

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
UNIT LOAN ADMIN (DOKUMEN POKOK) PT BANK
TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. KANTOR
CABANG PEKANBARU**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT THE LOAN ADMIN UNIT (MAIN DOCUMENTS) PT
BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. PEKANBARU BRANCH
OFFICE*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Oleh

SUHELMI YASRI
NIM: 1761201030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



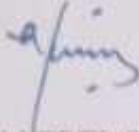
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2021**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SUHELMI YASRI
NIM : 1761201030
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UNIT LOAN ADMIN
(DOKUMEN POKOK) PT. BANK TABUNGAN NEGARA
(PERSERO) Tbk. KANTOR CABANG PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I



LILI ERTI, SE, MM
NIDN : 1028046101

PEMBIMBING II



MURNAWATI, SE, MM
NIDN : 1021036101

DEKAN



Dr. ARIZAL N. SE, MM
NIDN : 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM
NIDN : 1020017801

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA UNIT LOAN ADMIN
(DOKUMEN POKOK) PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)
Tbk. KANTOR CABANG PEKANBARU**
*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT THE LOAN ADMIN UNIT (MAIN DOCUMENTS) PT
BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk. PEKANBARU BRANCH
OFFICE*

Oleh :

SUHELMI YASRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Unit Loan Admin sebanyak 34 orang. Maka responden adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) tersebut. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus (Sampling jenuh). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan adalah benar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu $0,449 < 2,72839$ dan Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan adalah benar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $6,793 > 2,72839$.

Kata kunci : Motivasi, Kepemimpinan dan Produktivitas karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di zaman teknologi yang semakin canggih ini sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, sumber daya manusia menjadi pembicaraan yang semakin penting. Khususnya bagi perusahaan yang harus memiliki nilai-nilai penting didalamnya seperti adanya seorang pimpinan dan juga disertai dengan karyawannya untuk mencapai suatu tujuan.

Tercapainya target dan tujuan perusahaan merupakan tugas seorang pimpinan. Untuk mencapai itu seorang pimpinan harus melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta pegevaluasian terhadap proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika hanya dengan mengandalkan suatu pemberitahuan semata, seorang pimpinan tidak melakukan semuanya dengan sendirian. Mereka memerlukan sumber daya manusia yang mau bekerja sama dan peran serta kerja sama yang membangun seperti halnya para karyawan dalam mencapai tujuan hasil yang efektif dan efisien serta maksimal.

Suatu organisasi akan dapat mencapai produktivitas yang tinggi apabila memiliki motivasi yang besar untuk bekerja atau melaksanakan tugasnya sebagai pegawai dengan baik. Motivasi berkaitan dengan produktivitas, apabila seorang pegawai memiliki motivasi yang kurang maka secara otomatis produktivitas kerjanya juga rendah.

Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawannya mau dan semangat dalam bekerja. Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan serta

berkeinginan untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan hasil kerja yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan supaya dapat bekerja secara optimal, maka manajemen perlu memahami sifat, karakter dan motif apa yang memotivasi mereka agar mau bekerja secara optimal diperusahaan tersebut.

Manajemen perusahaan hendaknya mampu mengkoordinir para karyawannya serta mampu menggerakkan semangatnya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Agar dapat tercapainya suatu tujuan dan dapat membangun budaya kerja yang kondusif.

Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, untuk itu maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, jika tingkat keahlian yang dimiliki rendah, maka otomatis produktivitas kerja menurun.

Setiap perusahaan menginginkan para karyawannya untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan akan dapat berproduksi secara optimal, yang pada akhirnya perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Sejauh ini karyawan pada *Unit Loan Admin* (dokumen pokok) PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru mempunyai target yang telah ditetapkan, namun pada kenyataannya target pada setiap akhir bulan selalu menurun dan tidak adanya peningkatan pada setiap akhir bulan dan itu terjadi dari tahun ketahun.

Untuk itu diperlukan adanya motivasi yang sifatnya membangun untuk terciptanya produktivitas kerja pada karyawan umumnya bagi seluruh karyawan Bank BTN, dan khususnya pada Unit Loan Admin Dokumen Pokok Bank BTN, dalam menjalankan tugas serta kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan yang ada agar dapat tercapainya suatu tujuan dan pencapaian target.

Sejauh ini pimpinan sudah memberikan motivasi pada seluruh karyawan pada Bank BTN, namun nampaknya motivasi yang diberikan tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini permasalahan yang terjadi adalah dikarenakan tidak adanya peningkatan terhadap target yang diberikan didalam penyelesaian dokumen pokok dari tahun ketahun yang dinamakan LAT (Lewat Ambang Toleransi) yang artinya target tidak tercapai didalam pengurusan dokumen pokok yang terdiri dari Akta notaris/AJB (Akta Jual Beli), Sertifikat dan IMB (Izin Mendirikan Bangunan). Dan DAT (Dalam Ambang Toleransi) yang artinya dokumen dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih lama. Adapun data LAT didalam penyelesaian dokumen pokok pada Unit Loan Admin Dokumen Pokok PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru didalam penyelesaian dokumen dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar LAT (Lewat Ambang Toleransi) Didalam Penyelesaian Dokumen
Pokok pada Unit Loan Admin.

No	Tahun	Akta Jual Beli	SERTIFIKAT	Izin Mendirikan Bangunan
1	2017	367	1.186	717
2	2018	706	1.338	408
3	2019	516	1.332	429
4	2020	469	1.124	369

Sumber : PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan khususnya pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru, dan dalam menindak lanjuti mengenai permasalahan diatas maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pembahasan dengan judul : “ **Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru** “.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru ?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru ?
3. Apakah motivasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru ?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru.

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak :

1. Bagi manajemen, khususnya pada pimpinan (Kepala Cabang). Dapat memberikan motivasi keseluruhan karyawan dan karyawan umum di Bank BTN, khususnya pada Unit Loan Admin (Dokumen Pokok) yang dapat membangun dalam penyelesaian dokumen kredit yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan dari pengetahuan yang didapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di bank BTN.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Gambaran singkat sistematika penulisan yang akan diajukan didalam proposal ini akan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini hal-hal yang dihubungkan dengan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas pengertian manajemen, pengertian motivasi, bentuk-bentuk motivasi, jenis-jenis dan faktor-faktor motivasi, pengertian produktivitas kerja, pengukuran produktivitas kerja serta pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup tentang, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG PEKANBARU

Bab ini membahas tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknis analisis data, serta variabel dan pengukuran.

BAB V : HASIL DARI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yang terjadi dari analisis karakteristik responden, analisis jawaban responden, analisis validitas dan reliabilitas angket, analisis regresi linier berganda serta pembahasannya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dan saran yang diperlukan untuk kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- .A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi, Kedua.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*, Edisi Tujuh. Yogyakarta : BPFE.
- Nofrizal. 2019. *Metode Penelitian dan Praktek SPSS*. Pekanbaru-Riau: Unilak Pers.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru : unilak pers.
- _____. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: unilak pers.
- Priyatno. 2011, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rianita Hanna Putri. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Skripsi*. Yogyakarta:UNY.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

JURNAL

- Hamali, A. Y. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Studi kasus pada PT X Bandung*. Jurnal The Winners, Vol. 14 No. 2, ISSN 1412-1212.
- Rahmawati, D. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, Vol 1 No 1, ISSN 2339-0352.
- Rumondor, V. K. 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Jurnal Emba, Vol 1 No. 4, ISSN 2303-1174.