

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
MASA COVID 19 PADA BANK
RAKYAT INDONESIA (BRI)
CABANG GORONTALO**

Oleh:

**AZWAR MALIK
E2118159**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI MASA COVID 19 PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG GORONTALO

OLEH

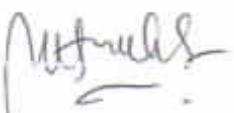
AZWAR MALIK
E2118159

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo.....2022

Menyetujui

Pembimbing I

16/3/22


Popy Mujizat, SE, MM
NIDN:0915016704

Pembimbing II


Svamsol, SE., M.SI
NIDN:0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUTIVITAS KERJA PEGAWAI DI MASA COVID 19 PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG GORONTALO

OLEH

AZWAR MALIK

E2118159

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
(Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr Juriko Abdussamad, M.Si
(Ketua Penguji)
2. Wiwin L Husain, SE., MM
(Anggota Penguji)
3. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota Penguji)
4. Popy Mujizat, SE.,MM
(Pembimbing Utama)
5. Syamsul, SE., MSi
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09281169 01

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, Kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 15 Maret 2022

Yang membuat pernyataan



KATA PENGANTAR

Alhamdulilah, saya mengucapkan rasa syukur kehadirat ALLAH SWT, karna atas berkat rahmat dan Hidaya-Nya saya dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan judul "**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DIMASA COVID 19 PADA BANK BRI CABANG GORONTALO**" sesuai denganyang di rencanakan, dan tak lupa salam dan taslim saya haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW. usulan penelitian ini di buat untuk memenuhi syarat untuk melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak, usulan penelitian ini dapat saya selesikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya menghaturkan banyak terima kasih kepada Bapak, Moh Ichsan Gaffar , SE. M.AK, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetauhan dan teknologi, dan bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjoke, M.Si selaku rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir SE.,M.SI , selaku Dekan Fakultas Ekonomi, bapak Syamsul, SE.,M.SI, Selaku Ketua Program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi, Ibu Popy Mujizat, SE.,MM, selaku pembimbing I, dan Bapak Syamsul, SE.,M, Si, selaku dosen pembimbing II, Dan Seluruh Dosen Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo,

Kepada Bapak Pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yang telah memberi izin kepada saya untuk melalukan penelitia, dan tak lupa juga kepada kedua orang tua saya yang selalu mendoakan saya dan selau memberi dukungan kepada saya selama masa perkuliahan dalam keberhasilan studi saya dan kepada seluruh keluarga saya dan teman teman yang telah memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, saya berharap bapak ibu penguji dan semua lembaga untuk menyempurnakan penulisan usulan penelitian kedepannya. semoga usulan penelitian selalu berguna untuk semua elemen-elemen yang berkepentingan.

Akhirya dengansemua kerendahan hati, saya mengharapkan agar diberikan kemudahan, masukan maupun binaan untuk di berikan kepada lembaga-lembaga yang selalu di berikan kemudahan dan rezeki yang berlipat ganda dari Allah Swt,
Amin.

Gorontalo,.....2022

Penulis

AZWAR MALIK

ABSTRAK

AZWAR MALIK. E2118159. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI MASA COVID 19 (PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG GORONTALO)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), keterampilan (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo. pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), keterampilan (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yaitu sebesar 0,362 atau 36,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,181 atau 18,1%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa kedisiplinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,374 atau 37,4%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa etos kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,136 atau 13,6%. Hasil pengujian kelima menunjukkan bahwa keterampilan (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yakni sebesar 0,025 atau 25%.

Kata kunci: produktivitas kerja, Bank Rakyat Indonesia, Covid-19



ABSTRACT

AZWAR MALIK. E2118159. FACTORS AFFECTING EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN THE TIME OF COVID 19 (AT THE BANK RAKYAT INDONESIA, GORONTALO BRANCH)

This study aims to find to what extent the effect of motivation (X1), discipline (X2), work ethic (X3), skills (X4) on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo branch. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The data analysis method used is path analysis. The results of the first test show that motivation (X1), discipline (X2), work ethic (X3), and skills (X4) have a significant effect on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo Branch, namely 0.362 or 36.2%. The results of testing the second hypothesis show that motivation (X1) has no significant effect on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo Branch, namely 0.181 or 18.1%. The third hypothesis test shows that discipline (X2) has a significant effect on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo Branch by 0.374 or 37.4%. The results of the fourth test indicate that work ethic (X3) has no significant effect on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo Branch by 0.136 or 13.6%. The results of the fifth test show that skills (X4) have no significant effect on work productivity (Y) at Bank Rakyat Indonesia, Gorontalo Branch, namely 0.025 or 2.5%.

Keywords: work productivity, Bank Rakyat Indonesia, Covid-19



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	11
2.1.2 Konsep produktivitas kerja.....	13
2.1.3 Meningkatkan Produktivitas Kerja	14
2.1.4 Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	16
2.1.5 Pengukuran produktivitas	17
2.1.6 Indikator produktivitas kerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis	23

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	25
3.1 Objek Penelitian.....	25
3.2 Metode penelitian.....	25
3.2.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian	26
3.2.2. Populasi Dan Sampel	28
3.2.3. Sumber Data.....	30
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.5. Prosedur Penelitian.....	31
3.2.6. Metode Analisis	36
3.2.7 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1 PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo	38
4.1.2 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo	41
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Deskriptif Karateristik Responden.....	58
4.2.2 Deskriptif Karateristik Variabel Penelitian.....	63
4.2.3 Hasil Uji Dan Reliabilitas	68
4.2.4 Analisis Data Statistik	72
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	74
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	77
BAB V PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2.2	Perbedaan dengan penelitian sekarang.....	22
Tabel 3.1	Oprasional Variabel Penelitian X.....	27
Tabel 3.2	Oprasional Variabel Penelitian Y.....	28
Tabel 3.3	Bobot Nilai	27
Tabel 3.4	Koefisen Korelasi	33
Tabel 4.1	Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Frekuensi Responden Menurut pendidikan.....	59
Tabel 4.3	Frekuensi Responden Menurut Usia	60
Tabel 4.4	Frekuensi Masa Kerja Responden.....	62
Tabel 4.5	Kriteria Interpretasi Skor	63
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1	64
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan (X2.....	65
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (X3).....	66
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Keterampilan (X4)	66
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kinerja (Y)	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2) .	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X3)....	70
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keterampilan (X4)	71
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kinerja (Y)	71
Tabel 4.16	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh X1,X2,X3,X4 Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	23
Gambar 3.1.Struktur Path Analisis.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo	41
Gambar 4.2 Hubungan Antara Variabel Dan Pengaruh Langsung	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian	90
Lampiran 2	Kuisisioner/Angket	91
Lampiran 3	Data Original Dan Data Interval.....	99
Lampiran 4	Deskriptif Variabel Penelitian	131
Lampiran 5	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	137
Lampiran 6	Uji Korelasi	145
Lampiran 7	Uji Hipotesis.....	147
Lampiran 8	R Tabel Dan F Tabel	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasiperusahaan adalah suatu proses yang menjadi tempat orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan perusahan, Organisasi perusahan mencakup susunan staf dan alokasi tugas dan tanggung jawab dalam mengelolah data, Dan informasi untuk pembuatan keputusan dan merawat aktiva.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahan untuk mengatur sumber daya manusianya, Sumber daya ini di arahkan untuk mencapai tujuan perusahan yang telah di tetapkan sebelumnya, manajemen dalam sebuah perusahan berfokus pada kegiatan rekruitmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahan. salah satu upaya perusahan dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah dengan menghadirkan divisi *human resource* (HR), yang dapat memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahan, seperti manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahan.

Sumber daya manusia dapat diarahkan pada peningkatan kemampuan individu, yang dengan tujuan agar dapat beradaptasi terhadap berbagai perubahan peningkatan sumber daya manusia dapat di lihat dari produktivitas kerja pegawai dan tantangan yang dihadapi, Produktivitas kerja mengandung pemgertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.Pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan

menghasilkan *output* yang bermutu, Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Produktivitas kerja adalah istilah ekonomi didefinisikan sebagai perbandingan secara matematis antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam produksi semakin tinggi produktivitas kerja maka laba perusahaan semakin besar. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin dikit. Sedangkan menurut Sutrisno (2015:99) secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan , Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika espansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Produktivitas kerja pegawai adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin dikit, (Sinugan 2014:17).

Menurut Danadjaj (2016:48) Untuk mencapai produktivitas yang baik, perusahaan akan memberikan upah atau mengatur suasana tempat bekerja karna

merupakan salah satu bentuk usaha yang di lakukan perusahaan untuk melatih kerja pegawai untuk mengembangkan produktivitas kinerja pegawai. dengan memberikan upah atau memperbaiki suasana tempat kerja, di harapkan kerja pegawailebih di tingkatkandan memaksimalkan produktivitas kinerja pegawai bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno yang di kutip oleh Sri Wahyuni (2011:104).. produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada didalam perusahaan, Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiendan efektif, Sehingga ini semua diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudahditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu (1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seseorang pegawai sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. (2) Semangat Kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin, indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (3) Pengembangan diri, senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan yang dihadapi semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan. (4) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seseorang pegawai jadi

meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. (5) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yangdigunakan, masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Menurut Sedarmayanti(2018-214), ada beberapa faktor yang dapat di pengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu: (1) Motivasi: merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang di miliki untuk mencapainya. (2) Kedisiplinan: merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan filsafah dan moral pancasila. (3) Etos kerja: merupakan salah satu faktor penentu prouktivitas, karna etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan sesuatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keeluruhan. (4) Keterampilan: faktor ketrampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menetukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu di tuntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetauhan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam

perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang berangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, Karna dari waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan. Harus disadari bahwa era tinggal landas hanya dapat diwujudkan bila kita benar-benar memiliki konsep waktu yang tepat dan mampu menguasai serta memanfaatkan waktu. (5) Pendidikan: Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, Baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karna setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetauhan, ketrampilan dan kemampuan yang handal. Disamping itu, faktor tersebut harus betul-betul serasi dengan kemampuan, kebolehan dan batasan manusia pekerja.

Lokasi penelitian yang saya ambil pada Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yang terletak di kota gorontalo yang berlokasi di Jln Nani Wartabone No 22 Kelurahan Ipilo Kota Gorontalo, dan melayani pembukaan BRI internet banking dan memberikan pinjaman ke nasabah dengan jaminan serifikat..

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan bapak Adi Korniawan Relationship Manajer (RM) beliau mengatakan bahwa produktivitas pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gorontalo adanya pandemi (covid 19) mengalami penurunan, Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara saya. Adapun fenomenanya sebagai berikut.

Semangat kerja pegawai menurun adanya covid. para pegawai khawatir akan terkena covid dalam melakukan transaksi dengan nasabah. contohnya, hal ini bisa dilihat dari kegiatan yang biasanya tidak dibatasi dengan pemasangan kaca pembatas serta adanya covid nasabah yang akan melakukan transaksi harus dibatasi dengan pemasangan kaca akrilik/pembatas. karna mengikuti aturan pemerintah. Kemampuan bekerja pegawai menurunadanya covid. contohnya, Sebelum adanya covid pegawai bekerja selama kurang dari sembilan jambekerja, Setelah adanya covid pegawai bekerja sudah dibatasi dengan jam kerja selama tujuh.

Semangat diri. dalam seseorang pegawai sangat menurun adanya covid ini, mereka khawatir adanya covid ini yang akan mengancam keselamatan mereka karna akan berdekatan atau bersentuhan langsung contohnya dalam berjabat tangan dengan seorang nasabah. Pengembangan diri menurun adanya covid, contohnyapercayadiri sebelum adanya covid rasa percaya diri itu ada karna tidak ada yang di hawatirkan atau di takutkan walaupun berdekatan dengan nasabah, serta adanya covid rasa percaya diri itu menurun karna akan menjadi beban pikiran mereka dalam melakukan transaksi yang di mana mereka takut akan terkena covid.

Mutu pelayanan, Contohnya, hal ini bisa dilihat dalam pelayanan sebelum adanya covid tanpa harus memakai masker ataupun mencuci tangan sebelum melakukan transaksi, Serta adanya covid semua nasabah di wajibkan harus menggunakan masker ataupun mencuci tangan sebelum melakukan transaksi.Efisiensi waktu, di mana pegawai harus menyelesaikan berkas nasabah

yang akan melakukan peminjaman uang dari rumah tanpa harus ke kantor atau bertatapan langsung dengan nasabah tersebut, contohnya, dalam hal survei langsung kepada nasabah yang akan melakukan peminjaman uang, dikarnakan adanya covid pegawai harus membatasi pertemuan dengan seorang nasabah. karna harus mematuhi peraturan pemerintah..

Covid 19 ini juga dapat mempengaruhi bagian Relationship Manajer (RM) di bidang Creditur, ternyata tidak bisa secara langsung bertatapan muka dengan nasabah di karnakan adanya pembatasan sosial berskala besar (PSSB), sedangkan syarat utama seorang nasabah yang ingin mengajukan permohonan,harus bertatapan langsng dengan seorang Creditur, karna harus di lihat atau mensurvei langsung seperti, usaha tanah, dan rumah sebagai jaminan persyaratan, sedangkan adanya covid 19 cara yang di lakukan Creditur untuk mendapatkan nasabah dengan cara meminta foto ktp, sertifikat tanah, surat izin usaha, kartu keluarga.

Permasalahan produktivitas yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo. akhir-akhir ini sudah terlihat adanya dengan pemasangan kaca pembatas/akrilit di masa covid-19. yang dulunya tidak terlihat tapi sekarang semua kegiatan yang di bank semua di batasi, contohnya, seorang nasabah yang akan melakukan transaksi itu harus mencuci tangan dan memakai masker, nah hal ini yang tidak pernah kita lihat sebelum adanya covid 19.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya,maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi

Produktivitas kerja Pegawai Di Masa Covid 19 Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gorontalo.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi (X1), Kedisiplinan(X2), Etos kerja (X3), Keterampilan (X4) secara simultan terhadap Produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo
2. Seberapa besar Motivasi (X1), seacara parsial terhadap Produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo
3. Seberapa besar Kedisiplinan (X2), secara parsial terhadap Produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo
4. Seberapa besar etos kerja (X3), secara parsial terhadap Produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
5. Seberapa besar pengaruh Keterampilan (X4) secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah memperoleh suatu data analisis mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai (X), Motivasi(X1), Kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), Keterampilan (X4) sehingga dapat di ketahui seberapa besar pengaruh di masa covid 19 pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

1.3.2 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1) Kedisiplinan (X2) Etos kerja (X3),Keterampilan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1), seacara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan (X2), secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Etos kerja (X3), secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterampilan (X4), secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada bank BRI Cabang Gorontalo mengenai faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di masa covid 19.

2. Manfaat praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetauhan pada umumnya, khususnya, bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat penelitian Untuk menambah wawasan maupun pengetauhan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di masa covid 19 pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
4. Peneliti ini diharapkan bisa bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran antara kualitas dan kuantitas untuk seseorang pegawai dalam satuan waktu untuk mendapatkan keinginan dan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Lin (2015:218) produktivitas kerja adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa infut yang dibutuhkan untuk memproduks output tersebut. Sedangkan menurut Britanica yang dikutip oleh Sedarmayanti (2018:196) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berati rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sedangkan Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015:21), Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. kemudian Siagian (2018:154) mengemukakan teori produktivitas kerja merupakan keahlian untuk mendapatkan hasil yang sepadan dari fasilitas yang diberikan untuk mendapatkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Suwatno (2018:154), produktivitas kerja pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas, Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia,

banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi. kemudian Hasibuan yang dikutip oleh Setiamy (2019:65) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengeraannya yang lebih baik. kemudian Simanjuntak yang dikutip oleh Wijayanti (2014:7). mendefinisikan bahwa produktivitas pada daarnya mencakup mental yang selalu yang mempunyai semua pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang di capai esok yang lebih baik dari hari yang diperoleh hari ini.

Sedangkan menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Hasanah (2016:15) mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai sangatlah penting bagi suatu perusahaan, Karna produktivitas kerja pegawai digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan maka laba dan produktivitas akan meningkat. Kemudian Sunyoto (2018:52) mendefinisikan secara filosofi bahwa produktivitas etos kerja yang sangat mendasar yang harus di pegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.kemudian Handoko (2019:190) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Berdasarkan definisi yang diatas,dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu pekerjaan yang merupakan perbandingan antara hasil keluar (output) dengan pemasukan, dan penjualan/pendapatan yang di sebut (input).

2.1.2. Konsep Produktivitas

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, Yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya karakteristik-karateristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kusnendi yang di kutip oleh Rismayadi (2015:4). Kemudian Fatah yang di kutip oleh Sumarsid (2016:67). mendefinisikan bahwa konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada keefektifan dan efisiensi dalam pembangunan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senangtiasa berusaha untuk terus berkembang.

Sedangkan menurut Setiamy (2019:59). konsep produktivitas kerja adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Dalam menghasilkan suatu kerja yang baik maka produktivitas memiliki beberapa faktor yaitu kemampuan, sikap, situasi dengan keadaan lingkungan, motivasi, upah, tingkat pendidikan. perjanjian kerja, dan penerapan teknologi. kemudian Kusnendi yang di kutip oleh Ratnasari (2017:75). mendefinisikan bahwa konsep produktivitas adalah mencakup semua dimensi lain dari pada upaya kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi. Oleh

karna itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu di tempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) .

Sedangkan menurut Suwatno yang di kutip oleh Asdar (2019:74). konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pengunaan berbagai sumber daya, Sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senangtiasa berusaha untuk terus berkembang. sedangkan menurut Sinugan (2018:57) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.

2.1.3. Peningkatkan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. mengatasi Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. menurut Sutrisno yang dikutip oleh Manik dan Syafrina(2015:105) adapun faktor-faktor tersebut yaitu: meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa,Pertama adalah

1. Perbaikan terus menerus. dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja,salah satu implikasinya adalah bahwa keseluruhan komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus.
2. Peningkatan mutu hasil. pekerjaan berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia. bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. karna itu,memperdayakan sumber daya manusia merupakan yang dicapai dalam satuhari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya. .
4. Pengembangan diri. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapai. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirinya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari pada masa lalu.Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. jadi, Meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang akan digunakan. Masukan dan keluaran.

Merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi pegawai.

2.1.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

- . Menurut Sedarmayanti (2018:214) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai, yaitu:
 1. Motivasi: merupakan kekuatan/pendorong kegiatan seorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya
 2. Kedisiplinan: merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketiaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan filsafah dan moral Pancasila.
 3. Etos kerja: merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan sesuatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.
 4. Ketrampilan: faktor ketrampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu

pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang berangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, Karna dari waktu itulah dapat dimunculkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan. Harus disadari bahwa era tinggal landas hanya dapat diwujudkan bila kita benar-benar memiliki konsep waktu yang tepat dan mampu menguasai serta memanfaatkan waktu.

Peneliti ini hanya membatasi 4 faktor yang di duga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kedisiplinan, keterampilan, etos kerja,

2.1.5 Pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas dapat digunakan dengan dua jenis ukuran jam kerja manusia, Yakni jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang digunakan untuk bekerja. jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karna sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja Menurut Sinugan (2015:223). Selanjutnya Al (2015:222), menjelaskan bahwa ukuran produktivitas bisa di lihat dengan dua cara yaitu produktivitas oprasional dan produktivitas finansial. produktivitas oprasional adalah rasio unit output terhadap unit input. baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik

(dalam unit). produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah).

Sedangkan menurut Mulyadi (2015:225), pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial. pengukuran diukur dalam bentuk antara keluaran dan masukan, Jika keluaran dan masukan yang digunakan dalam formula terebut dinyatakan dalam kuantitas fisik, maka rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas oprasional, jika digunakan keluaran dan masukan dalam rupiah, Rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas finansial. Kemudia Setiamy (2019:65) menambahkan bahwa pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah pegawai. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus di bayar dan jam-jam kerja yang harus di pergunakan untuk bekerja. Kemudian Sinugan (2014:201) menambahkan bahwa pengukuran produktivitas kerja sama dengan umpan balik melakukan kinerja agar memperbaiki produktivitas kerja pegawai. evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk menyelesaiannya, contohnya membagikan insentif dan hadiah lainnya, Untuk mendapatkan hasil penetapan, misalnya diskon, dan transfer. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan,: Untuk perencanaan dan pengembangan karir,: Untuk mengetahuhi penyimpangan-penyimpangan proses staffing,: Untuk mengetahuhi ketidak akurat informal,: Untuk memberikan kerja yang adil.

Sedangkan Menurut Muchdarsyah yang di kutip oleh Je (2014:27) pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/per-orang per-jam kerja yang diterima secara luas, namun dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarnakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karna itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (Jam, hari atau tahun). pengeluaran diubah kendala unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.karna hasil maupun masukan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai indeks yang sangat sederhana.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:208). pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahan/organisasi yang tetap seperti dalam menetukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan. suatu keuntungan dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf . Gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atas penampilan yang di tingkatkan.

2.1.6 Indikator produktivitas kerja

Menurut Sedarmayanti(2018:214), produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada dalam perusahan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksna secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah

ditetapkan. untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja: juga di artikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan.
2. Pengembangan diri: adalah proses yang di lakukan seseorang guna memenuhi kebutuhan aktualisasi diri agar memiliki kompetensi dan kualitas yang lebih baik
3. Mutu pelayanan: adalah yang menunjukkan sikap dan tingkat kesempurnaan pegawai terhadap nasabah
4. Efisiensi waktu: daat di artikan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang optimal (cepat dan tepat) dengan meminimalkan waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Budi Rimayadi (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (studi kasus pada CV mitra bersama lestari tahun 2014)	Untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara tingkat pendidikan, usia, kerja, motivasi dan pengalaman kerja karyawan.	Analisis regresi linier berganda	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan tingkat pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan antara tingkat pendidikan usia kerja, dan

				pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Kristoforus Je (2014)	Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek peningkatan jalan raja maunori kabupaten nagekeo (2014)	Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan parisipatif, dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.	Analisis regresi linier berganda	Menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kepemimpinan parisipatif dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Nova Syafrina (2014)	Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada bank danamon simpan pinjam(2018)	Untuk mengetahu pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produkifitas karyawan.	Analisis regresi linear berganda.	Untuk mengetahu pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas krja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian sekarang

Tabel 2.2 Perbedaan dengan penelitian sekarang

Nama (tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Azwar malik (2022)	Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di masa covid 19 pada bank bri cabang Gorontalo	Untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di masa covid 19 pada bank bri cabang Gorontalo	Metode analisis path	

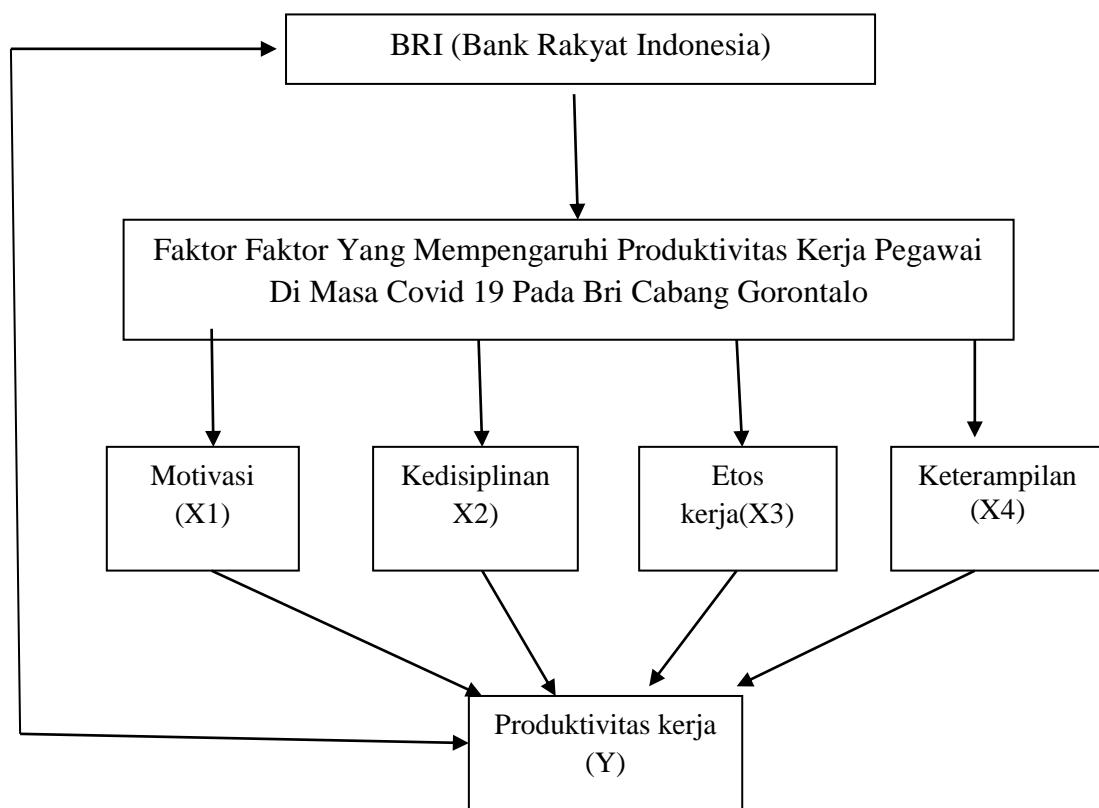
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan di laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Persamaannya adalah variabel yang di gunakan peneliti sama dengan variabel yang di gunakan pada penelitian terdahulu.
2. Perbedaannya adalah, tempat penelitian, populasi dan sampel yang di gunakan, dan alat analisis yang di gunakan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Semenjak virus corona mewabah di bulan mei tahun 2020 lalu, Begitu mempengaruhi produktivitas para pegawai yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo,Sedarmayanti (2018:220) mendefinisikan ada pun faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas ada 4 yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, ketrampilan, Dan pemimpin harus membuat ke lima faktor itu lebih efektif kepada para pegawai, khususnya di masa covid ini. Dimana pada masa pandemi ini produktivitas para pekerja sangat di uji dan lebih di tingkatkan guna untuk membuat stabilitas bisa stabil di masa covid.

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat di lihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini. yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo Dengan alur pemikiran diformulasikan dalam bentuk bagan sebagaimana digambarkan di bawah ii.



Gambar2.1Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dukemukakan di atas, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang terdiri dari, Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), Keterampilan (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
2. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
3. Kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
4. Etos kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
5. Keterampilan (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah, Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Etos kerja (X3), Keterampilan (X4) faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Y). pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

3.2 Metode penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang menjelaskan hubungan kasual dan pengaruh hipotesis. penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data dan informasi. menurut Viqih hery kristanto (2018:105), metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang di gunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat,karateristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji hipotesis. hipotesis yang di maksud adalah hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel suatu populasi tertentu.

Pengumpulan data dalam metode penelitian survei biasanya menggunakan metode pengamatan. pengamatan dapat di lakukan dengan melaksanakan wawancara, atau dengan membagikan kuesioner. hasil yang di peroleh berdasarkan metode ini cenderung di gunakan untuk proses generalisasi.jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah ubah atau bersifat variativ. dalam penelitian ini

data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang di sebarkan kepada responden.

3.2.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (independent) motivasi(X1),
kedisiplinan (X2) etos kerja (X3) keterampilan (X4)
2. Variabel terikat (Dependent) produktivits kerja (Y).

Variabel variabel yang tersebut di atas dapat di lihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut:,

Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Faktor-faktor yang mempengaruhi (Y)	Motivasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Pendorong • Kemampuan • Mencapai 	Ordinal
	Kedisiplinan (X2)	<ul style="list-style-type: none"> • Taat • Ketentuan • Etika 	Ordinal
	Etos kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan Kinerja • Menilai • Mengembangkan Kemampuan 	Ordinal
	Keterampilan (X) 4	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan • Tepat waktu • Menguasai IPTEK 	Ordinal

Sumber : Sedarmayanti (2018:214)

Tabel. 3.2 Oprasionalisasi Variabel Penelitian Y

Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja • Semangat diri • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi 	Ordinal

Sumber: Sedarmayanti (2018)

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diatur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel variabel di atas menggunakan skala likert, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai poin mulai dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, Quesioner di susun dengan memberikan 5 (Lima) pilihan jawaban, di mana dari setiap pilihan akan diberikan bobot berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3 Bobot Nilai

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju / Selalu (Sangat positif)	5
Setuju / Sering (Positif)	4
Ragu ragu / Kadang kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melaksanakan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk menentukan karakteristik populasi yang menjadi elemen topik penelitian. data di gunakan untuk pengambilan keputusan atau di gunakan untuk untuk menguji hipotesis. saat mengumpulkan data, anda akan selalu menjumpaihal hal yang kan di pelajari, baik berupa benda, orang, aktivitas, maupun peristiwa yang terjadi. menurut sugiyono (2017:80), populasi adalah adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Silaen (2018: 87), populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat sifat) tertentu yang akan di teliti. populasi juga di sebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati.

Sedangkan menurut Arikunto yang di kutip oleh Liyas (2017:173), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok objek/subjek yang akan di pelajari,tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek yang akan di teliti. Adapaun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yang berjumlah 86 orang.

Berdasarkan pemahaman populasi maka populasi dalam penelitian ini, seluruh pegawai 86 pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Petugas sortir	3
2	Relationship manajer	18
3	Administrasi Kredit	20
4	Petugas Administrasi Unit	18
5	Customer Service	4
6	Teller	6
7	Bansos	15
8	Petugas It	2
Total		86

Sumber:Adi korniawan

2. Sampel

Menurut Arikunto (2017:125), sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Bila populasi dari 100 maka semuanya dijadikan sampel atau disebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yang berjumlah 86 orang, Hal ini dikarenakan pimpinan tidak termasuk objek yang diteliti dalam penelitian ini, Oleh karena itu pimpinan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh sampel yang secara akurat mencerminkan karakteristik populasi, dalam hal ini bergantung pada dua faktor, yaitu metode pengambilan sampel dan pengidentifikasiannya. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pencacahan. Karena jumlah pegawai di bank bri cabang gorontalo sebanyak 86 orang tidak termasuk pimpinan cabang, maka seluruh seluruh pegawai dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.2.3 Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari penyebarankuesioner kepada responden, adalah hasil pengamatan langsung dilapangan serta hasil wawancara
2. Data skunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yangberada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaadan diperoleh dari buku buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati seluruh kegiatan yang ada di dalam bank bri denganmasalah yang di teliti.
2. Wawancara di lakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan keterangan dan informasi dan informasi di mana yang terjadi saran interview adalah para pegawai pada bank bri cabang gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/penyataan yang di lakukan kepada responden dalam hal ini adalah para pegawai(tidak termasuk pimpinan) pada bank bri cabang gorontalo.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu di perlukan suatu instrumen alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan handal, maka harus diuji validitas dan reabilitasnya sehingga bila di gunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas kontruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat para ahli (*judgement experts*), setelah instrument di konstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. hal ini sependapat dengan sugiyono (2012;114) mengatakan bahwa " setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. setelah dapat di data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas kontruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Validitas diuji dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan skor total untuk setiap variabel. selanjutnya dengan memberikan penjelasan tentang koefisien korelasi. untuk menguji validitas peneliti menggunakan rumus korelasi seperti yang di kemukakan oleh person yang di kenal dengan rumus pearson instant product correlation (PPM) sebagai berikut.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X)^2 - (\sum X)^2} \sqrt{(n \cdot \sum Y)^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$. maka hipotesis nol (H_0) di terima jika $-t(1 - \frac{1}{2}\alpha) < t(1 - \frac{1}{2}\alpha)$ di mana distribusi t yang di gunakan mempunyai dk = (n - 2), dalam hal lainnya H_0 di tolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

Keterangan :

t = test

r = Korelasi antara X dan Y

N = Jumlah sampel

Tabel 3.4. Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber: Ridwan (2012:86)

Penafsiran harga keofisien korelasi ada dua cara yaitu:

1. Dengan melihat ada menginterpretasikan nilai r misalnya korelasinya yang tinggi, cukup, dll.
2. Dengan mereferensikan tabel nilai kritis product momen r sehingga dapat diketahu apakah korelasinya signifikan atau tidak. jika r lebih kecil dari nilai nilai kritis pada tabel, maka korelasi tidak signifikan. begit juga dengan arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. saudara kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2018:122) menyatakan penelitian yang reliabel adalah "...bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pernyataan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrument

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* >0,60 dan jika nilai *Cronbach Alpa* <0,60. Dikatakan tidak *reliable*. Semakin nilai *Cronbach Alpa* nya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, hampir dalam (ridwan, 2010:30), pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4, dan 5 setiap skor yang di peroleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. nilai numerikal tersebut di anggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi di tempatkan ke dalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihanjawaban)
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan:

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah dibagian batas Atas} - \text{Daerah dibagian batas bawah}}$$

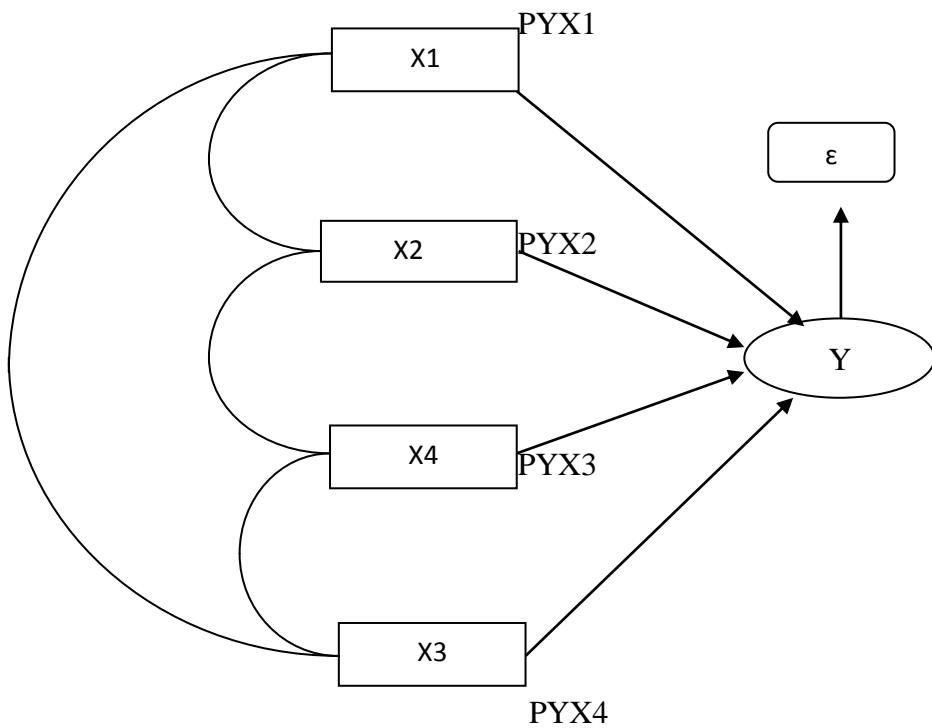
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.6. Metode Analisis

Untuk memastikan sub sub variabel apakah ada pengaruh produktivitas karyawan di masa covid 19, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperhatikan melaui struktur hubungan antar variabel indenpenden dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini.



Gambar 3.1 Struktur Path

Dimana:

$pyX1$: Motivasi

$pyX2$: Kedisiplinan

$pyX3$: Etos kerja

$pyX4$: Keterampilan

y : produktivitas kerja

ϵ : Variabel yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel variabel atau dimensi dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperhatikan pengaruh. gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh $X1$, $X2$, $X3$, Dan $X4$ tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang di ukur dan di teliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *software* SPSS versi 20 dengan langkah langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYX3 + PYX4 = Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar $X1$, $X2$, $X3$, $X4$ dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
 6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y
 7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($P_Y \epsilon$)
 8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent, yakni
- $Y \leftarrow X \rightarrow Y = (PYX_1) (PYX_2) (PYX_3) (PYX_4)$; dimana $i = 1, 2, 3$ dan 4 .
9. pengelolahan data menggunakan alat statistik SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 16.
 - a. Pengaruh Langsung
- $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (Pyx_1) (PyX_1)$; dimanai = 1,2, 3,dan 4
- ← →

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan skripsi ini pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo yang berlokasi di jalan Nani Wartabone No 22 kelurahan ipilo kota gorontalo. Di mana perusahan yang bergerak di bidang perbankan (keuangan) milik pemerintah. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan keterangan mengenai gambaran umum perusahaan, Struktur organisasi dan di jelaskan pula hasil dari penelitian dengan data-data dan alat uji statistik yang telah di pilih.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.2 Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, jawa tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama lain Hulp-en Spaarbank derinlandsche Bestuurs Ambtenaren dengan sebutan bank bantuan dan simpanan milik kaum priyayi yang berdarah indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, dan kemudian di peringati sebagai lahirnya BRI.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia yang bernama Raden Aria Wirjaatmadja pada periode setelah kemerdekaan Republik Indonesia. Berdasarkan keputusan pemerintah No 1 Tahun 1946 pasal 1 di nyatakan bahwa Bri adalah sebagai bank milik pemerintah pertama di Republik Indonesia, Serta adanya kondisi perang mempertahankan kemerdekaan indonesia pada tahun 1948, Kegiatan Bri sempat berhenti untuk beberapa waktu dan mulai beroprasi kembali setelah melakukan perjanjian Renville di tahun 1949 dengan merubah nama hingga menjadi Bank

Rakyat Indonesia. di masa itu melalui PERPU No. 41 Tahun 1960 di bentuk Bank koperasi Tani serta nelayan (BKTN) yang menjadi peleburan dari Bri, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan hasil penetapan Presiden (Penpres) No 9 Tahun 1965, BKTN di rumuskan ke dalam Bank Indonesia dengan nama lain Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Seiring dengan berjalananya waktu selama satu satuh bulan, Kemudian keluar Penpres No 1 Tahun 1965 tentang terwujudnya Bank tunggal dengan sebutan nama Bank Rakyat Indonesia. dengan peraturan baru itu, Bank Indonesia yang meliputi urusan koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN). di wujudkan dengan nama Bank Negara Indonesia Unit II di bidang bagian ekspor dan impor (Exim).

Melalui Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang undang-undang yang meliputi perbankan dan Undang-Undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-Undang yang meliputi bank sentral, Dan intinya membalikan tugas Bank Indonesia sebagai bank sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II dibidang rular dan bagian ekspor atau impor di pisahkan hingga masing-masing menjadi dua Bank yaitu dengan nama Bank Rakyat Indonesia. dan bank bagian ekspor dan impor indonesia. Kemudian berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 1968 disahkan kembali tugas-tugas dari pokok dari Bank Rakyat Indonesia dan sebagai Bank Umum.

Pada tanggal 1 agustus 1992 berdasarkan undang-undang perbankan No 7 tahun 1992 melalui peraturan pemerintah Republik Indonesia No 21 tahun 1992 status Bank Rakyat Indonesia berubah hingga menjadi nama Perseroan Terbatas.

saham Bank Rakyat Indonesia di waktu itu berkisar 100% masih di tangan pemerintah Republik Indonesia, yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) dan didirikan pada tahun 1895 berdasarkan pelayanan terhadap masyarakat kecil sampai dengan sekarang tetap konsisten.

Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

Visi Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

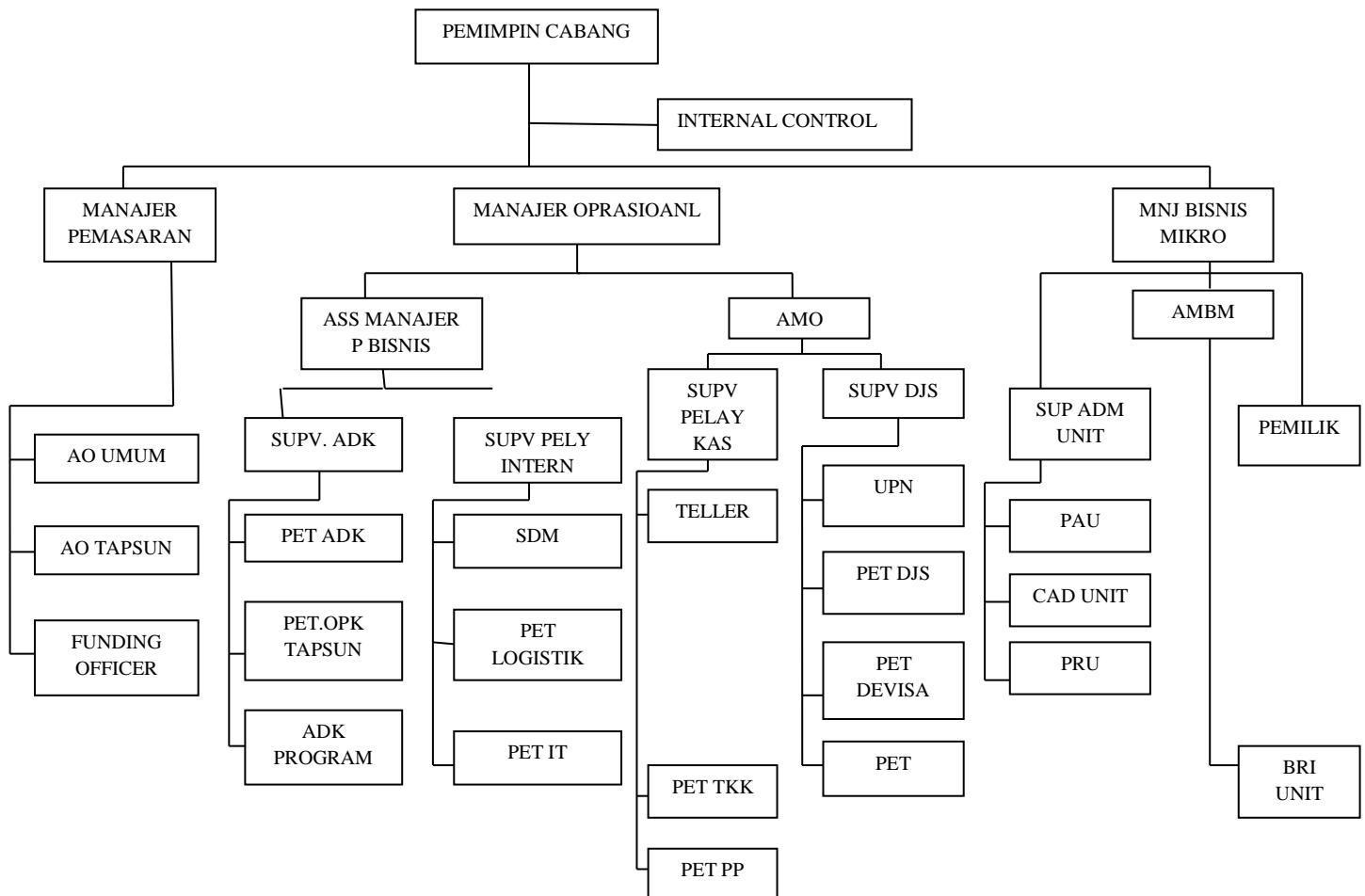
1. Menjadi bank komersial (konsumtif) terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan dan melayani kepentingan nasabah.
2. Lebih mengutamakan nasabah dan selalu menjadi yang terbaik.
3. Menjadi yang terdepan dan terpercaya.

Misi Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik yang mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktik *good corporate governance*.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

4.1.2 Struktur organisasi

PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo



Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (2022)

Gambar 4.1 PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo

Adapun tugas dari masing-masing dalam struktur organisasi di jelaskan antara lain:

1. Pimpinan Cabang

- a. Selaku pimpinan tertinggi di kantor cabang, pimpinan cabang mengkoordinir seluruh kegiatan agar terarah dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
- b. Sebagai wakil direktur kantor pusat untuk aktivitas bisnis Bank Rakyat Indonesia di wilayah kerjanya dan bertanggung jawab terhadap terlaksananya prinsip-prinsip dan prosedur bisnis kerja.

2. Pejabat Internal Control (PIC)

Merupakan pejabat yang bertugas mengontrol pekerjaan pegawai PT BRI(Persero), Tbk setiap harinya.

3. Manajer Oprasional

Merupakan pejabat yang berada setingkat dibawah pimpinan cabang, bertugas untuk mengolah semua kegiatan oprasional bank.

4. Manajer Pemasaran

Merupakan pejabat yang berada setingkat dibawah pmpinan cabang, bertugas untuk merencanakan, mengorganisir dan mengolah serta melaksanakan pemberian kredit kepada setiap nasabah.

5. Pimpinan Cabang Pembantu (Pincapem)

Merupakan pejabat yang berada setingkat dibawah manajer pemasaran, bertugas sebagai pembantu manajer pemasaran atau orang kedua dari manajer pemasaran yang bersifat membantu tugas manajer pemasaran.

6. Manajer Bisnis Mikro (MBM)

Membuat rencana kerja anggaran (RKA) PT. BRI (Persero), Tbk unit sewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang di tetapkan serta mendapatkan strategi bisnis.

- a. Berdasarkan analisis pesaing yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai bangsa pasar mikro.
- b. Pengembangan bisnis PT.BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mencapai laba yang maksimal dan mengevaluasi/memonitor bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayah kerjanya untuk mengtauhi *positioning* PT. BRI (Persero), Tbk unit dibandingkan bank pesaing.
- c. Melakukan *cross selling* untuk mendukung sinergi bisnis PT. BRI (Persero), Tbk.
- d. Pembinaan nasabah dan PT. BRI (Persero), Tbk unit (kunjungan ke nasabah, pemberantasan tungan, pemasukan daftar hitam, penyelamatankredit melalui 3R (*restructuring, reconditioning, resheduling*) memotivasi dan memberikan petunjuk teknis kepada ka. unit dan mantra dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaman unitnya, dan lain-lain).
- e. Mengusulkan dan merekomendasi *reward* dan *punishment* dengan mengacu pada sistem penghargaan yang telah ditetapkan dan melaksanakan waskat bidang logistik wilayah kerjanya untuk mengeliminasiterjadinya penyimpangan.

7. *Account Officer (AO)*

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan negosiasi dengan debitur dalam rangka menyusun struktur dan tipe kredit sesuai dengan batas kewenangannya.
- b. Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa (penganalisa, pengevaluasi dan perekomendasi), kredit.
- c. Menyampaikan masalah-masalah yang timbul dalam pelayanan debitur kepada atasanya untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
- d. Melaporkan situasi dan kondisi bisnis debitur baik yang masih lancar maupun memburuk serta memberikan usul, saran pemecahan atau penyelesaian.
- e. Melaksanakan fungsi penyelamatan dan penyelesaian kredit bermasalah bila ditunjuk untuk menangani kredit bermasalah.
- f. Memahami *account* yang di *backup* nya sesuai dengan yang ditentukan oleh atasannya.
- g. Membantu pembinaan kredit-kredit putusan kantor wilayah/kantor pusat.

8. Administrasi Kredit (ADK)

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mengerjakan prosedur pemberian kredit (PPK) bisnis, ritel, surat edaran (SE) dan sebagainya sehubungan dengan adanya perubahan-perubahan.
- b. Mengusahakan agar kebijakan dan prosedur perkreditan didalam PPK bisnis-ritel, SE dan lain-lain dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien.

- c. Membantu dalam menafsirkan dan menerapkan kebijakan, kebijakan umum perkreditan (KUP) PT. BRI (Persero), Tbk. prosedur pemberian kredit (PPK) bisnis-ritel dan SE.
- d. Menjamin pendeklasian wewenang memutus kredit telah dilaksanakan sesuai aturan.
- e. Menerima usulan putusan delegasi wewenang kredit (PDWK) dari kantor cabang/kantor wilayah untuk diteruskan kepada pejabat pemutus untuk mendapatkan putusan.
- f. Meneruskan PDWK yang telah diputus kepada unit kerja pengusul.
- g. Memastikan bahwa para pejabat kredit lini memutus kredit sesuai dengan PDWK yang telah diberikan.
- h. Menyajikan data-data untuk kepentingan pimpinan wilayah (pinwil)/pimpinan cabang (pinca) secara periodik guna memantau dan mengevaluasi kualitas penggunaan PDWK putusan kantor wilayah/kantor cabang.

9. Supervisor

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mengelolah dan memproses kegiatan yang berlangsung di perusahaan.
- b. Memastikan keefisien kerja bawahannya.
- c. Membantu dan mengevaluasi cara kerja pegawai.
- d. Mengambil keputusan sesuai dengan batasan jabatannya.

10. *Account Officer Commercial*

- a. Membuat rencana pemasaran tahunan (RPT) pengkreditan atas sektor yang dikelolahnya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Mengelolah *Account* yang sesuai batas-batas yang ditetapkan untuk mencapai pendapatan yang optimal bagi kantor cabang.
- c. Menyampaikan masalah-masalah yang timbul pada atasannya dalam pelayanan debitur untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
- d. Sebagai anggota tim penyelamat dan penyelesaian kredit.

11. *Account Officer Program*

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Membuat program akuntansi yang baik yang akan dioprasikan oleh pegawai bank.
- b. Mengontrol program akuntansi yang telah ada.
- c. Menjaga kebaikan dan kelayakan program akuntansi yang digunakan.

12. *Account Officer Consumer*

- a. Membuat RPT kredit pegawai tetap (kretap) atau kredit pensiuan (kresun) dan bertanggung jawab atas tercapainya dalam mencapai RKA yang telah dicapai.
- b. Melakukan analisis terhadap debitur potensial secara kolektif untuk mengukur tingkat resiko kredit secara internasional guna menciptakan portofolio kredit yang menguntungkan.
- c. Melakukan penagihan angsuran debitur, khususnya pada saat pembayaran gaji pada intansi/perusahaan untuk mengolah kepastian pembayaran.

- d. meneliti kebenaran dokumen yang dipersyaratkan pada kretap/kresun, sesuai keaslian surat keputusan, daftar gaji, dan lain-lain untuk mengurangi resiko kredit.
- e. bertindak sebagai pejabat pemrakarsa kredit.

13. *Funding Officer*

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana pemasaran tahunan berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan cabang sebagai pedoman kerja.
- b. Menyusun rencana kerja tiga bulanan dan bulanan berdasarkan rencana kerja tahunan yang ditetapkan.
- c. Mewakili PT. BRI (Persero), Tbk dalam negosiasi dengan calon nasabah penyimpanan sesuai batas kewenangannya.
- d. Melakukan kegiatan pemasaran produk dana dan jasa dengan *Cross Selling*untuk mengoptimalkan bisnis PT. BRI (Persero), Tbk.

14. Asisten Manajer Penunjang Bisnis

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Membantu manajer bisnis dalam pembuatan RKA PT. BRI (Persero), Tbk. unit sewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan serta menetapkan strategi bisnis berdasarkan analisis pesaing yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai bangsa pasar mikro.
- b. Ikut bertanggung jawab atas pengembangan bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit diwilayah kerjanya untuk mencapai laba yang maksimal dan mengevaluasi/memonitor bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit diwilayah

kerjanya untuk mengetahuvi *positioning* PT. BRI (Persero), Tbk unit dibandingkan bank pesaing.

- c. Membantu dalam pembinaan nasabah dan PT. BRI (Persero), Tbk unit (kunjungan ke nasabah, pembrantasan tunggakan, pemasukan daftar hitam, penyelamatan kredit melalui 3R (*restructuring, reconditioning, rescheduling*) memotivasi dan mantara dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaman unitnya dan lain-lain)

15. Asisten Manajer Oprasioanl

Bertugas membantu manajer oprasional dalam menjalankan semuakegiatan oprasional bank.

16. Supervisior Administrasi Kredit (Supervisior ADK)

Memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit di kantor cabang.
- b. Memastikan bahwa kegiatan terhadap KUP PT. BRI (Persero), Tbk dan PPK untuk setiap permohonan kredit telah dilaksnakan dengan memberikan pendapat/opini bahwa pemberian kredit telah sesuai dengan KUP dan PPK serta kriteria yang ditetapkan telah dipenuhi.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan putusan kredit ritel (PTK) terutama mengenai pemenuhan persyaratan kredit dan dokumentasi kredit.
- d. Menginformasikan kredit-kredit yang akan jatuh tempoh 3 bulan yang akan datang.
- e. Mengadministrasikan PDWK pejabat kredit lini dikantor cabang.

- f. Melakukan pembatasan pencairan kredit dengan yang dipersyaratkan dengan PTK.
- g. Menerima bukti asli kepemilikan agunan dari nasabah sesuai dengan yang dipersyaratkan.
- h. Mempunyai kewenangan menerbitkan IPK setelah semua persyaratan kredit terpenuhi.

17. ADK Komersial

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Menerima, meneliti dan mencatat setiap permohonan kredit sesuai dengan pasar sasaran, kriteria resiko yang dapat diterima (KRD), dan KND gunamenjamin pinjaman yang sehat, menghasilkan dan menguntungkan.
- b. Menyiapkan dan mengisi formulir pengawasan ADK atas setiap permohonan kredit dalam rangka monitoring penyelesaian pemberian kredit oleh pejabat kredit ini.
- c. Menyiapkan perjanjian kredit dibawah tangan guna mengamankan kepentingan bank.
- d. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen kredit yang akan dicairkan dalam rangka kelancaran pelayanan nasabah dan menjaga kepentingan bank.
- e. Menyiapkan dokumen pendukung yang diperlukan untuk pembuatan perjanjian kredit notaril dalam rangka mengamankan kepentingan bank.

18. ADK *Consumer*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyiapkan daftar penagihan dan melakukan kegiatan administrasi lainnya yang berkaitan dengan kredit guna menjamin pendapatan kantor cabang.
- b. Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen kredit yang telah dicairkan dalam rangka kelancaran pelayanan nasabah dan menjaga kepentingan bank.
- c. Memelihara dan mengerjakan berkas satu pinjaman dengan tertib/aman dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mengamankan kepentingan bank.

19. Supervisor Pelayanan Intern

Memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional.

20. Sekretaris SDM

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengagendakan surat keluar dan surat masuk dengan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Mengatur lalu lintas komunikasi (telepon, faksimili, internet) dalam rangka menjaga efektifitas komunikasi kantor cabang.
- c. Mendistribusikan surat yang masuk kepada pejabat yang berwenang.
- d. Mengatur agenda kerja pimpinan cabang (pinca) dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas pinca.

- e. Mengatur pembagian kerja supir, pramubakti, satpam secara efektif dan mengadministrasikan semua bentuk hukuman jabatan bagi pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.

21. Logistik

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan logistik kepada pekerja sesuai kebutuhan untuk kelancaran pelayanan kantor cabang.
- b. Mengadministrasikan semua aktiva tetap kantor cabang dengan tertib dan benar untuk mengamankan arsip bank serta melakukan penyusutan aktiva tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk tertibnya administrasi pembukuan.
- c. Menyiapkan laporan dibidang logistik sesuai permintaan kantor wilayah guna informasi bagi manajemen.

22. Arsip, Lapangan, It, dan *Support*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyiapkan laporan yang diperlukan baik oleh intern maupun ekstern PT. BRI (Persero), Tbk.
- b. Mengirimkan laporan-laporan kepada pihak-pihak yang membutuhkan secara tepat waktu untuk memberikan informasi bagi manajemen.
- c. Memelihara dan mengerjakan *back up* dana guna mengamankan kepentingan bank.
- d. Menjaga kebersihan dan suhu ruangan *hardware*, serta keamanan ruang *hardware* dalam rangka menjaga asset bank.

23. Supervisor Pelayanan Kas

Memiliki tugas dan tanggung jawab pada bagian keuangan (*Cashhier*).

24. *Teller*

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melakukan tambahan kas agar kelancaran pelayanan kepada nasabah dapat berjalan dengan baik dan memuaskan.
- b. Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokan tanda tangan setorangguna memastikan kebenaran transaksi dan keaslian uang yang diterima.
- c. Memastikan membayar uang kepada nasabah dan meneliti keabsahan bukti kas yang diterima guna kebenaran dan keamanan transaksi.
- d. Mengelola dan menyetor fisik kas pada supervisor baik selama jam pelayanan kas maupun akhir hari agar keamanan kas terjaga.
- e. Membayar biaya-biaya keperluan bank, realiasi kredit, transaksi lainnya, yang kuitansinya telah disahkan oleh pejabat yang berwenang dan serta melayani transaksi jual beli *bank note* agar pelayanan kepada nasabah berjalan dengan baik.
- f. Menerima dan meneliti keabsahan tanda setoran dan warkat kliring penyerahan dari nasabah/*customer service* PT. BRI (Persero), Tbk unit guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi serta membutuhkan transaksi *offering book(o/b)*, kriling dan nota kredit/nota debet sesuai ketentuan guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi.

25. Supervisor Pelayanan Dana dan Jasa (DJS)

Supervisor ini memiliki bawahan yaitu bagian unit pelayanan nasabah(UPN), petugas administrasi DJS, dan petugas kliring.

26. Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

Terdapat teller dibagian ini yang bertugas sebagai:

- a. Memberikan informasi kepada nasabah/calon nasabah mengenai produk PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk serta memberikan informasi saldo simpanan, transfer maupun pinjam bagi nasabah yang memerlukan dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.
- b. Melayani permintaan salinan rekening koran bagi nasabah yang memerlukan dan memberikan pelayanan khusus kepada nasabah inti yang memerlukan agar memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.
- c. Membantu nasabah yang memerlukan pengisian aplikasi dana maupun jasa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk guna memerlukan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.

27. Supervisor Pelayanan Devisa

- a. Melayani dan melakukan segala kebutuhan nasabah yang berhubungan dengan devisa negara.
- b. Memberikan informasi tentang perkembangan devisa negara.
- c. Ikut melaksanakan stabilisasi terhadap devisa negara.

28. Asisten Manajer Bisnis Mikro (AMBM)

- a. Membuat RKA PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit sewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan serta menetapkan strategi bisnis berdasarkan analisis pesaing yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai bangsa pasar bebas.
- b. Pengembangan bisnis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit diwilayah kerjanya untuk mencapai laba yang maksimal dan mengevaluasi/memonitor bisnis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit diwilayah kerjanya untuk mengetahui *positioning* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit dibandingkan bank pesaing.
- c. Melakukan *cross selling* untuk mendukung sinergi bisnis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.
- d. Pembinaan nasabah dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit (kunjungan ke nasabah, pembrantasan tunggakan, pemasukan daftar hitam, penyelamatan kredit melalui 3R (*restructuring, reconditioning, rescheduling*) memotivasi dan memberikan petunjuk kepada kepala unit dan mantra dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaman unitnya dan lain-lain).
- e. Mengusulkan dan merekomendasikan *reward dan punishment* dengan mengacu pada sistem penghargaan yang telah ditetapkan dan melaksanakan waskat bidang logistik wilayah kerjanya untuk mengeleminasi terjadinya penyimpangan.

29. Supervisor Administrasi Unit

- a. Merupakan petugas yang berhubungan dengan administrasi di 8 unit dan kemudian melaporkan ke cabang.
- b. Melakukan pengecekan terhadap administrasi di unit.
- c. Mengontrol stabilitas administrasi di unit.

30. Petugas Administrasi Unit

- a. Membuat dan mengadministrasikan laporan-laporan untuk menjaga ketertiban keakuratan laporan yang akan digunakan manajemen.
- b. Membuat konsep surat berdasarkan perintah/diposisi manajer bisnis mikro (MBM)/pimpinan cabang (pinca).
- c. Mengagenda surat masuk dan surat keluar dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit.
- d. Menyiapkan surat perjalanan dinas (SPD) pegawai-pegawai dijajaran mikro wilayah kerjanya.
- e. Meneliti kelengkapan berkas pengajuan kredit yang akan ditulis oleh MBM/pinca/asisten manajer bisnis mikro.
- f. Mengalokasi biaya *supervise* keseluruhan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk unit diwilayah kerjanya dalam rangka kewajaran biaya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk unit.

31. Petugas Rekonsiliasi Unit (PRU)

- a. Mengelolah register nota hubungan kantor cabang dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit non SIBS untuk menjaga ketertiban administrasi lalu lintas nota.
- b. Mengentrynota UD-1A dan UD-IB ke PC hubungan kanca dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.
- c. Mengarsipkan nota-nota hubungan kantor cabang dan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit non SIBS untuk ketertiban administrasi
- d. Merekonsiliasi hubungan rekening kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit non SIBS, rekening PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit non SIBS kantor cabang dalam rangka ketertiban hutang piutang likuidasi kantor cabang unit.
- e. Mencocokan point a diatas dengan saldo rekening hubungan kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit non SIBS yang berdasarkan dari pembukuan sentral.

32. Pegawai Cadangan

Pegawai cadangan bertanggung jawab langsung kepada supervisoradministrasi unit atau AMBM/MBM/pinca apabila tidak ada supervisorPT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit.

- a. Membackuppegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit atau TKK yang berhalangan sesuai instruksi AMBM/MBM/pinca dalam rangka kelancaran oprasional Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit.

- b. Berfungsi sebagai PAU atau PRU pada saat tidak menggantikan petugas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit.
- c. Melakukan tugas lain sesuai dengan tugas intruksi atasannya.

33. Pemilik

- a. Berdasarkan waskat sidur dan oprasioanal PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk unit yang meliputi:
 1. Kas (maksimal kas, saldo kas fisik, keabsahan bukti pergeseran kas danlain-lain).
 2. Kupedes (proses penyelesaian surat keterangan permohonan pinjam(SKKP), analisis kredit, insentif pembayaran tepat waktu (IPWT), restitusibunga, perhitungan cadangan penghapusan dan lain-lain).
 3. Simpanan (pengambilan simpanan, mutasi ob, perhitungan bunga dan lain-lain).
 4. Jasa bank lainnya (nota-nota transfer dan kriling, bukti ob, dan lain-lain).
 5. Oprasional/administrasi pembukuan (kerahasiaan *password*, verifikasiawal, register-register, penyimpanan bukti-bukti kas, saldo, rekening hutang piutang, rekening hubungan kantor cabang unit lainnya.
 6. Sumber daya manusia (SDM) dan logistik.
 7. Laporan (MIR 01 s/d 06) serta laporan insidentil lainnya.

8. Ketertiban pelaksanaan LPI (laporan pemeriksaan individu), LPT (laporan pemeriksaan tim), LPTP (laporan temuan penting triwulan) serta pengarsipannya.
- b. Monitoring pelaksanaan rencana tindak lanjut atas temuan pemilik sebelumnya dalam kantins oleh kepala unit dan AMBM.
- c. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait baik intern maupun ekstern.
- d. Melaporkan hasil pemeriksaan atau temuan penting kepada MBM/pimpinan cabang dengan tindakan kantor wilayah dan memberikan petunjuk/solusi penyelesaian kepada kepala unit dan MO sehingga permasalahan dapat segera dilaksanakan.

4.2 Hasil penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 86 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 16.0 dapat diketahui pada pembahasan berikut.

Tabel 4.1 Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	47	54,7%
2	Perempuan	39	45,3%
Total		86	100,0%

Sumber : Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Dari hasil pengolahan data spss pada tabel 4.1 di atas menunjukan bahwa dari total 86 responden, 47 orang responden (54,7%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 39 orang responden (45,3%) adalah wanita, sehingga mayoritas responden pada penelitian ini adalah pegawai pria.

Adanya perbedaan jenis kelamin dapat menunjukan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat,dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. (Amron 2017:191), faktor-faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik.

1. Pendidikan Responden

Karateristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Menurut pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1	SMA	1	1,2%
2	S1	85	98,8%
Total		86	100,0%

Sumber Hasil Olahan DataSpss Versi 16.0, 2022

Hasil pengolahan data dengan aplikasi spss pada tabel 4.2 di atas menunjukan bahwa dari total 86 responden, 1 orang responden (1,2%) yang

berpendidikan SMA, 85 orang responden (98,8%) di antaranya berpendidikan S1. sehingga mayoritas pada penelitian ini adalah responden yang berpendidikan terakhir S1.

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Suyono dan Hermawan (2017:189) menyatakan terdapat pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Begitu pun sebaliknya, jika pendidikan seseorang rendah maka wawasan dan pengetahuannya juga rendah sehingga akan berdampak kepada menurunnya produktivitas kerja. Pendidikan tidak hanya akan menambah wawasan dan pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan keterampilan kerja sehingga akan meingkatkan produktivitas kerja.

2. Usia Responden

Tabel 4.3 Frekuensi Responden Menurut Usia

No	Usia responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	25-30 tahun	59	68,6%
2	31-35 tahun	21	24,4%
3	36-40 tahun	6	7,0%
Total		86	100,0%

Sumber : Hasil Olahan DataSpss Versi 16.0,2022

Hasil pengolahan dengan aplikasi SPSS pada tabel diatas menunjukan bahwa dari total 86 responden, terdapat 59 orang responen (68,6%) diantaranya berusia antara 25-30 tahun, 28 orang responden (24,4%) diantaranya berusia antara 31-35 tahun, 6 orang responden (7,0%) diantaranya berusia antara 36-40 tahun, sehingga mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden yang berusia diantara 25-30 tahun.

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seseorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun. Penelitian ini sejalan juga dengan teori Hasanah dan Widowati (2017:190) adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya, Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

3. Lama Bekerja Responden

Tablel 4.4 Frekuensi Masa Kerja Responden

No	Karateristik	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-3 Tahun	15	17,4%
2	4-6 Tahun	29	33,7%
3	7-9 Tahun	22	25,6%
4	10-12 Tahun	20	23,3%
Total		86	100,0%

Sumber : Hasil Olahan DataSpss Versi 16.0.2022

Hasil pengelolahann data dengan aplikasi SPSS pada tabel diatas menunjukan bahwa dari total 86 responden, terdapat 15 orang responden (17,4%) memiliki masa kerja 1-3 tahun, 29 orang responden (33,7%) memiliki masa kerja 4-6 tahun, 22 orang responden (25,6%) memiliki masa kerja 7-9 tahun, 20 orang responden (23,3%) memiliki masa kerja 10-12 tahun. sehingga mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun.

Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang pegawai untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahan sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas pegawai kepada perusahan sehingga pegawai yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, Nur Inal Karima (2015:58).

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dimasa covid 19 pada Bank Rakyat Indonesia cabang gorontalo. berikut ini disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 86 = 430$

Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 86 = 86$

Rentang skala: $\frac{430-86}{5} = 68,8$ dibulatkan menjadi 69

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
86 - 155	Sangat rendah
156 - 225	Rendah
226 - 295	Sedang
296 - 364	Tinggi
365 - 434	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Berikut ini disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. berdasarkan data yang terkumpul dari 86 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel motivasi (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
2	3	6	3,5%	1	2	1,2%	3	6	3,5%
3	4	12	4,7%	3	9	3,5%	4	12	4,7%
4	11	44	12,8%	18	72	20,9%	12	48	14,0%
5	68	340	79,1%	64	320	74,4%	67	335	77,9%
Σ	86	402	100%	86	403	100%	86	401	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0 ,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Motivasi yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 402, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 403, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 401..

2. Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kedisiplinan (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	&
1	1	1	1,2%	1	1	1,2%	0	0	0,0%
2	2	4	2,3%	2	4	2,3%	2	4	2,3%
3	8	24	9,3%	9	27	10,5%	4	12	4,7%
4	19	76	22,1%	11	44	12,8%	20	80	23,3%
5	56	280	65,1%	63	315	73,3%	60	300	69,8%
Σ	86	385	100%	86	392	100%	86	392	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responen terhadap item-item pernyataan pada variabel kedisiplinan yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 385, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 392, item pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 392.

3. Etos Kerja (X3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel etos kerja (X3) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (X3)

Bobot	Item								
	X3.1			X3.2			X3.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	1	1,2%
2	0	0	0,0%	1	2	1,2%	5	10	5,8%
3	7	21	8,1%	15	45	17,4%	7	21	8,1%
4	14	56	16,3%	15	60	17,4%	22	88	25,6%
5	65	325	75,6%	55	275	64,0%	51	255	59,3%
Σ	86	402	100%	86	382	100%	86	345	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber:Hasil Olahan Data Spss Versi 16,0, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel etos kerja yaitu item pernyataan X3.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 402, item pernyataan X3.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 382, item pernyataan X3.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 345.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Ketrampilan X4

Bobot	Item								
	X4.1			X4.2			X4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	2,3%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
2	1	2	1,2%	1	2	1,2%	1	2	1,2%
3	16	48	18,6%	19	57	22,1%	10	30	11,6%
4	25	100	29,1%	27	108	31,4%	19	76	22,1%
5	42	210	48,8%	38	190	44,2%	56	280	65,1%
Σ	86	362	100%	86	357	100%	86	388	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber:Hasil Olahan Data Spss Versi 16,0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel ketrampilan yaitu item pernyataan X4.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 362, item pernyataan X4.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 357, item pernyataan X4.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 388..

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1,2%	0	0	0,0%	3	3	3,5%
2	3	6	3,5%	3	6	3,5%	2	4	2,3%
3	6	18	7,0%	8	24	9,3%	11	33	12,8%
4	18	72	2,9%	16	64	18,6%	13	52	15,1%
5	58	290	67,4%	59	295	68,6%	57	285	66,3%
Σ	86	387	100%	86	389	100%	86	377	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
2	0	0	0,0%	1	2	1,2%
3	2	6	2,3%	6	18	7,0%
4	20	80	23,3%	10	40	11,6%
5	64	320	74,4%	69	345	80,2%
Σ	86	406	100%	86	405	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber:Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada

variabel produktivitas kerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 387, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 389, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 377, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 406, pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 405.

4.2.3 Hasil Uji Validasi Dan Reliabilitas.

Daftar pernyataan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian reabilitas, Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 86 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel motivasi (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas motivasi (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Table	Ket	Alpha	Ket
X1.2	0,650	0,212	Valid	0,734	> 0,60 = reliable
X1.2	0,605	0,212	Valid		
X1.3	0,620	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Tabel 4.12 diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivas (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya $0,734 > 0,60$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk varibel motivasi adalah valid dan reliable.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Kedisiplinan (X2)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kedisiplinan X2 ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Uji Validitas Dan Reliabilitas Kedisiplinan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,669	0,212	Valid	0,729	> 0,60 = reliable
X2.2	0,686	0,212	Valid		
X2.3	0,534	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Tabel 4.13 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kedisiplinan (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya $0,729 > 0,60$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk varibel kedisiplinan adalah valid dan reliable.

table (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi r*) . Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,729 > 0,60$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kedisiplinan adalah valid dan reliable.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Etos Kerja (X3)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable etos kerja (X3) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Validitas Dan Reliabilitas Etos Kerja (X3)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Table	Ket	Alpha	Ket
X3.1	0,655	0,212	Valid	0,756	$>0,60 =$ reliable
X3.2	0,639	0,212	Valid		
X3.3	0,766	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Table 4.14 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel etos kerjasemua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,756 > 0,60$. dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk varibabel etos kerja adalah valid and reliable.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterampilan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel keterampilan (X4) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Uji Validitas Dan Reliabilitas Keterampilan (X4)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Table	Ket	Alpha	Ket
X4.1	0,800	0,212	.Valid	0,743	> 0,60 = reliable
X4.2	0,600	0,212	Valid		
X4.3	0,549	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Tabel 4.15 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterampilan semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi tabel r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,743 > 0,60$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterampilan adalah valid dan reliable.

5. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variable Produktivitas Kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel produktivitas kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Uji Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r Table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,704	0,212	Valid	0,729	> 0,60 = Reliable
Y1.2	0,766	0,212	Valid		
Y1.3	0,750	0,212	Valid		
Y1.4	0,679	0,212	Valid		
Y1.5	0,523	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

Tabel 4.16 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

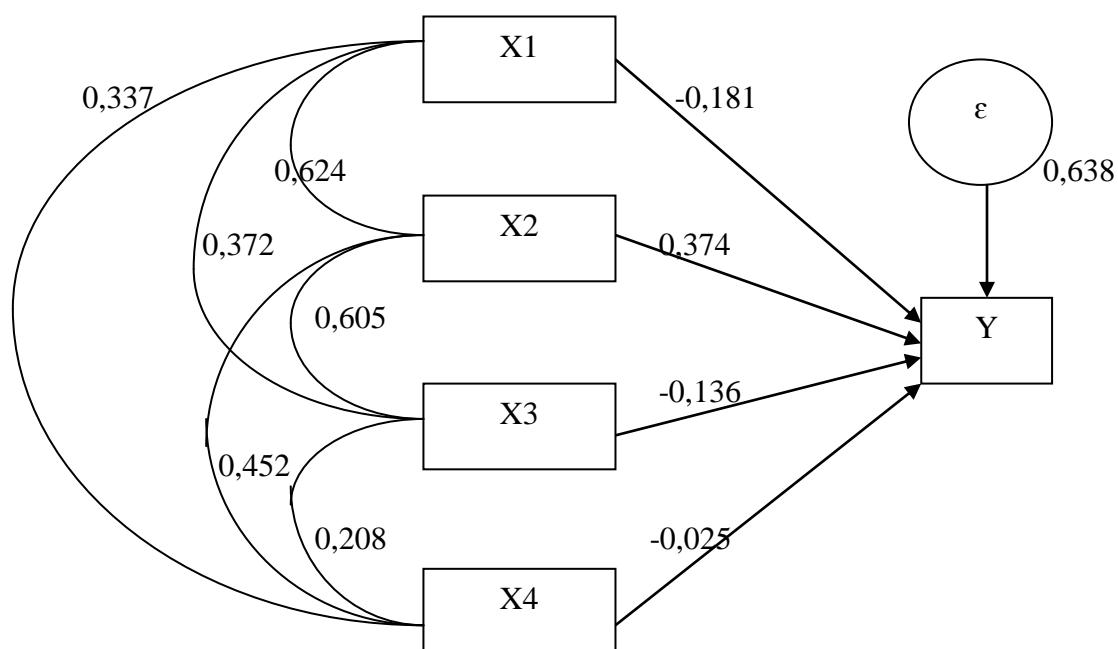
reliable. keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,212) dapat dilihat pada (*lampiran distribusi r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,769 > 0,60$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan produktivitas kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu (determinasi) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X_1, X_2, X_3, X_4 , terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0,181X_1 + 0,374X_2 - 0,136X_3 - 0,025X_4 + 0,638\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan Antar Variabel Dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur diatas menunjukan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara motivasi (X1) dengan kedisiplinan (X2) sebesar 0,624 dengan tingkat hubungan tinggi. Hubungan antara motivasi (X1) dengan etos kerja (X3) sebesar 0,372 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan antara motivasi X1 dengan keterampilan (X4) sebesar 0,337 dengan tingkat hubungan rendah . hubungan antara kedisiplinan (X2) dengan etos kerja (X3) sebesar 0,605 dengan tingkat hubungan tinggi. hubungan antara kedisiplinan (X2) dengan keterampilan (X4) sebesar 0,452 dengan tingkat hubungan cukup tinggi. Hubungan antara etos kerja X3 dengan keterampilan X4 sebesar 0,028 dengan tingkat hubungan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.4 koefisien korelasi dibab 3 pada halaman 32. keofisien korelasi ini menurut Ridwan (2012:86). sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,181 atau 18,1%, kedisiplinan (X2) dengan nilai sebesar 0.374 atau 37,4% etos kerja (X3) dengan nilai sebesar 0,136 atau 13,6% keterampilan (X4) dengan nilai sebesar 0,25 atau 25%.

Pengaruh simultan motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3) keterampilan (X4), terhadap produktivitas kerja pegawai 0,362 atau 36,2% sedangkan sisinya sebesar 0,638 atau 63,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Dan Pengaruh X1, X2, X3, X4, terhadap produktivitas kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Konstribusi		Konstribusi Bersama
		Langsung	Total	(R ² yx1x2x3x4)
X1	0,253	0,181	18,1%	
X2	0,268	0,374	37,4%	
X3	0,221	0,136	13,6%	
X4	0,075	0,025	25%	
ϵ	0,638	0,638	63,8%	
X1,X2,X3, dan X4				0,362 (36,2%)

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 16.0, 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Etos kerja (X3), Keterampilan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 11.497 sedangkan F_{table} sebesar 2710 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15.079 > 2.710$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05, karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), dan kedisiplinan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

2) Motivasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh motivasi (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,181 atau 18,1% dengan nilai sig 0,110, kemudian dibandingkan dengan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,110 < 0,05$) jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

3) Kedisiplinan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas krja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh kedisiplinan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,374 atau 37,4% dengan nilai sig sebesar 0,009, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai sig atau ($0,009 < 0,05$). jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4) Etos Kerja (X3) Secara Parsial Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh etos kerja (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,136 atau 13,6% dengan nilai sig sebesar 0,237, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,237 < 0,05$), jadi hipotesis yang menyatakan bahwa etos kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo. sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

5) Keterampilan (X4) Secara Parsial Berpengaruh Positif Tapi Tidak Signifikan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh keterampilan (X4) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,025 atau 25% dengan nilai sig sebesar 0,805, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dengan nilai probabilitas sig atau ($0,805 < 0,05$), jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan (X4) secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Etos Kerja (X3), Keterampilan (X4), Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Besarnya pengaruh motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), keterampilan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo, dimana bila motivasi (X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), keterampilan (X4) dinaikkan 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, terhadap Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo, berdampak pada produktivitas kerja pegawai. dikarenakan produktivitas kerja pegawai justru akan memberikan dampak positif terhadap motivasi. contohnya, walaupun adanya covid 19 justru pegawai tetap termotivasi dalam bekerja. karena pegawai didorong untuk bekerja lebih baik walaupun di masa covid. kemudian kedisiplinan, akan memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja, contohnya kedisiplinan waktu, sebelum adanya covid waktu bekerja pegawai dalam sehari bisa mencapai 9 jam waktu bekerja. setelah adanya covid waktu bekerja pegawai sudah dibatasi dengan jam kerja selama 7 jam kerana harus mengikuti anjuran pemerintah. kemudian etos kerja justru akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. contohnya , etos kerja harus ada dalam jiwa seorang pegawai kerena akan dinilai sejauh

mana pegawai melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam setiap pekerjaan yang akan di berikan oleh perusahaan walaupun di masa covid. selanjutnya keterampilan, justru akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai. contohnya keterampilan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). karena pegawai harus dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi karena akan meningkatkan pencapaian produktivitas kerja walaupun adanya covid.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang dikutip oleh Hasanah (2016:15) mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan maka laba dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Wijayanti (2014:7) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya mencakup mental yang selalu mempunyai semua pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus baik dari hari ini. cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok yang lebih baik dari hari yang diperoleh hari ini.

Sedangkan menurut Suwatno (2018:154) produktivitas kerja pada sebuah organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas, permasalahan yang terkait dalam

produktivitas juga merupakan isu strategis bagi organisasi yang memprogram masalah sumber daya manusia, banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sedarmayanti (2018:214) yang mengemukakan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan, etos kerja, dan keterampilan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

2) Motivasi ((X1) Secara Parsial Berpengaruh Tapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Motivasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gorontalo.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, Artinya masalah motivasi yang terjadi pada diri seorang pegawai ini sangat mempengaruhi kondisi yang ada dalam pencapaian hasil yang diharapkan tapi kenyataan yang ada. karna masa pandemi seperti sekarang ini segala sesuatu dibatasi baik masalah waktu, jam kerja sampai masalah nasabah. contohnya, kala sebelum pandemi pertemuan dengan nasabah bisa secara langsung dan tidak dibatasi oleh waktu jadi tergantung permasalahan yang dibicarakan. tapi sekarang dimasa pandemi semuanya terasa dibatasi apalagi tidak bisa bertemu langsung dengan nasabah. Kalaupun ketemu akan dibatasi oleh sekat maupun

waktu sehingga banyak permasalahan yang tidak bisa diselesaikan sesuai dengan harapan. Jadi pada dasarnya motivasi berpengaruh pada diri seseorang tetapi tidak bisa secara nyata untuk dilakukan secara keseluruhan karna harus disesuaikan dengan kondisi sekarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Jones dalam Sutrisno (2017:133) yaitu motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Sedangkan menurut Purwanto (2017:253) motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong sseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.

3). Kedisiplinan (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo

Besarnya pengaruh kedisiplinan (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo. dimana kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya jika disiplin meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo dimana semua pegawai telah menaati norma maupun aturan yang ada dengan taat dan bersikap baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai mampu melaksanakan dan mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku, Pegawai juga mempunyai sikap perilaku yang baik mampu menjalin komunikasi dengan pimpinan terkait

dimasa pandemi saat ini pegawai juga sangat menaatiperaturanterkait pandemi dan sangat menyadari bahwa disiplin diri sangatmenentukan dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja individumaupun persamaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021:206) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di utamakan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Budi Rimayadi (2014) dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktvitas kerja pegawai, Sedangkan tingkat pendidikan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan antara tingkat pendidikan usia kerja, dan pengalaman kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

4) Etos Kerja (X3) Secara Parsial BerpengaruhTapi TidakSignifikan Terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Etos kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gorontalo. .

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa etos kerja (X3)berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Artinya, Menunjukan bahwa sikap pegawai muncul atas kesadaran sendiri berdasarkan orientasi nilai budaya terhadap sikap, kepribadian, karakter serta keyakinan, terhadap apa yang dimasukan. yaitu pegawai dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga bisa menjadi penilaian bagi pimpinan semua ini dilakukan dengan baik oleh pegawai dan merasakan betapa berharganya waktu, pegawai iklas untuk melakukan pekerjaan, pegawai jujur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karna pegawai menganggap kejujuran bukan suatu keterpaksaan melainkan sebuah panutan dari dalam hati untuk bisa yakin dalam sebuah keterkaitan walaupun penerapannya belum sepenuhnya bisa dirasakan langsung oleh nasabah dikarnakan kondisi pandemi yang segala sesuatu dibatasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan olehRaharjo dan Widodo (2019:27) mendefinisikan etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti kerja sebagai kewajiban moral dan religious, etos kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya. Sedangkan menurut Siagian (2019:27) menyatakan bahwa etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima sebagai suatu kebiasaan yang wajar untuk mempertahankan serta diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota organisasi.

5) Keterampilan (X4) Secara Parsial Berpengaruh Tapi Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

Keterampilan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa keterampilan (X4) berpengaruh tpi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, Artinya, Menunjukan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dapat membantu proses bekerja menjadi lebih efisien, Keterampilan kerja membantu suasana bekerja dikantor untuk bisa menjadi lebih efisien dan efektif pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Pegawai harus bisa menguasai teknologi agar memiliki nilai tambah baik bagi pegawai maupun perusahannya, Keterampilan ini dapat dimiliki oleh pegawai yang ada tetapi belum sepenuhnya dilaksanakan mengingat kondisi pandemi dimana dampak pembatasan yang dilakukan. Contoh komunikasi dengan nasabah tidak bisa dilakukan secara efektif mengingat adanya sekat maupun waktu yang sangat terbatas sehingga pegawai dalam menyampaikan atau memberikan solusi tidak bisa tuntas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bambang Yahudi (2016:139) mengemukakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, Baik melalui pelatihan praktek maupun melalui pengalaman. Sedangkan menurut Robins (2018:16) mendefinisikan

keterampilan merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, Seperti pendengar yang baik, Menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengelolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Etos Kerja (X3), dan Keterampilan (X4) secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
2. Motivasi (X1) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
3. Kedisiplinan (X2) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
4. Etos Kerja (X3) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.
5. Keterampilan (X4) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo.

5.2 Saran

1. Disampaikan kepada bapak pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi variabel-variabel yang hasil penelitiannya masih rendah bahkan berpengaruh tapi tidak signifikan yaitu variabel motivasi, Variabel etos kerja, Dan variabel keterampilan. Dimana pada masa pandemi ini walaupun dengan segala-galanya dibatasi tetapi tetap diberikan motivasi yang baik

dengan cara memahami dan mengerti dengan keadaan yang ada serta bisa menerima masukan dari pegawai terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan juga harus bisa memberikan arahan jika ada aturan-aturan baru terkait dengan masa pandemi sehingga pegawai bisa menyesuaikan dengan baik, Pemimpin juga harus bisa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa mengembangkan keterampilan yang dimiliki agar dapat membantu proses bekerja untuk bisa lebih efisien dan efektif melalui pelatihan *work shop* dan seminar-seminar.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-varibel lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja misalnya disiplin kerja, Semangat kerja, Dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, N. T. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Mazuvo Indo). 1-22.
- Dewi, d. k., suwendra, i. w., & yulianthini, n. n. (2016). Pengaruh TingkatPendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *bisma BismaUniversitas pendidikan ganesa* .
- Drs Ribut Suprapto, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan KerjaTerhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor CabangPembantu Genteng Banyuwangi. *hukum islam ekonomi bisnis* , 1-113.
- Hasibuan, (2021:206), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru
- Hasanah.(2016:15) Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja
- Jones, Wiwik Widiyanti & Dewi Fitriani.(2017:133). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok.
- Kristanto. (2018:105). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Mazuvo Indo). 1-22.
- Kusumawijaya, i. k. (2014). Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Dengan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Pada Kelompok Tani Tanaman Hias Gunasari Desa Petiga Tabanan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Stie Triatma Mulya (Ida Ketut Kusumaijaya 195-208) vol 20, no 2 desember 2014* , 195.
- Luru, P. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Anugrah Perdana Kabupaten Poso. *Ekomen*, 16 (2), 1-15.
- Lin. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.2015: 219. Pustaka Pelajar Celeban Timur uh III/548 Yogyakarta
- Mulyadi (2015:225). Pengaruh Motivasi Dan Kompotensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa
- Muchdarsyah (2014:27) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Adinusa Lestari Kabupaten Lamandau
- Purwanto, (2017:253), Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kota depok.

- Purwati, A. A. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Cv Timur Jaya Pekanbaru. *Ekonomi bisnis dan akunting*, 1-315.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Cv Mitra Bersama Lestari tahun 2014)ni. *Manajemen Dan Bisnis*, 1 (1), 1-15.
- Raharjo, Widodo (2019:27). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga.
- Siagan, (2019:27). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga.
- Simanjuntak, Wijayanti (2014:7), Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai
- Septian, V. M. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja,Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. 3 (3), 992-1002.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga Cabang (Belmerah) Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 1-136.
- Sugeng PBudio, D. T. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Atap Baja Ringan Di perumahan Green Hills Malang. *Rekaya sipil*, 6 (1), 1978-5658..
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*.Penerbit Mandar Maju/2011/Bandung
- Siagan. (2018). Upaya Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
- Suwatno (2018:154) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas pegawai pada PT Perdana Sawit Plantation Kecamatan Ketunggau Tengah
- Sumarsid.(2016:67). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karywan di PTDwipa Manunggal Kontena
- Sutrisno (2015). Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Peatihan Motivasi Kerja
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*.Penerbit Mandar maju/2011/bandung
- Septian, V. M. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman kerja,Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. 3 (3), 992-1002.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga Cabang (Belmerah) Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1-136.
- Sugeng p budio, D. t. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Atap Baja Ringan Di perumahan Green Hills Malang. *Rekaya sipil*, 6 (1), 1978-5658.
- Setiami (2019:65).pengaruh tata letak gudang terhadap produktivitas pegawai di PT GUDANG NCT.
- Wijayanti (2014:7). Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada BadanKepegawaian Daerah Indagiri (BKD) Kabupaten Hulu
- Purwati, A. A. (2019). Faktor faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pada Cv Timur Jaya Pekanbaru. *Ekonomi bisnis dan akunting*,1-315.
- Kusnendi dan ratnasari (2017:75) upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada PT PERDANA SAWIT PLANTATION KECAMATAN KETUNGGU TENGAH
- Handoko.(2019:190). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
- Sunyoto (2018:52). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas KerjaKaryawan pada BANK DANAMON SIMPAN PINJAM

Lampiran 1

Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuisioner/Angket Penelitian**Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-selakesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, perkenangkan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan program S1 Manajemen sdm, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahuhi bagaimana "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Pegawai Dimasa Covid 19 Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Gorontalo**". Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibi/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerja sama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Responden Dan Petunjuk Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

- a. Usia:
- b. Jenis Kelamin:
- c. Pendidikan

2. Lama Bekerja

- a. 1-3 Tahun
- b. 4-6 Tahun
- c. 7-9 Tahun
- d. 10- 12 Tahun

B.PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

C. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

Variabel Motivasi (X1)

1. Dalam perusahaan pegawai didorong untuk bekerja lebih keras.
 - a. selalu didorong untuk bekerja lebih keras
 - b. sering didorong untuk bekerja lebih keras
 - c. kadang-kadang didorong untuk bekerja lebih keras
 - d. jarang didorong untuk bekerja lebih keras
 - e. tidak pernah didorong untuk bekerja lebih keras
2. Pegawai memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
 - a. selalu memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
 - b. sering memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
 - c. kadang-kadang memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
 - d. jarang memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
 - e. tidak pernah memiliki kemampuan bekerja dimasa pandemi
3. pegawai dituntut bekerja mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi
 - a. selalu dituntut bekerja mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi
 - b. sering dituntut bekerja mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi
 - c. kadang-kadang dituntut bekerja mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi
 - d. jarang dituntut bekerja mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi
 - e. tidak pernah dituntut mencapai hasil yang lebih baik dimasa pandemi

Variabel Kedisiplinan (X2)

1. Dalam perusahaan pegawai taat dalam bekerja
 - a. Selalu taat dalam bekerja
 - b. Sering taat dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang taat dalam bekerja
 - d. Jarang taat dalam bekerja
 - e. Tidak pernah taat dalam bekerja
2. Dalam bekerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku
 - a. Selalu mengikuti ketentuan yang berlaku
 - b. Sering mengikuti ketentuan yang berlaku
 - c. Kadang-kadang mengikuti ketentuan yang berlaku
 - d. Jarang mengikuti ketentuan yang berlaku
 - e. Tidak pernah mengikuti ketentuan yang berlaku
3. Pegawai memiliki etika dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki etika dalam bekerja
 - b. Sering memiliki etika dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki etika dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki etika dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki etika dalam bekerja

Variabel Etos Kerja (X3)

1. Pegawai dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
 - a. Selalu dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
 - b. Sering dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
 - c. Kadang-kadang dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
 - d. Jarang dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
 - e. Tidak pernah dituntut meningkatkan kinerja yang lebih baik
2. Pekerjaan pegawai dinilai oleh atasan
 - a. Selalu dinilai oleh atasan
 - b. Sering dinilai oleh atasan
 - c. Kadang-kadang dinilai oleh atasan
 - d. Jarang dinilai oleh atasan
 - e. Tidak pernah dinilai oleh atasan
3. Pegawai dituntut agar mengembangkan kemampuan
 - a. Selalu dituntut agar mengembangkan kemampuan
 - b. Sering dituntut agar mengembangkan kemampuan
 - c. Kadang-kadang dituntut agar mengembangkan kemampuan
 - d. Jarang dituntut agar mengembangkan kemampuan
 - e. Tidak pernah dituntut agar mengembangkan kemampuan

Variabel Keterampilan (X4)

1. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
 - a. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
 - b. Sering mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
 - c. Kadang-kadang mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
 - d. Jarang mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
 - e. Tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada diperusahan dimasa pandemi
2. pekerjaan mampu diselesaikan dengan tepat waktu
 - a. Selalu diselesaikan dengan tepat waktu
 - b. Sering diselesaikan dengan tepat waktu
 - c. Kadang-kadang diselesaikan dengan tepat waktu
 - d. Jarang diselesaikan dengan tepat waktu
 - e. Tidak pernah diselesaikan dengan tepat waktu
3. pegawai menguasai iptek yang ada ditempat kerja
 - a. Selalu menguasai iptek yang ada ditempat kerja
 - b. Sering menguasai iptek yang ada ditempat kerja
 - c. Kadang-kadang menguasai iptek yang ada ditempat kerja
 - d. Jarang menguasai iptek yang ada ditempat kerja

- e. Tidak pernah menguasai iptek yang ada ditempat kerja

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

1. Pegawai memiliki semangat kerja dimasa pandemi
 - a. Selalu memiliki semangat kerja dimasa pandemi
 - b. Sering memiliki semangat kerja dimasa pandemi
 - c. Kadang-kadang memiliki semangat kerja dimasa pandemi
 - d. Jarang memiliki semangat kerja dimasa pandemi
 - e. Tidak pernah memiliki semangat kerja dimasa pandemi
2. Pegawai memiliki semangat diri dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki semangat diri dalam bekerja
 - b. Sering memiliki semangat diri dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki semangat diri dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki semangat diri dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki semangat diri dalam bekerja
3. Pegawai mengembangkan diri dalam bekerja
 - a. Selalu mengembangkan diri dalam bekerja
 - b. Sering mengembangkan diri dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang mengembangkan diri dalam bekerja
 - d. Jarang mengembangkan diri dalam bekerja
 - e. Tidak pernah mengembangkan diri dalam bekerja
4. Pegawai menjaga mutu pekerjaannya
 - a. Selalu menjaga mutu pekerjaannya
 - b. Sering menjaga mutu pekerjaannya

- c. Kadang-kadang menjaga mutu pekerjaannya
 - d. Jarang menjaga mutu pekerjaannya
 - e. Tidak pernah menjaga mutu pekerjaannya
5. Pegawai bekerja secara efisien
- a. Selalu bekerja secara efisien
 - b. Sering bekerja secara efisien
 - c. Kadang-kadang bekerja secara efisien
 - d. Jarang bekerja secara efisien
 - e. Tidak pernah bekerja secara efisien.

Lampiran 3 Data Original Dan Data Interval

Data Original Variabel Motivasi (X1)

No Res	X1.1	X1.2	X1.3	Total
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	5	5	15
25	5	5	3	13
26	5	4	2	11
27	5	4	5	14
28	5	4	5	14
29	5	4	5	14
30	4	4	4	12
31	3	4	4	11
32	3	5	5	13
33	2	5	3	10
34	5	5	2	12
36	5	5	5	15
37	5	5	4	14
38	5	3	5	13
39	4	4	5	13
40	4	4	5	14
41	2	4	5	11
42	3	5	5	13
43	3	5	5	13

44	2	5	5	12
45	5	5	5	15
46	5	4	5	14
47	4	5	4	14
48	4	5	4	14
49	4	3	3	13
50	5	4	2	11
51	5	3	5	13
52	5	5	5	15
53	4	5	5	14
54	5	5	5	15
55	5	4	5	14
56	5	5	5	15
57	5	5	5	15
58	5	5	5	15
59	5	5	5	15
60	5	5	5	15
61	5	5	5	15
62	5	5	5	15
63	5	5	5	15
64	5	5	5	15
65	5	5	5	15
66	5	5	4	14
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	5	5	5	15
70	4	4	4	12
71	5	4	5	14
72	5	5	5	15
73	5	5	4	14
74	5	5	5	15
75	5	4	5	14
76	5	5	5	15
77	4	4	4	12
78	5	5	5	15
79	5	4	1	13
80	5	5	5	15
81	5	5	4	14
82	5	5	5	15
83	5	5	4	14
84	5	5	5	15
85	5	4	3	12
86	4	2	5	11

Data Interval Motivasi (X1)

Succesive Interval

4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	2,128	11,747
4,573	3,542	1,695	9,809
4,573	3,542	3,995	12,109
4,573	3,542	3,995	12,109
4,573	3,542	3,995	12,109
3,138	3,542	2,594	9,274
2,627	3,542	2,594	8,764
2,627	5,046	3,995	11,668
2,000	5,046	2,128	9,174
4,573	5,046	1,695	11,313
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	2,594	12,213
4,573	2,695	3,995	11,262
3,138	3,542	3,995	10,674
3,138	3,542	3,995	10,674
2,000	3,542	3,995	9,537
2,627	5,046	3,995	11,668

4,573	5,046	2,594	12,213
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	3,995	13,613
3,138	3,542	2,594	9,274
4,573	3,542	3,995	12,109
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	2,594	12,213
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	3,542	3,995	12,109
4,573	5,046	3,995	13,613
3,138	3,542	2,594	9,274
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	3,542	1,000	9,115
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	2,594	12,213
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	5,046	2,594	12,213
4,573	5,046	3,995	13,613
4,573	3,542	2,128	10,243
3,138	2,000	3,995	9,132
3,138	5,046	3,995	12,178

Data Original Variabel Kedisiplinan (X2)

No Res	X2.1	X2.2	X2.3	Total
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	4	5	5	14
10	5	5	4	14
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	4	4	12
28	4	3	4	11
29	5	3	5	13
30	5	2	5	12
31	5	3	4	12
32	5	4	4	13
33	5	1	3	9
34	2	5	2	9
36	3	4	5	12
37	4	4	5	13
38	4	5	5	13
39	5	3	5	13
40	3	3	5	11
41	4	2	4	10
42	5	4	4	13
43	4	4	5	13

44	5	5	3	13
45	4	5	2	11
46	4	5	3	12
47	3	5	4	12
48	3	5	5	13
49	1	4	5	10
50	3	5	4	12
51	2	5	4	11
52	5	5	5	15
53	5	5	4	14
54	5	5	5	15
55	3	5	5	13
56	5	5	3	13
57	5	5	5	15
58	5	5	5	15
59	5	5	5	15
60	5	5	5	15
61	5	5	5	15
62	5	5	5	15
63	5	4	4	13
64	5	5	5	15
65	5	5	5	15
66	4	5	5	14
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	5	3	4	12
70	4	5	5	14
71	5	5	4	14
72	5	5	5	15
73	4	5	5	15
74	5	5	5	15
75	3	5	5	13
76	5	5	5	15
77	4	3	4	11
78	4	4	4	12
79	4	5	5	14
80	4	4	5	13
81	4	5	5	14
82	5	5	4	14
83	4	3	5	12
84	5	5	1	14
85	4	5	4	14
86	3	3	5	11

Data Interval Variabel Variabel Kedisiplinan (X2)

Succesive Interval

4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	2,777	2,716	9,675
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
2,886	2,777	2,716	8,379
2,886	2,228	2,716	7,830
4,182	2,228	4,114	10,524
4,182	1,607	4,114	9,903
4,182	2,228	2,716	9,126
4,182	2,777	2,716	9,675
4,182	1,000	2,032	7,214
1,607	4,063	1,607	7,277
2,193	2,777	4,114	9,084
2,886	2,777	4,114	9,777
2,886	4,063	4,114	11,063
4,182	2,228	4,114	10,524
2,193	2,228	4,114	8,535
2,886	1,607	2,716	7,209
4,182	2,777	2,716	9,675
2,886	2,777	4,114	9,777

4,182	4,063	2,032	10,277
2,886	4,063	1,607	8,556
2,886	4,063	2,032	8,981
2,193	4,063	2,716	8,972
2,193	4,063	4,114	10,370
1,000	2,777	4,114	7,891
2,193	4,063	2,716	8,972
1,607	4,063	2,716	8,386
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	2,716	10,961
4,182	4,063	4,114	12,358
2,193	4,063	4,114	10,370
4,182	4,063	2,032	10,277
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	2,777	2,716	9,675
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
2,886	4,063	4,114	11,063

4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	4,063	4,114	12,358
4,182	2,228	2,716	9,126
2,886	4,063	4,114	11,063
4,182	4,063	2,716	10,961
4,182	4,063	4,114	12,358
2,886	4,063	4,114	11,063
4,182	4,063	4,114	12,358
2,193	4,063	4,114	10,370
4,182	4,063	4,114	12,358
2,886	2,228	2,716	7,830
2,886	2,777	2,716	8,379
2,886	4,063	4,114	11,063
2,886	2,777	4,114	9,777
2,886	4,063	4,114	11,063
4,182	4,063	2,716	10,961
2,886	2,228	4,114	9,228
4,182	4,063	1,000	9,245
2,886	4,063	2,716	9,665
2,193	2,228	4,114	8,535
4,182	4,063	4,114	12,358

Data Original Variabel Etos Kerja (X3)

No Res	X3.1	X3.2	X3.3	Total
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	3	3	3	9
25	5	3	5	13
26	5	4	4	13
27	5	4	4	13
28	3	5	5	13
29	4	5	4	13
30	4	5	3	12
31	5	5	5	15
32	5	5	2	12
33	4	4	1	5
34	5	3	3	11
36	4	3	5	12
37	5	5	4	14
38	5	5	5	15
39	5	5	1	11
40	3	2	4	9
41	3	4	5	12
42	3	5	4	12
43	5	5	4	14

44	4	3	5	12
45	4	4	2	10
46	4	4	1	9
47	4	5	2	11
48	5	5	3	13
49	5	3	5	13
50	5	4	5	14
51	5	4	5	14
52	5	5	5	15
53	3	4	3	10
54	5	5	4	14
55	5	5	5	15
56	4	3	4	11
57	5	5	5	15
58	5	3	4	12
59	5	3	4	12
60	5	5	5	15
61	5	5	5	15
62	5	5	5	15
63	4	4	4	12
64	5	5	5	15
65	5	3	4	12
66	5	5	4	14
67	5	3	4	12
68	5	5	5	15
69	5	5	5	15
70	5	5	5	15
71	5	4	4	13
72	5	5	5	15
73	5	5	5	15
74	5	5	5	15
75	5	5	3	13
76	5	4	4	13
77	4	4	5	13
78	4	3	5	12
79	5	5	4	14
80	5	5	5	15
81	5	3	4	12
82	3	5	4	12
83	5	4	5	14
84	4	3	5	12
85	5	5	3	13
86	4	3	5	12

Data Interval Etos Kerja (X3)

Succesive Interval

5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
3,000	3,252	1,975	8,227
5,283	3,252	3,846	12,381
5,283	4,004	2,592	11,878
5,283	4,004	2,592	11,878
3,000	5,199	3,846	12,045
3,870	5,199	2,592	11,660
3,870	5,199	1,975	11,044
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	1,579	12,061
3,870	4,004	1,000	8,873
5,283	3,252	1,975	10,510
3,870	3,252	3,846	10,968
5,283	5,199	2,592	13,073
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	1,000	11,482
3,000	2,000	2,592	7,592
3,000	4,004	3,846	10,850
3,000	5,199	2,592	10,791

5,283	5,199	2,592	13,073
3,870	3,252	3,846	10,968
3,870	4,004	1,579	9,452
3,870	4,004	1,000	8,873
3,870	5,199	1,579	10,648
5,283	5,199	1,975	12,457
5,283	3,252	3,846	12,381
5,283	4,004	3,846	13,132
5,283	4,004	3,846	13,132
5,283	5,199	3,846	14,328
3,000	4,004	1,975	8,979
5,283	5,199	2,592	13,073
5,283	5,199	3,846	14,328
3,870	3,252	2,592	9,714
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	3,252	2,592	11,126
5,283	3,252	2,592	11,126
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
3,870	4,004	2,592	10,465
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	3,252	2,592	11,126

5,283	5,199	2,592	13,073
5,283	3,252	2,592	11,126
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	4,004	2,592	11,878
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	5,199	1,975	12,457
5,283	4,004	2,592	11,878
3,870	4,004	3,846	11,719
3,870	3,252	3,846	10,968
5,283	5,199	2,592	13,073
5,283	5,199	3,846	14,328
5,283	3,252	2,592	11,126
3,000	5,199	2,592	10,791
5,283	4,004	3,846	13,132
3,870	3,252	3,846	10,968
5,283	5,199	1,975	12,457
3,870	3,252	3,846	10,968
5,283	5,199	3,846	14,328

Data Original Variabel Keterampilan (X4)

No Res	X4.1	X4.2	X4.3	Total
1	5	4	5	14
2	5	3	3	11
3	5	4	5	14
4	5	5	5	15
5	4	5	5	14
6	5	5	5	15
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	4	5	5	14
10	4	4	4	12
11	4	5	3	12
12	5	4	5	14
13	5	4	3	12
14	4	5	5	14
15	5	5	5	15
16	5	5	5	15
17	5	5	3	13
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	3	5	13
21	5	4	5	14
22	5	5	5	15
23	5	5	5	15
24	4	4	4	12
25	5	5	4	14
26	5	5	4	14
27	4	5	4	13
28	3	4	4	11
29	5	4	4	13
30	4	3	5	12
31	3	3	5	11
32	5	4	5	14
33	3	5	5	13
34	3	5	3	11
36	3	4	5	12
37	5	4	5	14
38	3	3	5	11
39	4	5	4	13
40	4	5	3	12
41	5	5	4	14
42	5	5	5	15
43	4	3	4	11

44	4	4	3	11
45	4	5	4	13
46	5	4	4	13
47	3	5	5	13
48	2	2	4	8
49	3	3	3	9
50	1	5	2	8
51	1	4	3	8
52	5	3	4	12
53	5	5	3	13
54	4	5	5	14
55	5	5	5	15
56	4	4	5	13
57	5	5	5	15
58	5	5	4	14
59	4	4	5	13
60	5	5	5	15
61	5	5	4	14
62	5	3	5	13
63	4	3	5	12
64	5	3	5	13
65	3	4	4	11
66	4	3	4	11
67	4	5	5	14
68	5	5	5	15
69	5	4	5	14
70	5	3	5	13
71	3	4	5	12
72	5	4	5	14
73	3	3	5	11
74	4	4	5	13
75	4	3	5	12
76	3	3	5	11
77	3	3	5	11
78	4	3	5	12
79	4	3	5	12
80	3	4	5	12
81	4	5	5	14
82	3	4	5	12
83	3	5	5	13
84	5	4	5	14
85	4	4	5	13
86	5	4	5	14

Data Interval Variabel Keterampilan (X4)

Succesive Interval

X4.1	X4.2	X4.3	Total
-------------	-------------	-------------	--------------

4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	3,368	3,076	10,626
4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	5,487	5,182	14,851
3,014	5,487	5,182	13,683
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	5,182	14,851
3,014	5,487	5,182	13,683
3,014	4,325	3,886	11,225
3,014	5,487	3,076	11,578
4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	4,325	3,076	11,582
3,014	5,487	5,182	13,683
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	3,076	12,745
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	5,182	14,851

4,182	3,368	5,182	12,732
4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	5,182	14,851
3,014	4,325	3,886	11,225
4,182	5,487	3,886	13,555
4,182	5,487	3,886	13,555
3,014	5,487	3,886	12,388
2,184	4,325	3,886	10,395
4,182	4,325	3,886	12,392
3,014	3,368	5,182	11,564
2,184	3,368	5,182	10,734
4,182	4,325	5,182	13,688
2,184	5,487	5,182	12,853
2,184	5,487	3,076	10,747
2,184	4,325	5,182	11,690
4,182	4,325	5,182	13,688
2,184	3,368	5,182	10,734
3,014	5,487	3,886	12,388
3,014	5,487	3,076	11,578
4,182	5,487	3,886	13,555
4,182	5,487	5,182	14,851
3,014	3,368	3,886	10,269

3,014	4,325	3,076	10,415
3,014	5,487	3,886	12,388
4,182	4,325	3,886	12,392
2,184	5,487	5,182	12,853
1,468	2,000	3,886	7,354
2,184	3,368	3,076	8,628
1,000	5,487	2,000	8,487
1,000	4,325	3,076	8,401
4,182	3,368	3,886	11,436
4,182	5,487	3,076	12,745
3,014	5,487	5,182	13,683
4,182	5,487	5,182	14,851
3,014	4,325	5,182	12,521
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	3,886	13,555
3,014	4,325	5,182	12,521
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	5,487	3,886	13,555
4,182	3,368	5,182	12,732
3,014	3,368	5,182	11,564
4,182	3,368	5,182	12,732
2,184	4,325	3,886	10,395
3,014	3,368	3,886	10,269

3,014	5,487	5,182	13,683
4,182	5,487	5,182	14,851
4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	3,368	5,182	12,732
2,184	4,325	5,182	11,690
4,182	4,325	5,182	13,688
2,184	3,368	5,182	10,734
3,014	4,325	5,182	12,521
3,014	3,368	5,182	11,564
2,184	3,368	5,182	10,734
2,184	3,368	5,182	10,734
3,014	3,368	5,182	11,564
3,014	3,368	5,182	11,564
2,184	4,325	5,182	11,690
3,014	5,487	5,182	13,683
2,184	4,325	5,182	11,690
2,184	5,487	5,182	12,853
4,182	4,325	5,182	13,688
3,014	4,325	5,182	12,521
4,182	4,325	5,182	13,688
4,182	5,487	3,886	13,555

Data Original Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No Res	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25

20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
36	4	2	4	4	5	19
37	5	2	4	5	3	19
38	4	4	4	5	4	21
39	3	4	3	5	5	20
40	2	4	1	5	5	17
41	5	5	3	3	5	21
42	3	5	1	4	5	18

43	4	3	3	4	3	17
44	2	3	2	4	4	15
45	3	5	2	4	5	19
46	3	3	3	4	5	18
47	4	4	3	5	5	21
48	5	5	1	5	5	21
49	5	5	3	5	5	23
50	5	3	3	5	5	21
51	5	2	4	4	2	17
52	4	5	5	5	5	24
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	4	4	5	21
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	4	4	22
61	5	4	5	3	3	20
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	4	5	3	22
64	5	5	5	5	5	25

65	5	5	5	5	5	25
66	5	5	5	5	3	23
67	5	5	5	5	5	25
68	5	5	5	5	5	25
69	4	5	5	5	5	24
70	5	5	5	5	5	25
71	5	4	3	4	5	21
72	5	4	5	5	5	24
73	4	5	5	5	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	4	5	4	5	5	23
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	5	5	4	22
78	5	5	5	5	5	25
79	4	5	5	5	5	24
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	3	5	5	21
83	4	4	5	5	5	23
84	4	5	5	4	4	22
85	5	5	5	5	5	25
86	5	5	5	5	5	25

Data Interval Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Succesive Interval

4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	2,789	2,023	4,194	2,890	16,044
4,148	3,427	2,023	5,780	3,518	18,896
4,148	4,726	2,565	5,780	4,960	22,179
2,828	3,427	2,565	4,194	4,960	17,973
2,828	2,789	2,565	4,194	4,960	17,335
2,828	2,789	3,760	4,194	4,960	18,530
2,205	3,427	3,760	5,780	3,518	18,690
1,695	4,726	3,760	4,194	3,518	17,893
1,000	3,427	2,565	4,194	3,518	14,703
2,205	2,789	2,565	4,194	4,960	16,712
2,828	2,000	2,565	4,194	4,960	16,546
4,148	2,000	2,565	5,780	2,890	17,383
2,828	3,427	2,565	5,780	3,518	18,117
2,205	3,427	2,023	5,780	4,960	18,395
1,695	3,427	1,000	5,780	4,960	16,862
4,148	4,726	2,023	3,000	4,960	18,857
2,205	4,726	1,000	4,194	4,960	17,085

2,828	2,789	2,023	4,194	2,890	14,724
1,695	2,789	1,525	4,194	3,518	13,720
2,205	4,726	1,525	4,194	4,960	17,610
2,205	2,789	2,023	4,194	4,960	16,171
2,828	3,427	2,023	5,780	4,960	19,018
4,148	4,726	1,000	5,780	4,960	20,614
4,148	4,726	2,023	5,780	4,960	21,638
4,148	2,789	2,023	5,780	4,960	19,700
4,148	2,000	2,565	4,194	2,000	14,906
2,828	4,726	3,760	5,780	4,960	22,054
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	3,427	2,565	4,194	4,960	17,973
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	3,427	3,760	4,194	4,960	19,168
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	2,565	4,194	3,518	19,150
4,148	3,427	3,760	3,000	2,890	17,225
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	2,565	5,780	2,890	20,109
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374

4,148	4,726	3,760	5,780	2,890	21,305
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	4,726	3,760	5,780	4,960	22,054
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	3,427	2,023	4,194	4,960	18,752
4,148	3,427	3,760	5,780	4,960	22,075
2,828	4,726	3,760	5,780	4,960	22,054
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	4,726	2,565	5,780	4,960	20,859
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	3,427	3,760	5,780	3,518	19,313
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	4,726	3,760	5,780	4,960	22,054
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
2,828	3,427	2,023	5,780	4,960	19,018
2,828	3,427	3,760	5,780	4,960	20,755
2,828	4,726	3,760	4,194	3,518	19,026
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374
4,148	4,726	3,760	5,780	4,960	23,374

Lampiran 4. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Motivasi (X1)

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	68	79.1	79.1	79.1
Sering	11	12.8	12.8	91.9
kadang-kadang	4	4.7	4.7	96.5
Jarang	3	3.5	3.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	64	74.4	74.4	74.4
Sering	18	20.9	20.9	95.3
kadang-kadang	3	3.5	3.5	98.8
22	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	67	77.9	77.9	77.9
Sering	12	14.0	14.0	91.9
kadang-kadang	4	4.7	4.7	96.5
Jarang	3	3.5	3.5	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	67	77.9	77.9	77.9
Sering	12	14.0	14.0	91.9
kadang-kadang	4	4.7	4.7	96.5
Jarang	3	3.5	3.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Variabel Kedisiplinan (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	56	65.1	65.1	65.1
sering	19	22.1	22.1	87.2
kadang-kadang	8	9.3	9.3	96.5
jarang	2	2.3	2.3	98.8
tidak pernah	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	63	73.3	73.3	73.3
sering	11	12.8	12.8	86.0
kadang-kadang	9	10.5	10.5	96.5
jarang	2	2.3	2.3	98.8
tidak pernah	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	60	69.8	69.8	69.8
sering	20	23.3	23.3	93.0
kadang-kadang	4	4.7	4.7	97.7
jarang	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Variabel Etos Kerja (X3)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	65	75.6	75.6	75.6
sering	14	16.3	16.3	91.9
kadang-kadang	7	8.1	8.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	55	64.0	64.0	64.0
sering	15	17.4	17.4	81.4
kadang-kadang	15	17.4	17.4	98.8
jarang	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid selalu	51	59.3	59.3	59.3
sering	22	25.6	25.6	84.9
kadang-kadang	7	8.1	8.1	93.0
jarang	5	5.8	5.8	98.8
tidak pernah	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Variabel Keterampilan (X4)

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	42	48.8	48.8	48.8
sering	25	29.1	29.1	77.9
kadang-kadang	16	18.6	18.6	96.5
jarang	1	1.2	1.2	97.7
tidak pernah	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	38	44.2	44.7	44.7
serng	27	31.4	31.8	76.5
kadang-kadang	19	22.1	22.4	98.8
jarang	1	1.2	1.2	100.0
Total	85	98.8	100.0	
Missing System	1	1.2		
Total	86	100.0		

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	56	65.1	65.1	65.1
Sering	19	22.1	22.1	87.2
kadang-kadang	10	11.6	11.6	98.8
jarang	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Variabel Produktivitas Kerja (Y)**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	58	67.4	67.4	67.4
sering	18	20.9	20.9	88.4
kadang-kadang	6	7.0	7.0	95.3
jarang	3	3.5	3.5	98.8
tidak pernah	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	59	68.6	68.6	68.6
sering	16	18.6	18.6	87.2
kadang-kadang	8	9.3	9.3	96.5
jarang	3	3.5	3.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	57	66.3	66.3	66.3
sering	13	15.1	15.1	81.4
kadang-kadang	11	12.8	12.8	94.2
jarang	2	2.3	2.3	96.5
tidak pernah	3	3.5	3.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	64	74.4	74.4	74.4
sering	20	23.3	23.3	97.7
kadang-kadang	2	2.3	2.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	69	80.2	80.2	80.2
sering	10	11.6	11.6	91.9
kadang-kadang	6	7.0	7.0	98.8
jarang	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 TOTALX1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.168	.090	.650**
	Sig. (2-tailed)		.123	.411	.000
	N	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.168	1	.236*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.123		.028	.000
	N	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.090	.236*	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.411	.028		.000
	N	86	86	86	86
TOTALX1	Pearson Correlation	.650**	.605**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 TOTALX1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	86	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	4

Uji Validitas Dan Reliabilitas Keterampilan (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 TOTALX2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.122	.134	.669**
	Sig. (2-tailed)		.264	.220	.000
	N	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.122	1	.142	.686**
	Sig. (2-tailed)	.264		.193	.000
	N	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.134	.142	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.220	.193		.000
	N	86	86	86	86
TOTALX2	Pearson Correlation	.669**	.686**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 TOTALX2

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X3)**CORRELATIONS**

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 TOTALX3
/VPRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.363**	.280**	.655**
	Sig. (2-tailed)		.001	.009	.000
	N	86	86	86	86
X3.2	Pearson Correlation	.363**	1	.152	.639**
	Sig. (2-tailed)	.001		.163	.000
	N	86	86	86	86
X3.3	Pearson Correlation	.280**	.152	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	.163		.000
	N	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	.655**	.639**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 TOTALX3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	4

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Keterampilan (X4)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 TOTALX4

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.244	.246	.800**
	Sig. (2-tailed)		.024	.023	.000
	N	86	86	86	86
X4.2	Pearson Correlation	.244	1	-.080	.600**
	Sig. (2-tailed)	.024		.464	.000
	N	86	86	86	86
X4.3	Pearson Correlation	.246	-.080	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.023	.464		.000
	N	86	86	86	86
TOTALX4	Pearson Correlation	.800**	.600**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 TOTALX4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MOD

Reliabil

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	86
	Excluded ^a	0
	Total	86
		100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 TOTALY

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTALY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.362**	.456**	.399**	.094	.704**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.387	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.2	Pearson Correlation	.362**	1	.392**	.472**	.451**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.3	Pearson Correlation	.456**	.392**	1	.365**	.134	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.220	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.4	Pearson Correlation	.399**	.472**	.365**	1	.341**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86
Y1.5	Pearson Correlation	.094	.451**	.134	.341**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.387	.000	.220	.001		.000
	N	86	86	86	86	86	86
TOTALY	Pearson Correlation	.704**	.766**	.750**	.679**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 TOTALY

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	86	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Lampiran 6 Uji Korelasi

CORRELATIONS

/VARIABLES=MOTIVASI KEDISIPLINAN ETOSKERJA KETERAMPILAN

PRODUKTIVITAS

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSIN

Correlations

Correlations

		Motivasi	Kedisiplinan	Etos kerja	Keterampilan	Produktivitas kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.624 **	.372 **	.337 **	.528 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	86	86	86	86	86
Kedisiplinan	Pearson Correlation	.624 **	1	.605 **	.452 **	.594 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
Etos kerja	Pearson Correlation	.372 **	.605 **	1	.208	.493 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.055	.000
	N	86	86	86	86	86
Keterampilan	Pearson Correlation	.337 **	.452 **	.208	1	.328 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.055		.002
	N	86	86	86	86	86
Produktivitas kerja	Pearson Correlation	.528 **	.594 **	.493 **	.328 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	86	86	86	86	86

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Hipotesis

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TOTALY

/METHOD=ENTER TOTQLX1 TOTALX2 TOTALX3 TOTALX4

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x3, x1, x2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.331	2.37908

a. Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.292	4	65.073	11.497	.000 ^a
	Residual	458.464	81	5.660		
	Total	718.756	85			

a. Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.880	2.577		2.670	.009
x1	.345	.214	.181	1.616	.110
x2	.631	.234	.374	2.693	.009
x3	.202	.170	.136	1.191	.237
x4	.046	.185	.025	.248	.805

a. Dependent Variable: y

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3667/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Bank BRI Cabang Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Azwar Malik
NIM : E2118159
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : BANK BRI CABANG GORONTALO
Judul Penelitian : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI MASA COVID-19 PADA BANK BRI CABANG GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 19 Oktober 2021

Ketua,



Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

KANTOR CABANG GORONTALO

Jalan Nani Wartabone No.22 Kota Gorontalo 96112
Telepon : (0435) 824156, 824465, 82565/
Faksimile : (0435) 821046

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 481-KC-RO-MDO/LYI/02/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sofyan A.H. Rahman
Jabatan : Supervisor Penunjang Operasional
Nama perusahaan / Instansi : Kantor Cabang Gorontalo
Alamat : Jalan Nani Wartabone No. 22 Kota Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Azwar Malik
NIM : E2118159
Program Studi : Manajemen – Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan Penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Gorontalo dengan Judul Penelitian "*faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di masa covid-19 pada Bank BRI cabang Gorontalo*"

Demikian surat keterangan penelitian ini untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 07 Februari 2022

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
KANTOR CABANG GORONTALO



SOFYAN A. H. RAHMAN
Supervisor



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 046/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

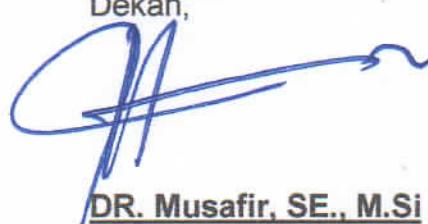
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Azwar Malik
NIM : E2118159
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Di Masa Covid 19 Pada Bank BRI Cabang Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujian.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 27 Mei 2022
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si

NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

● 28% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 27% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	scribd.com	4%
	Internet	
2	repository.uin-suska.ac.id	2%
	Internet	
3	digilibadmin.unismuh.ac.id	2%
	Internet	
4	ml.scribd.com	2%
	Internet	
5	jtebr.unisan.ac.id	1%
	Internet	
6	ejurnal.iainpalopo.ac.id	1%
	Internet	
7	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	1%
	Internet	
8	123dok.com	<1%
	Internet	

9	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
10	media.neliti.com	<1%
	Internet	
11	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
12	eprints.poltekegal.ac.id	<1%
	Internet	
13	journal.umgo.ac.id	<1%
	Internet	
14	fmi.or.id	<1%
	Internet	
15	eprints.umpo.ac.id	<1%
	Internet	
16	davengine.blogspot.com	<1%
	Internet	
17	repository.iainpare.ac.id	<1%
	Internet	
18	docobook.com	<1%
	Internet	
19	fikom-unisan.ac.id	<1%
	Internet	
20	repository.usu.ac.id	<1%
	Internet	

21	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
22	library.polmed.ac.id	<1%
	Internet	
23	journal.lembagakita.org	<1%
	Internet	
24	repository.uinbanten.ac.id	<1%
	Internet	
25	riset.unisma.ac.id	<1%
	Internet	
26	core.ac.uk	<1%
	Internet	
27	slideshare.net	<1%
	Internet	
28	journal.febi.uinib.ac.id	<1%
	Internet	
29	ejournal.undiksha.ac.id	<1%
	Internet	
30	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
31	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
32	jurnal.unigo.ac.id	<1%
	Internet	

33	dodogusmao.wordpress.com	<1%
	Internet	
34	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..."	<1%
	Crossref	
35	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
36	repository.stimart-amni.ac.id	<1%
	Internet	
37	pengertianplus.blogspot.com	<1%
	Internet	
38	skripsistie.files.wordpress.com	<1%
	Internet	
39	kuliahprodimanajemen.wordpress.com	<1%
	Internet	
40	e-journal.unipma.ac.id	<1%
	Internet	
41	elib.unikom.ac.id	<1%
	Internet	
42	methonomi.net	<1%
	Internet	
43	digilib.iain-jember.ac.id	<1%
	Internet	
44	Journal.iaingorontalo.ac.id	<1%
	Internet	

45	docplayer.info	<1%
	Internet	
46	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
47	perpustakaan.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
48	LL DiktI IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	Submitted works	
49	repository.unej.ac.id	<1%
	Internet	
50	Ni Made Christina Gariyasa. "Pengaruh motivasi dan kompetensi terha...	<1%
	Crossref	
51	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
52	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
53	dedekusyanto.blogspot.com	<1%
	Internet	
54	ojs.unsimar.ac.id	<1%
	Internet	
55	didatakerja.blogspot.com	<1%
	Internet	
56	repository.usd.ac.id	<1%
	Internet	

CURICULUM VITAE

1. Identitas pribadi

Nama :AZWAR MALIK
Nim :E2118159
Tempat Tanggal Lahir :Molosipat 23 November 1998
Jenis Kelamin :Laki-Laki
Angkatan :2018
Fakultas :Ekonomi
Jurusan :Manajemen
Agama :Islam
Kecamatan :Popayato Barat
Kabupaten :Pohuwato



2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan formal

1. Menyelesaikan belajar di SDN 07 Popayato Barat pada tahun 2011
2. Menyelesaikan belajar di MTS Molosipat Utara pada tahun 2014
3. Menyelesaikan belajar di SMAN 01 Popayato pada tahun 2017