan keunggulan produk dan jasa tersebut sehingga berminat untuk kerja sama.
- 7) Melayani nasabah, memeriksa kelengkapan administrative dan kebenaran data yang dibutuhkan mengenai pembukuan rekening tabungan, deposito, giro dan produk jasa lainnya, untuk memastikan

kelengkapan dokumen yang diproses dan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah digariskan oleh perusahaan.

8) Menerima dan menangani keluhan nasabah untuk menjamin bahwa nasabah merasa puas terhadap mutu pelayanan.

9) Memproses pembuatan refrensi bank, permintaan buku, cek serta menerima dan mendistribusikan *standing instruction* dari nasabah kepadapihak yang berkepentingan.

c. Jop Description Teller

Menerima transaksi tunai berupa penyetoran dan penarikan uang serta jual beli valuta asing, untuk diperiksa kebenaran fisik uang dengan jumlah yang tertulis, guna memastikan kebenarannya agar tidak terjadi selisih.

- 1) Melayani transaksi non tunai berupa pemindah bukuan, transfer dankliringuntuk diperiksa, agar transaksi tersebut dapat dijalankan sesuai dengan keinginan nasabah.
- 2) Melakukan permintaan apabila kekurangan dan penyetoran apabila kelebihan kepada head teller sekaligus meminta fasilitas override apabila melebihi limit transaksi agar pelayanan kepada nasabah dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan standar layanan yang ditentukan oleh Bank.
- 3) Mencatat setiap transaksi yang telah dilakukan pada daftar mutasi harian teller dan hasil rekapan transaksi, untuk diminta otoritas/persetujuan kepada atasan, guna memastikan kebenaran transaksi tersebut agar tidak menjadi selisih kas.

- 4) Koordinasi dengan bagian lain yang terkait dalam hal penerimaan transaksi non tunai, untuk menjamin kelancaran proses dan pelayanan nasabah agar sesuai dengan standart mutu layanan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 5) Menangani complain dari nasabah yang berhubungan dengan transaksi uangtunai, sehingga nasabah merasa puas atas layanan yang diberikan sesuai dengan target standard mutu layanan yang ditetapkan perusahaan.
- 6) Apabila terjadi selisih, maka dicari jalan keluarnya agar selisih tersebut dapat ditangani dengan baik sehingga mengganggu pendapatan perusahaan.
- 7) Bertanggung jawab atas peralatan dan sarana penunjang Teller lainnya untuk disimpan ditempat yang aman, sehingga peralatan tersebut tidak disalah gunakan oleh orang lain yang tidak bertanggung jawab.

d. Jop Description Back Office

- 1) Melaksanakan Standing instruction nasabah dengan tepat waktu dan benar, sehingga instruksi nasabah dapat dijalankan dengan baik dan nasabah tidakkomplain.
- 2) Melakukan pendebitan rekening debitur sesuai dengan jadwal angsuran danmengingatkan RM apabila dana di rekening debitur tidak mencukupi sehingga seluruh pembiayaan dapat berjalan dengan lancar.
- 3) Melaksanakan instruksi berupa memo intern dan ekstern secara

akuratsesuai dengan prosedur yang berlaku.

- 4) Membuat nota kredit, inkaso, bank garansi, jadwal angsuran, deposito, giro, tabungan, real time gross settlement (RTGS) dan rekonsialisasi.
- 5) Membuat Proofsheets operasi pembiayaan sehingga mempermudah proses pengecekan outstanding pembiayaan serta kewajiban debitur.
- 6) Membuat Proofsheets bank garansi, sehingga mempermudah dalam proses administrasi dan pelaporan posisi bank garansi.
- 7) Melaksanakan administrasi pajak PPH dan melakukan pembayaran ke kantor pajak secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan pajak yang berlaku.

e. Jop Description Office Boy

- 1) Dusting, sweeping, moping ruang teller, Back Office, Banking Hall, teras depan, ruang pimpinan, marketing lantai 2, mushalla, dan ATM.
- 2) Glass Cleaning toilet lantai 1, kaca pintu masuk depan, Glass Cleaning toilet lantai 2.
- 3) Buat minum kru, beli makan siang kru.
- 4) Gantikan Security istirahat.
- 5) Cuci piring dan gelas kotor.
- 6) Mencuci peralatan dan membuang semua sampah.

f. Jop Description Driver

- 1) Mengantarkan BH dan karyawan Bank dalam bertugas dengan

aman.

- 2) Merawat kendaraan kantor agar tetap bersih.

g. Jop Description Security

- 1) Mengawasi seluruh wilayah bank mulai radius local bank dengan pintumasuk dan ruangan dalam bank.
- 2) Membuka pintu, menyambut dan memberi salam dengan ramah setiapnasabah yang akan masuk dalam bank.
- 3) Memeriksabawaan nasabah jika mencurigakan atau sikap dan tindaktanduk nasabah yang mencurigakan.
- 4) Menanyakan keperluan nasabah dan memberikan nomor antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan nasabah.
- 5) Memberikan petunjuk dan arahan dengan baik jika ada nasabah yang memerlukan pertanyaan dan informasi.
- 6) Memperhatikan seluruh kegiatan didalam dan diluar bank, segera sigap bertindak jika ada sesuatu yang mencurigakan.
- 7) Melakukan tindakan yang cepat dengan mengedepankan keamanan dan keselamatan nasabah dan pegawai bank jika ada kejadian yang mengarah kearah criminal.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	55	55	55
	Perempuan	22	45	100	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang (55%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang (45%). Dari jawaban responden paling banyak adalah berjenis laki-laki yaitu sebanyak 27 orang (55%). Jadi dapat disimpulkan responden laki laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	18-25	23	52,5	52,5	52,5
	26-35	16	37,5	37,5	90,0
	36-45	6	5	5	95,0
	46-55	4	5	5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia 18-25 tahun sebanyak 23 orang (52,5%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 16 orang (37,55), sedangkan yang berusia 36-45 tahun dan 46-55 tahun sebanyak 6 orang (5%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 18-25 tahun yang paling banyak menjadi responden

dalam penelitian kali ini.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.**

Tabel 4.3

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	10	20	20	20
	S1	21	47,5	47,5	67,5
	D3	10	20	20	87,5
	SMA	8	12,5	12,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berpendidikan S2 sebanyak 10 orang (20%), responden berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (47,5), sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (20%) dan yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (12,5%). Jadi dapat disimpulkan responden berpendidikan S1 yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini.

d. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.**

Tabel 4.4

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	10	20	20	20
	4 -7 Tahun	21	47,5	47,5	67,5
	8 -11 Tahun	10	20	20	87,5
	> 12 Tahun	8	12,5	12,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 10 orang (20 orang), responden dengan masa kerja 4-7

tahun sebanyak 21 orang, responden dengan masa kerja 8-11 tahun sebanyak 10 orang dan responden dengan masa kerja > 12 tahun ada sebanyak 8 orang. Dapat disimpulkan bahwasannya responden dengan masa kerja 4-7 tahun yang paling banyak bekerja.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi, Keterampilan dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktifitas Kerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel di isi oleh responden yang berjumlah 49 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada

pembahasan sebagai berikut.

1) Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Variabel Motivasi Kerja dibentuk oleh indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa amanm kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Fisiologis (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat bertahan hidup karena telah diberikan sandang, pangan, dan papan pada perusahaan		Karyawan merasa semangat karena diberikan perusahaan seperti sandang pangan dan papan sudah cukup.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	4	2,5	2	2,5
Netral	6	10	13	27,5
Setuju	16	35	16	32,5
Sangat Setuju	23	52	17	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kebutuhan fisiologis (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* dapat bertahan hidup karena telah diberikan sandang pangan dan papan pada perusahaan, sebanyak 23 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat bertahan hidup karena telah diberikan sandang pangan dan papan pada perusahaan cukup baik.
2. Untuk *item* karyawan merasa semangat karena diberikan perusahaan seperti sandang, pangan, dan papan sudah cukup, sebanyak 17 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan merasa semangat karena diberikan perusahaan seperti sandang, pangan, dan papan sudah baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Rasa Aman
(X1.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa aman dalam bekerja karena perusahaan telah menjaminkannya		Karyawan merasakan nyaman dalam bekerja karena perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kebutuhan rasa aman (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan merasa aman dalam bekerja karena perusahaan telah menjaminkannya, sebanyak 20 orang (42,5%) responden setuju dengan nilairata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa aman dalam bekerja karena perusahaan telah menjaminkannya baik.
2. Untuk *item* karyawan merasakan nyaman dalam bekerja karena perusahaan., sebanyak 20 responden (42,5%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasakan nyaman dalam bekerja karena perusahaan baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Sosial**(X1.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan melihat adanya bentuk dukungan social dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik.		Karyawan terdorong dalam bekerja karena adanya interaksi hubungan social yang positif diantara rekan kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	5	7,5
Setuju	18	40	16	37,5
Sangat Setuju	20	42,5	25	52,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator semangat kerja (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan melihat adanya bentuk dukungan social dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik, sebanyak 20 orang (4,25%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,77, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melihat adanya bentuk dukungan social dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik.
2. Untuk *item* karyawan terdorong dalam bekerja karena adanya interaksi hubungan social yang positif diantara rekan kerja, sebanyak 25 responden (5,25%) setuju dengan nilai rata rata 3,96, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan terdorong dalam bekerja karena adanya interaksi hubungan social yang positif diantara rekan kerja baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Atas Indikator Kebutuhan Penghargaan**(X1.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasakan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan.		Karyawan termotivasi dalam bekerja karena adanya penghargaan dari perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kebutuhan penghargaan (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan merasakan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan, sebanyak 20 responden (42,5%) setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasakan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan baik .
2. Untuk *item* karyawan termotivasi dalam bekerja karena adanya penghargaan dari perusahaan, sebanyak 20responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja karena adanya penghargaan dari perusahaan baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Atas Indikator Aktualisasi Diri (X1.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat mengembangkan kemampuan aktualisasi diri karena ada dukungan dari perusahaan.		Karyawan dapat mengaktualisasi kemampuannya sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	3	2,5	2	2,5
Netral	6	10	14	27,5
Setuju	16	35	15	32,5
Sangat Setuju	24	52	16	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Aktualisasi Diri (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan dapat mengembangkan kemampuan aktualisasi diri karena ada dukungan dari perusahaan., sebanyak 16 responden (52%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat mengembangkan kemampuan aktualisasi diri karena ada dukungan dari perusahaan cukup baik.
2. Untuk *item* karyawan dapat mengaktualisasi kemampuannya sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, sebanyak 16 responden (35%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat mengaktualisasi kemampuannya sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki baik.

2) Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Variabel Disiplin Kerja dibentuk oleh indikator frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Atas Indikator Frekuensi Kehadiran (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan .		Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	4	2,5	2	2,5
Netral	6	10	13	27,5
Setuju	16	35	16	32,5
Sangat Setuju	23	52	17	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Frekuensi Kehadiran (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebanyak 16 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa apabila pegawai datang ke kantor tepat waktu, maka setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan cukup baik.
2. Untuk *item* kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi, sebanyak 16 responden (3,25%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja suatu organisasi baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Atas Indikator Ketaatan Standar Kerja**(X2.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari		Bapak / Ibu bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator rasa aman (Tabel 4.12) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari, sebanyak 20 orang (42,5%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari baik.
2. Untuk *item* bapak / Ibu bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan., sebanyak 20 responden (42,5%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bapak / ibu

bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Atas Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap peraturan yang ada , baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.		Pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	5	7,5
Setuju	18	40	16	37,5
Sangat Setuju	20	42,5	25	52,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kebutuhan sosial (Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* setiap peraturan yang ada , baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi.sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,77, jawaban ini menggambarkan bahwa setiap peraturan yang ada , baik tertulis maupun tidak tertulis selalu dipatuhi baik.
2. Untuk *item* pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya, sebanyak 25 responden (52,5%) setuju dengan nilai rata rata 3,96, jawaban ini menggambarkan pegawai yang taat pada peraturan dan perintah atasan lebih mudah untuk melaksanakan tugasnya baik.

3) Variabel X3 (Keterampilan Kerja)

Variabel Keterampilan kerja dibentuk oleh indikator komunikasi, kerja tim, negosiasi, memecahkan masalah, dan kepemimpinan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Atas Indikator Komunikasi (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.		Komunikasi yang terjadi diperusahaan sangat kondusif dan saling mendukung.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	4	2,5	2	2,5
Netral	6	10	13	27,5
Setuju	16	35	16	32,5
Sangat Setuju	23	52	17	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator komunikasi (Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik., sebanyak 23 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang cukup baik..
2. Untuk *item* komunikasi yang terjadi diperusahaan sangat kondusif dan saling mendukung, sebanyak 17 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata –rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa komunikasi yang terjadi diperusahaan sangat kondusif dan saling mendukung baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Atas Indikator Kerja Tim (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki keterampilan kerja sama antar tim dengan baik.		Antar karyawan saling mendukung untuk bekerja sama dalam tim dengan kompak.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Kerja tim (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan memiliki keterampilan kerja sama antar tim dengan baik., sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan kerja sama antar tim dengan baik.
2. Untuk *item* antar karyawan saling mendukung untuk bekerja sama dalam tim dengan kompak, sebanyak 20 responden (35%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa antar karyawan saling mendukung untuk bekerja sama dalam tim dengan kompak baik.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Atas Indikator Negosiasi (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan negosiasi dengan baik dengan calon nasabah.		Karyawan dapat bernegosiasi untuk meyakinkan dapat bekerja sama dengan nasabah. .	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	5	27,5
Setuju	18	40	16	37,5
Sangat Setuju	20	42,5	25	52,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Negosiasi (Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan memiliki kemampuan negosiasi dengan baik dengan calon nasabah. sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,25, jawaban ini menggambarkan karyawan memiliki kemampuan negosiasi dengan baik dengan calon nasabah baik.
2. Untuk *item* karyawan dapat bernegosiasi untuk meyakinkan dapat bekerja sama dengan nasabah .16 responden (35%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa antar Karyawan dapat bernegosiasi untuk meyakinkan dapat bekerja sama dengan nasabah baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Atas Indikator Memecahkan Masalah (X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik.		Karyawan dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul dikantor.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	4	2,5	2	2,5
Netral	6	10	13	27,5
Setuju	16	35	16	32,5
Sangat Setuju	23	52	17	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Memecahkan masalah (Tabel 4.17) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan baik.
2. Untuk *item* pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman, sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Atas Indikator Kepemimpinan (X3.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat memimpin dengan baik.		Karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan .	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Ketaatan pada peraturan kerja (Tabel 4.18) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan dapat memimpin dengan baik, sebanyak 20 responden (42,5%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat memimpin dengan baik.
2. Untuk *item* karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan, sebanyak 20 responden (52,5%) sangat setuju dengan nilai rata – rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan baik.

4) Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Variabel Produktivitas Kerja dibentuk oleh indikator kemampuan, meningkatkan hasil, semangat kerja, mutu/ kualitas dan efisiensi .

Tabel 4.19 Penilaian Responden Atas Indikator Kemampuan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan .		Karyawan mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	4	2,5	2	2,5
Netral	6	10	13	27,5
Setuju	16	35	16	32,5
Sangat Setuju	23	52	17	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kemampuan Tabel (4.19) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk *item* karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan., sebanyak 23 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan cukup baik.
2. Untuk *item* karyawan mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 17 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan baik.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Atas Indikator Meningkatkan Hasil (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat meningkatkan hasil kerja melampaui target yang ditetapkan .		Karyawan dapat meningkatkan pencapaiannya setiap periode .	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator meningkatkan hasil (Tabel 4.20) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan dapat meningkatkan hasil kerja melampaui target yang ditetapkan, sebanyak 20 orang (42,5%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat meningkatkan hasil kerja melampaui target yang ditetapkan baik.
2. Untuk *item* Karyawan dapat meningkatkan pencapaiannya setiap periode, sebanyak 20 responden (42,5%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat meningkatkan pencapaiannya setiap periode baik.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Atas Indikator Semangat Kerja (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki semangat kerja yang baik.		Karyawan bersemangat untuk bekerja melampaui target perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	5	7,5
Setuju	18	40	16	37,5
Sangat Setuju	20	42,5	25	52,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,77		3,96	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator semangat kerja (Tabel 4.21) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk Karyawan memiliki semangat kerja yang baik ,sebanyak 20 orang (42,5%) sangat setuju dengan nilai rata- rata 3,77, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki semangat kerja yang baik.
2. Untuk *item* karyawan bersemangat untuk bekerja melampaui target perusahaan, sebanyak 25 responden (52,5%) setuju dengan nilai rata rata 3,96, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bersemangat untuk bekerja melampaui target perusahaan baik.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Atas Indikator Mutu (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan.		Karyawan dapat bekerja dengan mutu yang baik .	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju				
Tidak Setuju	4	5	3	2,5
Netral	7	12,5	9	17,5
Setuju	20	42,5	17	37,5
Sangat Setuju	18	40	20	42,5
Total	49	100	49	100
Mean	3,75		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator Mutu (Tabel 4.22) dipresentasikan oleh 2 *item* pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* Karyawan dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan., sebanyak 20 responden (42,5%) setuju dengan nilai rerata 3,75, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat bekerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan baik.
2. Untuk *item* karyawan dapat bekerja dengan mutu yang baik, sebanyak 20 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,66, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan mutu yang baik.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Atas Indikator Efisiensi (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.		Karyawan dapat memanfaatkan waktu seefisien mungkin.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			2	2,5
Tidak Setuju	3	2,5	2	2,5
Netral	6	10	14	27,5
Setuju	16	35	15	32,5
Sangat Setuju	24	52	16	35
Total	49	100	49	100
Mean	3,25		3,86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator efisiensi (Tabel 4.23) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk *item* karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebanyak 26 responden (52%) responden setuju dengan nilai rata-rata 3,25, jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan cukup baik.
2. Untuk *item* Karyawan dapat memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebanyak 16 responden (35%) menjawab setuju dengan nilai rata-rata 3,86, jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu seefisien mungkin baik.

7. Uji Validitas Data Dan Realibitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka

butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Uji Validitas (X₁) Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{1.1}	33.6500	19.464	.585	.804
Pernyataan X _{1.2}	33.9250	17.333	.312	.821
Pernyataan X _{1.3}	33.8500	18.387	.473	.778
Pernyataan X _{1.4}	33.7000	17.241	.667	.751
Pernyataan X _{1.5}	33.6750	17.917	.579	.764
Pernyataan X _{1.6}	33.6500	19.464	.585	.804
Pernyataan X _{1.7}	33.6750	17.251	.655	.753
Pernyataan X _{1.8}	33.4750	17.333	.765	.743
Pernyataan X _{1.9}	33.5500	20.510	.365	.818
Pernyataan X _{1.10}	33.6750	17.917	.579	.764

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25 Uji Validitas (X₂) Disiplin Kerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	33.8500	14.541	.557	.698
Pernyataan X _{2.2}	33.9500	15.485	.398	.740
Pernyataan X _{2.3}	33.7000	14.574	.472	.710
Pernyataan X _{2.4}	34.0250	14.179	.508	.703
Pernyataan X _{2.5}	33.8000	15.087	.418	.719
Pernyataan X _{2.6}	33.8500	14.541	.557	.698

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.22, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas (X₃) Keterampilan**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{3.1}	28.0750	21.661	.516	.784
Pernyataan X _{3.2}	27.0500	26.305	.443	.788
Pernyataan X _{3.3}	27.2250	25.256	.447	.787
Pernyataan X _{3.4}	26.8500	27.669	.319	.802
Pernyataan X _{3.5}	27.5000	21.487	.654	.753
Pernyataan X _{3.6}	27.3000	22.882	.676	.753
Pernyataan X _{3.7}	27.6000	24.144	.517	.777
Pernyataan X _{3.8}	28.0250	24.333	.548	.773
Pernyataan X _{3.9}	28.0750	21.661	.516	.784
Pernyataan X _{3.10}	27.0500	26.305	.443	.788

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Keterampilan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27 Uji Validitas (Y) Produktifitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	33.9000	21.938	.508	.825
Pernyataan Y.2	33.8250	23.379	.367	.838
Pernyataan Y.3	33.9500	22.305	.469	.829
Pernyataan Y.4	34.0500	21.126	.539	.822
Pernyataan Y.5	33.9000	22.810	.462	.830
Pernyataan Y.6	33.9000	21.938	.508	.825
Pernyataan Y.7	33.8250	23.379	.367	.838
Pernyataan Y.8	34.0500	18.921	.868	.782
Pernyataan Y.9	34.0250	20.692	.636	.811
Pernyataan Y.10	34.0250	20.692	.636	.811

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.24 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Produktifitas Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak

dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,976 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29 Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,712 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas (X₃) Keterampilan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.27 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,976 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Keterampilan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31 Uji Reliabilitas (Y) Produktifitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

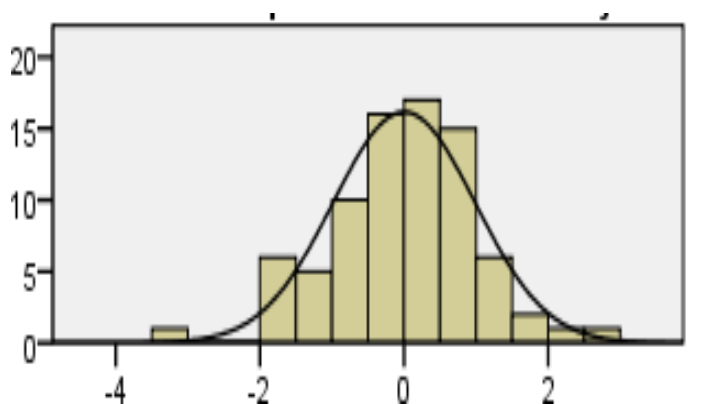
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.28 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,737 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Produktifitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

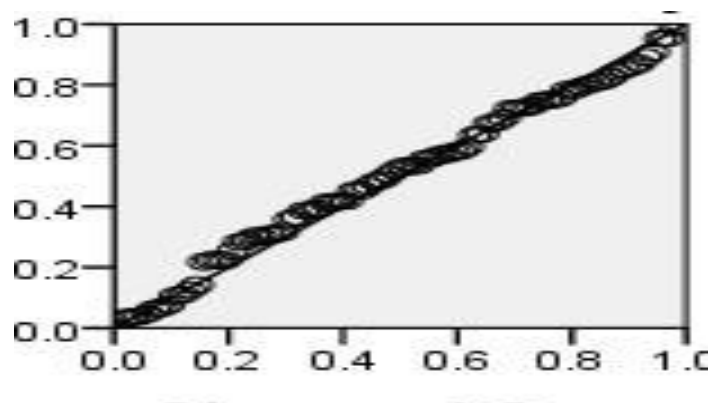
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber/ : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > taraf\ nyata (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.32 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.44834088
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.29 di atas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,411 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,411 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Dari ketiga gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji

ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osrespoden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Motivasi	0.656	3.506
Kedisiplinan	0.244	4,678
Keterampilan Kerja	0,478	3,789

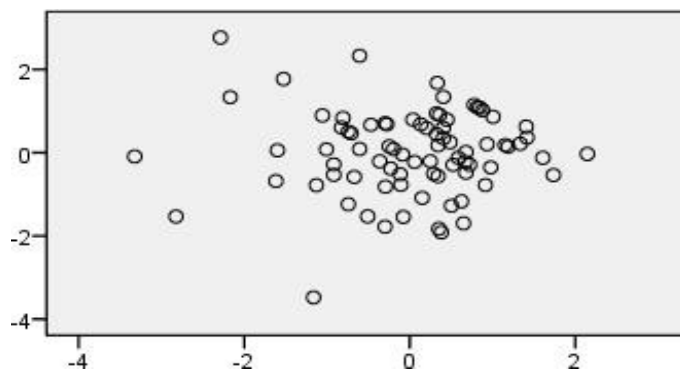
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance InflationFactor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Motivasi 3,506 < 10 , Kedisiplinan 4,678 < 10 dan Keterampilan Kerja 3,789 < 10 . Dan nilai *tolerance* Motivasi 0,656 $> 0,1$, Kedisiplinan 0,244 $> 0,1$ dan Keterampilan Kerja 0,478 $> 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara

nilai prediksi variabel terikat(ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.34 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	-2,242	3,890
Motivasi	0,657	0,155
Kedisiplinan	0,679	0,176
Keterampilan Kerja	0,789	0,234

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -2,242 + 0,657 X_1 + 0,679 X_2 + 0,789 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- b.** Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Produktifitas Kerja(Y) akan menurun sebesar -2,242.
- c.** Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Produktifitas (Y) akanmeningkat sebesar 0,657.
- d.** Jika terjadi peningkatan Kedisiplinan sebesar 1, maka Produktifitas (Y) akanmeningkat sebesar 0,679
- e.** Jika terjadi peningkatan Ketrampilan Kerja sebesar 1, maka Produktifitas (Y)akan meningkat sebesar 0,789.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansit $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh

antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t tabel.

$$\text{Nilai } df1 = k - 1, df2 = n - k .$$

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai k = 3, nilai $df1 = 2 (3-1)$ dan nilai $df2 = 0,05$ Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 1,67.

Tabel 4.35 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
Motivasi	0,418	3,298	0,002
Kedisiplinan	0,890	4,869	0,000
Keterampilan Kerja	0,789	3,27	0,003

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 3,298 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,298 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis satu (H_1) diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

2) Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktifitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,869 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,869 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis

dua (H_2) diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

3) Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,27 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga $t_{hitung} 4,869 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H_3) diterima, artinya keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 2 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 3$, nilai $df_1 = 2 (3-1)$ dan nilai $df_2 = 46 (49-3)$. Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,81.

Tabel 4.36 Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.788	2	608.365	67.718	.000 ^a
	Residual	333.681	37	5.049		
	Total	2041.300	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan dan Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.32 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 67,718 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_2) atau hipotesis diterima.

11. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,886	0,785	0,774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa uji koefisien dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Angka Adjuster R Square yang dihasilkan sebesar 0,774 yang mengindikasikan bahwa 77,4% produktifitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja , Keterampilan Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 77,4\% = 22\%$ dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti : Pelatihan, Pengembangan , Insentif, Motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

2) Nilai R yang sebesar 0,886 , nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) , terhadap Produktivitas Kerja (Y). Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin sangat kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,886 atau 88,6% yang berada pada range nilai 0,80-1, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat kuat.

Tabel 4.38 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Koreasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktifitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,298 dengan sig.0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi secara efektif akan menyebabkan meningkatnya produktifitas kerja secara bersamaan sebesar 0,418 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri meningkat maka akan meningkatkan produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian Rio (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai karyawan perusahaan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (1) yaitu karyawan tidak menerima sandang pangan dan papan dari perusahaan untuk bertahan hidup. Menyelesaikan permasalahan pada poin (2) yaitu karyawan tidak merasakan aman dalam bekerja di perusahaan.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,869 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan kerja yang efektif dan dilakukan oleh kantor akan menyebabkan meningkatnya produktifitas kerja secara bersamaan sebesar 0,680 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putri (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu karyawan tidak melaksanakan setiap peraturan yang

ada baik tertulis maupun tidak tertulis..

3. Pengaruh Variabel Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,27 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan keterampilan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja secara bersamaan sebesar 0,789 satuan. Dengan kata lain ketika keterampilan kerja yang terdiri dari komunikasi, keterampilan kerja sama tim, keterampilan negosiasi, keterampilan memecahkan masalah dan keterampilan dalam memimpin maka produktivitas kerja akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Murti (2012) yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (4) yaitu karyawan belum memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Penelitian ini juga menjawab permasalahan pada poin (5) yaitu karyawan belum mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

4. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,27 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin

(1) Karyawan tidak menerima sandang pangan dan papan dari perusahaan untuk bertahan hidup. Menyelesaikan permasalahan pada poin (2) yaitu karyawan tidak merasakan aman dalam bekerja di perusahaan. Pada poin (3) yaitu karyawan tidak melaksanakan setiap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis. menyelesaikan permasalahan pada poin (4) yaitu karyawan belum memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Dan menyelesaikan permasalahan pada poin (5) yaitu karyawan belum mampu memimpin suatu tim untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) adalah 3,298. Besarnya Motivasi (X_1) terhadap Produktifits Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,414, yang berarti setiap ada Motivasi (X_1), maka akan meningkatkan Prouktifitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 satuan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 4,869. Besarnya pengaruh dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,680, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,680 satuan.
3. Keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai. Hasil penelitian ini teruji dan

dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 3,27. Besarnya pengaruh dari Keterampilan Kerja (X_3) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0,789, yang berarti setiap ada peningkatan keterampilan kerja (X_3), maka akan meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,789 satuan.

4. Motivasi, Disiplin Kerja dan Keterampilan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Karyawandi PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Binjai.Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 67,718 dengan tingkat signifikan 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan bagi Kepala Cabang agar untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan melihat adanya bentuk dukungan social dari atasan sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik \dan selanjutnya disarankan juga kepada Kepala Cabang agar memperhatikan karyawan yang tidak dapat bertahan hidup karena telah diberikan sandang, pangan dan papan pada perusahaan. Solusinya yang dapat dilakukan untuk motivasi kerja karyawan melalui kondisi kerja adalah agar memberikan sandang, pangan dan papan untuk bertahan hidup
2. Disarankan bagi Kepala Cabang agar untuk mempertahankan dan meningkatkan setiap peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak

tertulis selalu dipatuhi karyawan selanjutnya disarankan juga kepada Kepala Cabang agar memperhatikan karyawan yang datang tidak tepat waktu ke kantor , agar setiap pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Solusinya yang dapat dilakukan untuk disiplin kerja melalui rekan kerja dengan cara ciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif ataupun penuhi hak karyawan secara adil dan transparan.

3. Disarankan bagi Kepala Cabang agar untuk memperhatikan mempertahankan dan meningkatkan karyawan dapat bernegosiasi untuk meyakinkan dapat bekerja sama dengan nasabah selanjutnya disarankan juga kepada Pimpinan Cabang karyawan yang belum memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Solusinya yang dapat dilakukan untuk keterampilan kerja karyawan dengan cara mengadakan program pelatihan, cross-training, menyediakan fasilitas yang mendukung , hal ini juga dapat membuat karyawan lebih banyak pengetahuan agar setiap karyawan dapat memiliki kemampuan untuk berkomunikasi.
4. Disarankan kepada Kepala Cabang agar untuk memperhatikan mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang belum memiliki semangat kerja yang baik dan disarankan juga kepada Pemimpin Cabang karyawan yang belum mampu memimpin suatu pekerjaan. Dengan solusi melakukan orientasi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditarget.

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2012). *A Theory Of Human Motivastion*. Google Books.
- Amalia. ((2012)). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/315*.
- Arikunto. ((2014)). *Prosedur Penelitian Sebagai Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Penerbit Banacipta.
- Alhamdani, M. R., & Sari, D. P. (2019). *Performance Evaluation of Pontianak Kapuas Indah Market from Architecture and Behaviour Aspect*. *Journal of Architectural Research and Education*, 1(2), 107.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dunette. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Yudhistira.
- Franita, R. (2020). Analisa perencanaan keuangan untuk wanita diusia 30 tahun. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 6(3), 584-590.
- Ghozali. (2011). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gomes. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Banacipta.
- Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- K, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- M, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Jurnal* <https://eprints.uny.ac.id/28529/1>.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.

- Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Gramedia.
- Murti. (2012). Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. *Jurnal Repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/330*.
- Patria. (2014). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/34243/>.
- Putri, R. (2015). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Produktifitas Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak. <https://media.neliti.com/media/publications/33796-ID>.
- Ramanto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Ketiga*. Medan: USU Press.
- Samsudin. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sangadji, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela. (2013). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Undip.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Sofyandi. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Erlangga.
- Sunyoto. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Yudhistira.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja KPU Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(2), 298-313.

Sebayang, S. A. (2018). Analisis structural equation modelling (sem) terhadap alih fungsi lahan pertanian dan kesejahteraan ekonomi masyarakat. *At-tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.

Umar. (2013). *Pengantar Ilmu Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.

Wibisono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media.