

655.32

SIA

a

1999

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA
PT. BANK BTPN CABANG BOGOR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Sarjana (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang**



Disusun Oleh :

PARLUHUTAN SIANIPAR

NIM : 92.30.1322

NIRM : 92.6.111.02016.50127

Jurusan : Manajemen

PERPUSTAKAAN

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

FAKULTAS EKONOMI 645 17/15/10

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG

SEMARANG af

1999

TGL. 18/11-1999

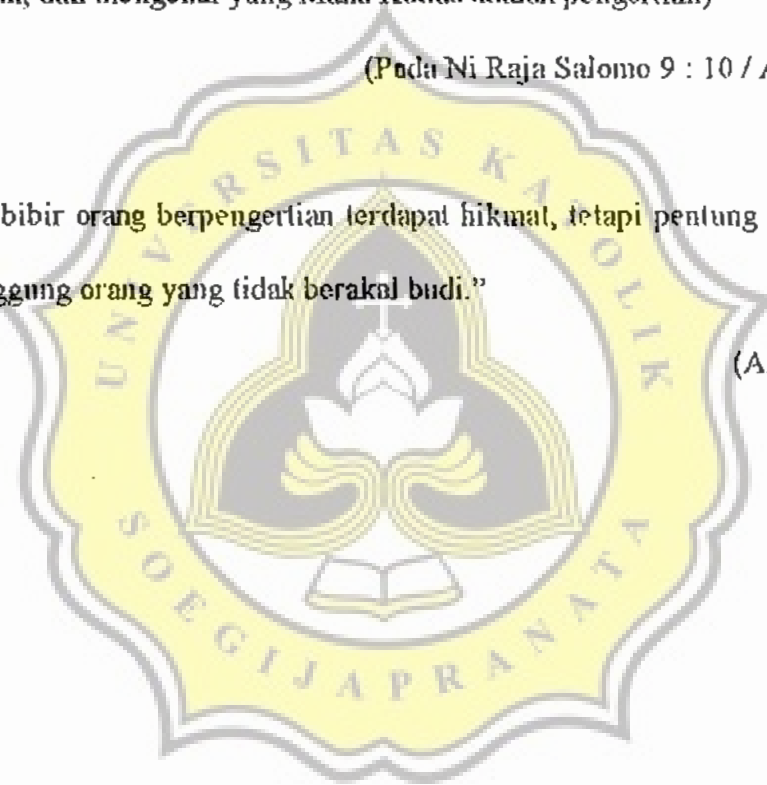
HALAMAN MOTTO

“Biar Mida Johawa Do Parmulaan Ni Hapistaran, Jala Parbinotoan Ni Angka Na Badia Do Hupantason”. (Permulaan hikmat adalah takut akan Tuhan, dan mengenal yang Maha Kudus adalah pengertian)

(Pada Ni Raja Salomo 9 : 10 / Amsal 9 : 10)

“Di bibir orang berpengertian terdapat hikmat, tetapi pentung tersedia bagi punggung orang yang tidak berakal budi.”

(Amsal 10 : 13)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA PENYUSUN : PARLUHUTAN SIANIPAR

NOMOR INDUK MAHASISWA : 92.30.1322

NIR M : 92.6.111.02016.50127

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
YANG BERHUBUNGAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
BAGIAN PEMASARAN PADA PT. BANK
BTPN CABANG BOGOR**



Semarang, Juni 1999

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Drs. Heru Sutantio)

(Dra. A. Ferijani, MSHRM.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG BERTINGKATAN
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PEMASARAN PADA PT. BANK BTPN CABANG BOGOR

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan para penguji pada tanggal 16 Juli 1999.



Koordinator Penguji

Dekan

(Drs. Alex Emyll, MSP.)

(Komala Inggawati, SE., MM)

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia dalam rangka mencapai produktivitas kerja sangatlah penting. Pada PT. Bank BTPN Cabang Bogor dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran, motivasi sangat penting dikelola mengingat sebagai perusahaan yang cukup besar, dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya semaksimal mungkin. Produktivitas kerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bank BTPN Cabang Bogor tahun 1997 berdasarkan dana yang berhasil dihimpun dengan biaya tenaga kerjanya adalah sebesar 18,85%, sedangkan pada tahun 1998 adalah sebesar 17,11% atau mengalami penurunan sebesar 1,74%. Pihak manajemen perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan bagian pemasaran agar produktivitas kerjanya dapat ditingkatkan, mengingat faktor-faktor lainnya relatif sudah baik.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran pada PT. Bank BTPN Cabang Bogor. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian pemasaran pada PT. Bank BTPN Cabang Bogor yang berjumlah dua puluh orang. Keduapuluh karyawan tersebut dijadikan responden penelitian (sensus). Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket guna memperoleh data primer. Data sekunder diperoleh melalui interview dengan Manager Personalia dan Umum. Sebelum dianalisis, data yang diperoleh diuji validitas dan reliabilitasnya, setelah di lakukan uji validitas dan reliabilitas, dapat diketahui penggunaan instrumen indikator adalah valid (data dapat digunakan/ tidak cacat) dan reliabel (dapat dipercaya), karena r -hitung lebih besar dari r -kritisnya dan reliabilitas total item adalah Alpha = 0,6225 lebih besar dari r -kritisnya pada taraf signifikan 5% (0,444). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik non-parametrik. Pengujian hipotesis menggunakan uji t pada taraf signifikan 5%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara faktor prestasi dengan produktivitas kerja ($r_{X1Y} = 0,717$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $4,360 > 2,101$.
- 2) Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara faktor pengakuan dengan produktivitas kerja ($r_{X2Y} = 0,633$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $3,470 > 2,101$.
- 3) Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara faktor tanggung jawab dengan produktivitas kerja ($r_{X3Y} = 0,618$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $3,332 > 2,101$.
- 4) Terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara faktor kemajuan dengan produktivitas kerja ($r_{X4Y} = 0,577$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $2,996 > 2,101$.
- 5) Terdapat hubungan yang positif dan cukup kuat antara faktor pekerjaan itu sendiri dengan produktivitas kerja ($r_{X5Y} = 0,588$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $3,085 > 2,101$.
- 6) Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara faktor kemungkinan berkembang dengan produktivitas kerja ($r_{X6Y} = 0,768$), Hubungan tersebut terbukti signifikan, di mana t -hitung $>$ t -tabel ($\alpha = 5\%$, 18), yaitu $5,081 > 2,101$.
- 7) Secara berurutan hubungan antara faktor-faktor motivasi dengan produktivitas kerja dimulai dari yang terkuat adalah 1) faktor kemungkinan berkembang $r_{X6Y} = 0,768$, 2) prestasi r_{X1Y}

= 0,717, 3) pengakuan $r_{X2Y} = 0,633$, 4) tanggung jawab $r_{X3Y} = 0,618$, 5) pekerjaan itu sendiri $r_{X5Y} = 0,588$ dan 6) kemajuan $r_{X4Y} = 0,577$.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, dapat diajukan saran-saran, yaitu: 1) Motivasi berkenaan dengan kemungkinan berkembang perlu tetap di-*maintenance*, dengan memberikan pengarahan dan pemahaman bahwa peningkatan/ kemajuan karier di masa datang tetap “menjanjikan”, sehingga walaupun pada saat ini kemajuan/ peningkatan kariernya kurang baik, namun di masa yang akan datang terbuka peluang yang cukup luas untuk semakin berkembang. Perusahaan perlu menetapkan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi secara jelas. 2) Pihak manajemen lebih memotivasi karyawannya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dilaksanakan dengan membangun/ sosialisai *image* bahwa Bank BTPN dewasa ini tidak hanya banknya “Pensiunan PNS” dan *bonafide* dalam bersaing dengan bank-bank yang lainnya. Kebijakan tersebut sekaligus dapat menjadikan *spirit* bagi karyawan untuk meraih prestasi setinggi karena masyarakat dapat menerima kehadiran Bank BTPN dan semakin percaya. Secara internal, *spirit* karyawan Bagian Pemasaran juga perlu ditingkatkan dengan selalu memberikan pengarahan dan dorongan dari Manajer Pemasaran setiap kali diadakan *meeting* maupun evaluasi hasil kerja. 3) Perlu menciptakan budaya kerja memberikan pengakuan yang tidak terbatas pada ucapan/ lesan, tetapi juga dalam bentuk piagam/ *award* bagi karyawan yang memperoleh prestasi yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan setiap semester atau setahun sekali dengan memilih nominasi dan karyawan yang paling berprestasi. Pemilihan dilakukan secara transparan. 4) Meningkatkan motivasi akan tanggung jawab, motivasi akan kemajuan/ peningkatan karier maupun motivasi akan pekerjaan itu sendiri, yaitu meyakinkannya bahwa *job* sebagai tenaga lapangan (tenaga marketing), apalagi pada perusahaan perbankan bukanlah pekerja “*blue colour*”, tetapi merupakan pekerjaan yang sangat penting bagi ujung tombak keberhasilan perusahaan. Pekerjaan tersebut merupakan “Duta/ wakil Bank” justru memerlukan *skill* yang baik, sekaligus meyakinkannya bahwa tersebut penuh dengan tantangan/ dinamis, sehingga karyawan akan semakin menyenangi pekerjaannya. Di masa depan, apabila pihak perusahaan merekrut karyawan, perlu diperhatikan minat dan bakatnya apakah sesuai dengan kualifikasi (spesifikasi jabatan) sebagai tenaga lapangan/ pemasaran.

KATA PENGANTAR

Skripsi yang berjudul "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. BANK BTPN CABANG BOGOR", ini berhasil disusun sebagai kewajiban penulis dalam rangka menyelesaikan program Sarjana (S1), oleh karena itu pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya.

Penulis sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga memerlukan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah sepantasnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Heru Sutantio selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Dra. A. Ferijani, MSHRM, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
2. Bapak Drs. U. Hendricus Sinurat selaku pimpinan PT. Bank BTPN Cabang Bogor yang telah bersedia memberikan ijin penelitian dan data yang penulis perlukan.
3. Bapak/ Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
4. Karyawan Bank BTPN Bagian Pemasaran yang telah bersedia menjangkau waktunya sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
5. Ibunda tercinta, Abang dan Kakakku yang tersayang, teman-teman mahasiswa senasib sepenanggungan, serta beberapa pihak lainnya yang telah banyak

memberikan sumbangan pemikiran serta dorongan semangat bagi terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan untuk itu kritik dan saran dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca.



Semarang, Juni 1999

Peneliti

(PARLUHUTAN SIANIPAR)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Motivasi Kerja	8
2.1.2. Produktivitas Kerja	15
2.2. Kerangka Pikir Teoritis	17
2.3. Hipotesis	18

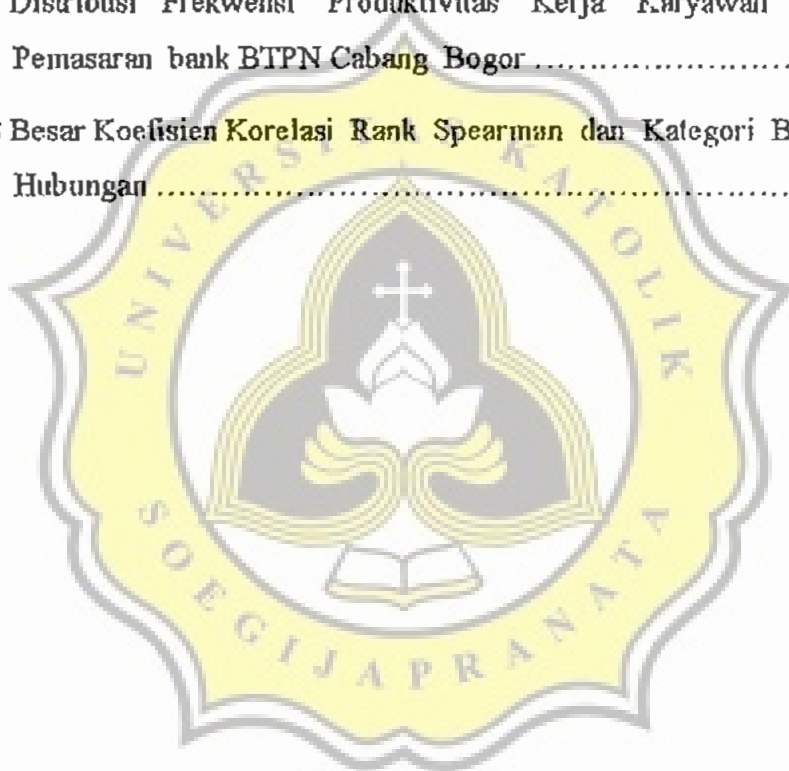
2.4. Definisi Operasional	19
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Objek Penelitian	23
3.2. Populasi	23
3.3. Data yang Dipergunakan.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	25
3.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	27
3.7. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	32
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Singkat	32
4.1.2. Manajemen	36
4.1.3. Kegiatan dan Pengembangan Usaha.....	37
4.1.4. Struktur Organisasi	39
4.1.5. Ketenagakerjaan	47
4.2. Identitas Responden.....	49
4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	49
4.2.2. Umur dan Status Kawin Responden.....	50
4.2.3. Pendidikan dan Masa Kerja Responden.....	51
4.3. Analisis Kualitatif.....	52
4.3.1. Motivasi	52
4.3.2. Produktivitas Kerja	65

4.4. Analisis Kuantitatif	69
4.4.1. Hubungan Antara Faktor Prestasi dengan Produktivitas Kerja	69
4.4.2. Hubungan Antara Faktor Pengakuan dengan Produktivitas Kerja	70
4.4.3. Hubungan Antara Faktor Tanggung Jawab dengan Produktivitas Kerja	71
4.4.4. Hubungan Antara Faktor Kemajuan dengan Produktivitas Kerja	72
4.4.5. Hubungan Antara Faktor Pekerjaan itu Sendiri dengan Produktivitas Kerja	73
4.4.6. Hubungan Antara faktor Kemungkinan Berkembang dengan Produktivitas Kerja	74
BAB V PENUTUP	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran-Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Validitas Instrumen Variabel Faktor Prestasi, Pengakuan, Tanggung Jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu Sendiri dan Kemungkinan akan Berkembang.....	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan bagian Pemasaran bank BTPN Cabang Bogor	49
Tabel 4.2 Umur dan Status kawin Karyawan bagian Pemasaran Bank BTPN cabang Bogor	50
Tabel 4.3 Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Bank BTPN Cabang Bogor	51
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Keinginan Prestasi Kerja yang Lebih Tinggi	53
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan akan Kebutuhan Prestasi	54
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan akan Pengakuan	55
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan akan Pengakuan	56
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan akan Tanggung Jawab..	57
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan akan Tanggung Jawab...	59
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan akan Kemajuan	60
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan akan Kemajuan	61
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan akan Pekerjaan itu Sendiri	62

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Tentang Pemenuhan Kebutuhan akan Pekerjaan itu Sendiri	63
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keinginan Akan Adanya Peluang Untuk Peningkatan Karir di Masa yang akan Datang	64
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Tentang Adanya Peluang untuk Berkembang Dimasa yang akan Datang	65
Tabel 4.16 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bank BTPN Cabang Bogor ..	67
Tabel 4.17 Distribusi Frekwensi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran bank BTPN Cabang Bogor	68
Tabel 4.18 Besar Koefisien Korelasi Rank Spearman dan Kategori Besarnya Hubungan	76



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada Bank BTPN Kantor Cabang Bogor..	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Interview

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 : Perhitungan Validitas

Lampiran 4 : Perhitungan Reliabilitas

Lampiran 5 : Hasil Korelasi Rank Spearman

Lampiran 6 : Perhitungan t-hitung

Lampiran 7 : Daftar Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran

Lampiran 8 : Tabel r-kritis dan Tabel t-hitung

