

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
PARTISIPATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT ASTORIA BANGUN PERKASA**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Wilson  
130910050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
PARTISIPATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT ASTORIA BANGUN PERKASA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh  
Wilson  
130910050**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 24 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Wilson  
130910050

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
PARTISIPATIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT ASTORIA BANGUN PERKASA**

**Oleh  
Wilson  
130910050**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 24 Januari 2017**

**Wasiman, S.E., M.M.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin digeluti persaingan usaha ketat yang menyebabkan perusahaan berusaha untuk mengurangi pengeluaran yang tidak diperlukan seperti meminimalis biaya produsen atau operasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas karyawan PT Astoria Bangun Perkasa yang berada di kota Batam. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas dan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heeterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar  $4,632 > 1,98472$  dengan tarif signifikansi  $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$ . Hasil uji t membuktikan bahwa variable gaya kepemimpinan partisipatif (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan nilai t-hitung sebesar  $7,793 > 1,98472$  dengan tarif signifikansi sebesar  $0,000 > \text{nilai alpha } 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan partisipatif (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) sebesar 48,4 persen mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan (Y), sehingga sisanya 51,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Produktivitas Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*Business growth cultivated today increasingly tight competition is causing companies are trying to reduce unnecessary expenses such as manufacturers or minimize operational costs. The purpose of this study was to determine the influence of motivation and participative leadership style on employee productivity PT Bangun Perkasa Astoria is located in the city of Batam. The design of this study design causality research and quantitative research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 100 respondents. Data were analyzed using test validity, reliability, normality, multicollinearity, heeterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test T test results prove that the work motivation (X1) significantly affects employee productivity (Y) with the value t count amounting to  $4.632 > 0.000$   $1.98472$  with significant rates  $< \alpha$  value of 0.05. T test results prove that participative leadership style variable (X2) significantly affects employee productivity (Y) with a t-test value of  $7.793 > 1.98472$  with a significance rate of  $0.000 > \alpha$  value of 0.05. The results of this study showed that motivation (X1) and participative leadership style (X2) simultaneously influence and significant impact on employee productivity (Y). The test results coefficient of determination (R2) indicates that the variable work motivation (X1) and the Participative Leadership Style (X2) by 48.4 percent affect employee productivity variable (Y), so that the remaining 51.6 percent is influenced by other variables not examined in the study this.*

**Kata kunci:** *Working Motivation, Participatory Leadership Style, Employee Productivity.*

## KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
3. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Ibu Lina sebagai Manager Finance PT Astoria Bangun Perkasa yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di PT Astoria Bangun Perkasa.
6. Seluruh Staff PT Astoria Bangun Perkasa yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data dan penyebaran Kuisioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang telah selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 24 Januari 2017

Wilson  
130910050

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR RUMUS .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	5
1.4 Perumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Konsep Teoritis .....	7
2.1.1 Motivasi Kerja .....	7
2.1.1.1 Indikator Motivasi Kerja.....	8
2.1.1.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi Kerja .....	9
2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	17
2.1.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif .....	19
2.1.3 Produktivitas Karyawan.....	20
2.1.3.1 Indikator Produktivitas Karyawan .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	25
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.2.1 Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ).....	26
3.2.2 Variabel Terikat( <i>Dependent Variable</i> ) .....	27



3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5 Metode Analisis Data.....	31
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	32
3.5.2.1 Uji Validitas .....	32
3.5.2.2 Uji Reliabilitas .....	34
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	36
3.5.3.2 Uji Multikolienaritas .....	36
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.5.4 Uji Pengaruh .....	37
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
3.5.5 Uji t dan Uji F .....	39
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	39
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F) .....	39
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	40
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	40
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	42
4.1.1 Profil Responden.....	42
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.1.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	45
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas Data .....	45
4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	48
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.1.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	50
4.1.3.2 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	53
4.1.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
4.1.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.1.4 Uji Pengaruh .....	56
4.1.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.1.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
4.1.5 Uji Hipotesis .....	59
4.1.5.1 Hasil Uji t.....	59
4.1.5.2 Hasil Uji F.....	60
4.2 Pembahasan.....	61

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Berbagai Gaya Kepemimpinan .....	2
Tabel 2.1 Berbagai Gaya Kepemimpinan .....	17
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian .....	27
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> pada Teknik Pengumpulan Data.....	31
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	41
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan .....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Karyawan.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>t</i> .....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>F</i> .....	61

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i> .....	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas <i>Scatterplot</i> .....	52

## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
Rumus 3.1 Rumus Slovin .....	29
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	33
Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Conbach</i> .....	35
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
Rumus 3.5 Uji t .....	39
Rumus 3.6 Uji F .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 3 Hasil Olah SPSS
- Lampiran 4 Tabel r
- Lampiran 5 Tabel t
- Lampiran 6 Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seringkali mendengar keluhan dari rekan yang berada di tempat kerja yang sama bahwa pemimpin yang bekerja di tempat yang sama kurang perhatian terhadapnya ataupun faktor yang lain. Jika motivasi dan kepemimpinan yang bagus tercapai, maka rekan kerja atau bawahan pemimpin tersebut pun akan merasa senang dan semangat bekerja lebih tinggi, sehingga produktivitas karyawan akan maksimal. Motivasi yang kurang di tempat kerja, sering kali membuat karyawan merasa tidak dihargai ataupun semangat kerja menurun yang menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif pada tempat kerja, sering kali memiliki bawahan ataupun rekan kerja yang suka bekerja sama dengannya dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan menjadi lebih tinggi.

PT Astoria Bangun Perkasa bergerak di bidang *general supplier* dan kontrakter. Penerapan motivasi setiap perusahaan berbeda-beda dan prioritas akan motivasi kerja terhadap karyawan pun berbeda. Ada yang menerapkan penghargaan seperti bonus bulanan atau tahunan untuk memotivasi karyawannya dan ada juga yang memotivasi dengan memberikan promosi jabatan atau kesempatan lain yang dapat mendukung karyawan. Tetapi, setiap motivasi yang diberikan memiliki

pandangan yang berbeda lagi bagi karyawan yang menerima ataupun tidak menerima. Beberapa karyawan akan merasakan motivasi yang diberikan oleh perusahaan seringkali tidak sesuai harapannya yang dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian Cahyantara, P. A. dan Subudi, M. (2015: 2019) menjelaskan bahwa penelitian tentang gaya kepemimpinan dilakukan oleh Aroma, dkk. (2006) untuk menguji adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan variabel perantara motivasi serta kemampuan kerja karyawan dan memiliki hasil yang signifikan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rezaei & Safa (2010) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat membuat tenaga kerja terlibat dalam pengambilan keputusan, menjadi lebih terikat dan mengikuti pedoman yang ada tanpa menurunkan derajat pimpinan.

**Tabel 1.1.** Total Produktivitas dari Januari-September 2016

<b>Bulan</b>	<b>Total Penjualan (per keeping)</b>
Januari	5400
Februari	5100
Maret	4600
April	5200
Mei	5300
Juni	4900
Juli	4700
September	4800

Sumber: PT Astoria Bangun Perkasa (2016)

Setiap karyawan yang telah menjadi salah satu pemimpin, tentunya memiliki karakter yang berbeda dan kemampuan yang berbeda. Umumnya pemimpin yang



memiliki gaya kepemimpinan partisipatif akan lebih dihargai cara kerjanya dan perintahnya pada saat melakukan sebuah pekerjaan bersama-sama daripada pemimpin yang tidak memiliki gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif menjadi salah satu kelebihan seorang untuk melakukan suatu hal dan membawa satu tim untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Kebanyakan karyawan atau bawahan pun lebih menyukai memiliki atau di bina langsung oleh kepemimpinan yang memiliki gaya pemimpin partisipatif, sehingga dapat merasakan kerja sama antar pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan penelitian Fitriani (2013: 992) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dicirikan oleh:

1. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari bawahan.
2. Pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
4. Motivasi yang diberikan kepada bawahan tidak hanya didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis, melainkan juga didasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Menurut Rumondor, V. W. (2013-1044) menjelaskan bahwa Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan Antara hasil yang

dicapai dengan keseluruhan daya atau factor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kusriyanto (2000:2) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sesuai dengan latar belakang yang ada, maka penulis akan mengangkat judul **“Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya partisipasi pemimpin dalam penyelesaian proyek sehingga produktivitas karyawan menurun.
2. Terdapat keluhan dari beberapa karyawan bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan penghasilan yang diterima sehingga motivasi karyawan menurun.
3. Produktivitas karyawan tidak selalu ekspetasi perusahaan.
4. Karyawan mengeluh bahwa sering dimarahi oleh atasan dalam penyelesaian masalah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah merupakan batasan pembahasan dari penelitian yang dilakukan dengan tujuan agar penyusun laporan dapat diarahkan ke arah yang jelas.

Penelitian ini memiliki batasan atau ruang lingkup penelitian seperti:

1. Membatasi pembahasan motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif dan produktivitas karyawan hanya di PT Astoria Bangun Perkasa.
2. Membatasi kuesioner hanya akan dibagikan pada karyawan PT Astoria Bangun Perkasa.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Setelah mengidentifikasi masalah dan membuat batasan masalah yang akan dibahas dalam sebuah penelitian, maka didapatkanlah perumusan masalah yang akan menjadi pedoman awal sebagai masalah yang akan muncul dipenelitian ini.

Untuk perumusan masalah akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?
2. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?

3. Apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan secara umum agar :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membantu perusahaan mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan partisipatif yang ada dan memperbaikinya sehingga produktivitas karyawan dapat mencapai tahap maksimal atau sesuai keinginan perusahaan.

2. Menambah wawasan dan pengetahuan cara kerja tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap produktivitas kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

Menurut Bangun (2012: 312) motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mathis & Jackson dalam Bangun (2012: 312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Robbins dalam Bangun (2012: 312), *motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Menurut Bangun (2012: 312) untuk mendefinisikan motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Pada

sisi lain, kebijakan ini bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi karyawan tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Ada tiga hal dalam upaya untuk meningkatkan motivasi, bila seorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat baagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

### **2.1.1.1 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Srijani (2013: 74) indikator motivasi kerja adalah:

1. Keinginan untuk dapat hidup adalah karyawan yang berusaha kerja untuk mendapatkan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk bertahan hidup.
2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah karyawan yang berusaha kerja keras terhadap pekerjaannya untuk mendapat pengakuan dari atasan atau tempat karyawan tersebut bekerja.
3. Kondisi lingkungan adalah kondisi lapangan kerja tempat karyawan bekerja apakah sesuai standar atau kepuasan karyawan tersebut.
4. Jaminan pekerjaan adalah sebuah tempat kerja karyawan dimana terdapat jaminan atau standar yang dapat menjamin keamanan dan kesehatan pekerja selama karyawan bekerja.

### 2.1.1.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012: 313) motivasi kerja dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

#### 1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Makin banyak yang diproduksi, maka makin besar pula penghasilan yang mereka peroleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

Berdasarkan pandangan ini, umumnya pekerja dianggap malas bekerja, dan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan yang berwujud uang. Pada umumnya para pekerja kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka harus dimotivasi dengan penghargaan dalam bentuk uang.



Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu akan dapat dikurangi.

## 2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

## 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Sebagai contoh, pada teori X dan Y mengasumsikan terdapat dua sifat

manusia dalam menghadapi pekerjaan, satu sisi melaksanakannya secara aktif, sedangkan padangan lain menanggapinya secara pasif.

#### 4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*Contemporary Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan yang akan dijelaskan secara singkat pada bagian ini. Teori isi (*content theory*) menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaannya atas pekerjaan dan organisasi. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-kebutuhan manusia, antara lain, teori Khirarki Kebutuhan, teori *ERG*, dan teori Dua Faktor. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

### **2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Menurut Bangun (2012: 316) teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki

kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*).

### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut Bangun (2012: 316) teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibanding dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri (*esteem need*), dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*).

### 2. Teori Dua Faktor

Menurut Bangun (2012: 318) teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada

tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab.

### 3. Teori X dan Y

Menurut Bangun (2012: 320) teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut, manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya.

Menurut Bangun (2012: 321) implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Tetapkan tujuan dan susun rencana untuk mencapainya.
- b. Laksanakan rencana melalui kepemimpinan.
- c. Kendalikan dan buatlah penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 4. Teori *ERG*

Menurut Bangun (2012: 321) teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan.

Alderfer melanjutkan teori hierarki kebutuhan yang dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris, sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan (*real condition*). Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Dari singkatan ketiga jenis kebutuhan tersebut maka teori ini disebut sebagai teori *ERG*. Kelompok eksistensi memerhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Komponen ini, bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan sama dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan individu lain yang dipuaskan, dan hasrat ini bila dihubungkan dengan teori hierarki kebutuhan adalah kebutuhan sosial dan harga diri. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu, ini mencakup pada komponen intrinsik dari teori hierarki kebutuhan adalah sama dengan aktualisasi diri.

#### 5. Teori Keadilan

Menurut Bangun (2012: 322) teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, sedangkan hasil=hasil yang

diterima dalam bentuk penghargaan. Perbandingan dapat dilakukan dengan orang yang setingkat pada pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi.

#### 6. Teori Pengharapan

Menurut Bangun (2012: 323) teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan beragumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut.

#### 7. Teori Penguatan

Menurut Bangun (2012: 324) teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau memengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam proses belajar siklis.

#### 8. Teori Motivasi McClelland

Menurut Bangun (2012: 325) David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan. Menurut McClelland mengklasifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu motivasi berprestasi (*need for achievement/nAch*),

motivasi berkuasa (*need for power/nPow*), dan motivasi afiliasi (*need for affiliation/nAff*).

#### 9. Teori Porter-Lawlet

Menurut Bangun (2012: 326) Porter-Lawler melengkapi teori penghargaan yang ditujukan pada para manajer. Teori ini memperlihatkan bahwa upaya (*effort*) bergantung pada nilai penghargaan yang diperoleh ditambah dengan penghargaan yang mereka rasakan. Prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang mereka lakukan, tetapi hal itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakter individu tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai ciri dari persepsi individu tentang penghargaan yang layak mereka terima mengarah pada kepuasan.

#### 10. Teori Evaluasi Kognitif

Menurut Bangun (2012: 327) dalam akhir dasawarsa 1960-an seorang peneliti mengemukakan bahwa diperkenalkannya penghargaan-penghargaan ekstrinsik, seperti upah, untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri, akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Pendapat ini disebut teori evaluasi kognitif, yang telah diteliti secara ekstensif.

### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Priyono dan Marnis (2008: 52) partisipatif mengacu pada metode pembelajaran yang bersifat langsung melakukan sendiri (teori dan praktek yang

dilakukan). Menurut Bangun (2012: 353) model ini dikembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton yang menghubungkan antara gaya kepemimpinan dengan partisipasi dalam mengambil keputusan. Vroom dan Yetton mengungkapkan bahwa struktur tugas mempunyai tuntutan yang berubah-ubah untuk tugas rutin dan tidak rutin. Mereka berpendapat bahwa gaya kepemimpinan harus menyesuaikan diri agar dapat mencerminkan struktur tugas. Vroom dan Yetton membagi lima gaya kepemimpinan yang mengarah pada kontinum dari pendekatan otoriter (*AI, AII*) ke konsultatif (*CI, CII*) sampai kependekatan yang sepenuhnya partisipatif (*GII*).

**Tabel 2.1. Berbagai Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan	Sifat Pemimpin
<i>AI</i>	Pemimpin menyelesaikan masalah atau membuat keputusan sendiri dengan menggunakan informasi yang tersedia pada saat itu.
<i>AII</i>	Pemimpin memperoleh informasi yang dibutuhkan dari bawahan dan memutuskannya sendiri atas penyelesaian masalah yang dihadapi.
<i>CI</i>	Pemimpin dan bawahan menghadapi masalah sebagai individu akan mendapatkan gagasan dan sasaran, kemudian pemimpin membuat suatu keputusan yang tidak berpengaruh terhadap bawahan.
<i>CII</i>	Pemimpin dan bawahan menghadapi masalah sebagai kelompok secara kolektif memperoleh gagasan dan saran, kemudian mereka membuat keputusan yang tidak berpengaruh pada bawahan.
<i>GII</i>	Pemimpin dan bawahan menghadapi masalah sebagai sebuah kelompok. Pemimpin dan bawahan secara bersama-sama membuat dan mengevaluasi alternative serta berusaha mencapai persetujuan dalam penyelesaian masalah. Pemimpin tidak akan pernah mencoba untuk mengadopsi penyelesaian yang mereka ingin bersama-sama, kemudian mereka menerima dan mengimplementasikan penyelesaian yang mendapat dukungan dan kelompoknya.

Sumber: Bangun (2012:353)



Pada perkembangan berikutnya, Vroom dan Arthur Jago memperbaiki model sebelumnya dengan menyertakan perhatian pada kualitas dan penerimaan keputusan yang diambil. Model ini tetap mempertahankan kelima gaya kepemimpinan sebelumnya, tetapi menambah jenis masalah dan memperluas variabel kontinjensi menjadi 12.

Variabel-variabel Kontinjensi pada Model Partisipasi-Pemimpin:

- a. Perlunya suatu keputusan.
- b. Perlunya komitmen bawahan terhadap suatu keputusan.
- c. Tersedianya informasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Tingkatan masalah yang ada.
- e. Pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan otokratik.
- f. Kepercayaan pengikut terhadap sasaran organisasi.
- g. Kemungkinan timbulnya konflik di antara bawahan terhadap alternative-alternatif dalam pemecahan masalah.
- h. Tersedianya informasi bagi para bawahan dalam pembuatan keputusan yang baik.
- i. Keterbatasan waktu yang dimiliki pemimpin yang dapat membatasi keterlibatan para bawahan.
- j. Kelayakan biaya yang tersedia untuk menyatukan para bawahan yang tersebar secara geografis.
- k. Ketersediaan waktu pemimpin dalam membuat keputusan.
- l. Penggunaan partisipasi sebagai alat untuk membentuk keputusan yang dibuat para bawahan.

### **2.1.2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Bangun (2012: 353) pemimpin dan bawahan menghadapi masalah sebagai sebuah kelompok. Pemimpin dan bawahan secara bersama-sama membuat dan mengevaluasi alternative serta berusaha mencapai persetujuan dalam penyelesaian masalah. Pemimpin tidak akan pernah mencoba untuk mengadopsi penyelesaian yang mereka ingini bersama-sama, kemudian mereka menerima dan mengimplementasikan penyelesaian yang mendapat dukungan dan kelompoknya.

Menurut Cahyantara dan Subudi (2015: 2024) indikator gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

1. Perilaku pimpinan adalah sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam proses pekerjaan atau lingkungan kerja.
2. Keterlibatan bawahan adalah setiap tugas yang dilakukan pemimpin melibatkan langsung semua bawahannya untuk mencapai tujuan bersama-sama.
3. Peran pimpinan adalah setiap tugas yang dilakukan bawahan teratur dengan bagus oleh pemimpin dan melibatkan diri pemimpin secara langsung.
4. Penerimaan konsekuensi adalah pemimpin bersedia untuk mengambil segala tanggung jawab atas kesalahan yang terjadi baik dilakukan oleh pemimpin atau bawahannya.

### 2.1.3 Produktivitas Karyawan

Menurut Bangun (2012: 259) meningkatkan produktivitas. Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

Menurut Izzhati dan Anendra (2012: 568) untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan banyak hal yang bisa dilakukan. Pada negara-negara berkembang pengertian produktivitas kerja akan selalu dikaitkan dan diarahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada.

Produktivitas pada dasarnya akan berkaitan dengan erat pengertiannya dengan sistem produksi, yaitu sistem dimana faktor=faktor semacam: 1) Tenaga kerja /*direct* atau *indirect labor*, 2) Modal /*capital* berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik dan lain-lain. Dikelola dalam suatu cara yang terorganisir untuk mewujudkan barang (*finished good product*) atau jasa (*service*) secara efektif dan efisien. Penghayatan akan arti produktivitas secara mendalam akan menyadarkan kita tentang kemampuan serta segala kelemahan yang dipunyai.

Menurut Izzhati dan Anendra (2012: 569) produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan (rasio) antara *output* per *input*. Dengan diketahui nilai (indeks) produktivitas, maka akan diketahui pada seberapa efisien pada sumber-sumber *input* telah berhasil dihemat (Sritomo, 2003).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input (measurable)} + \text{Input (invisible)}}$$

Agar supaya produktivitas meningkat, perlu diupayakan proses produksi bisa memberikan kontribusi sepenuhnya terhadap kegiatan-kegiatan produktif yang berkaitan dengan nilai tambah, dan berusaha menghindari atau meminimalkan langkah-langkah kegiatan yang tidak produktif.

Menurut Annisa Rullie (2013: 46) upaya peningkatan produktivitas membutuhkan dukungan pimpinan, komitmen yang kuat, serta budaya kerja untuk mencapai tujuan dari pada instansi pemerintah itu sendiri. Produktivitas juga mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari enak lebih baik dari hari ini, sedangkan secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain, bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama mengarah pada efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

### **2.1.3.1 Indikator Produktivitas Karyawan**

Menurut Srijani (2013) indikator produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Kemampuan adalah keahlian seorang karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan keahlian khusus.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai adalah proses seorang karyawan yang ingin mencapai hasil yang lebih tinggi dari hasil yang pernah dicapainya pada waktu-waktu sebelumnya.

3. Semangat kerja adalah kondisi seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan penuh gairah.
4. Mutu adalah kualitas seorang karyawan dalam melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti meneliti tentang judul ini, telah banyak penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif, dan produktivitas karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel di atas, antara lain sebagai berikut:

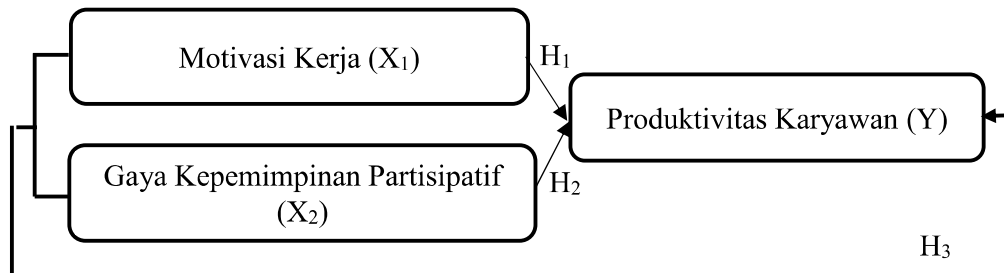
**Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Metode	Kesimpulan
1	Cahyantara dan Subudi (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Perseor) Distribusi Bali, Area Bali Selatan	Variabel: Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y1), Produktivitas Kerja (Y2)  Analisis Data: Analisis Statistik Deskriptif Uji Validitas dan Reabilitas	Variabel gaya kepemimpinan partisipatif, budaya kerja, berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja maupun produktivitas kerja
2	Rumondor (2013)	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	Variabel: Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), Produktivitas Kerja (Y)  Analisis Data: Analisis Asosiatif Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Asumsi Klasik	Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.
3	Luly dan Sepang (2015)	Analisis Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas	Variabel: Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Metode Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di

		Kerja Pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara	Analisis Data: Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Korelasi Berganda Koefisien Determinasi Berganda Uji F Uji t	Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara  Metode Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara  Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.
4	Harimisa (2013)	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado	Variabel: Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas (Y)  Analisis Data: Regresi Linier Berganda Analisis Korelasi Berganda Uji F Uji t	Kepemimpinan dan motivasi sangat kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado.
5	Assagaf dan Dotulong (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Variabel: Disiplin (X1), Motivasi (X2), Semangat Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)  Analisis Data: Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Analisis Regresi Linear Berganda Uji F Uji t	Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Sumber: Data Olahan (2016)

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Olahan, 2016

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Astoria Bangun Perkasa.
- H2: Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Astoria Bangun Perkasa
- H3: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Astoria Bangun Perkasa.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Nazir (2011: 84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Metode atau desain penelitian adalah suatu rancang atau tahap yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data yang akurat dari responden. Desain penelitian adalah penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian.

### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2007) menyatakan bahwa variabel adalah konstrak atau sifat yang akan dipelajari. Kerlinger juga mengatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Selanjutnya Kidder menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas dimana, peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Operasional variabel merupakan proses melekatkan arti pada suatu variabel yang diteliti dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu dilakukan untuk mengukur variabel tersebut. Sebagaimana judul penelitian ini terdiri dari dua



variabel, yaitu: variabel dependen (terikat) atau variabel independen (bebas) atau variabel yang mempengaruhi.

### **3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Sanusi (2012: 50) menyatakan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen (X) adalah Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2).

Menurut Sriyani (2013: 74) variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki indikator sebagai berikut:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
3. Kondisi lingkungan
4. Adanya jaminan pekerjaan

Menurut Cahyantara dan Subudi (2015: 2024) variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) memiliki indikator sebagai berikut:

1. Perilaku pimpinan
2. Keterlibatan bawahan
3. Peran pimpinan
4. Penerimaan konsekuensi

### 3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sanusi (2012: 50) menyatakan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Produktivitas Karyawan pada PT. Astoria Bangun Perkasa.

Menurut Srijani (2013: 74) variabel produktivitas karyawan memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu

Adapun tabel operasional variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. seperti berikut ini:

**Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian**

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Motivasi Kerja (X1) Sumber: Srijani (2013)	Keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan	1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 3. Kondisi lingkungan 4. Adanya jaminan lingkungan	Likert
Gaya Kepemimpinan Partisipatif Sumber: Cahyantara dan Subudi (2015)	Persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah bersama dengan bawahan, dengan cara melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.	1. Perilaku pimpinan 2. Keterlibatan bawahan 3. Peran pimpinan 4. Penerimaan konsekuensi	Likert
Produktivitas Karyawan (Y) Sumber: Srijani (2013)	Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Mutu	Likert

Sumber: Srijani (2013) dan Cahyantara dan Subudi (2015)

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penenliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karateristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu dinamakan sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan cara pemilihan sampel berdasarkan kemudahan. Misalnya, ingin meneliti tentang minat pembeli dalam mengonsumsi produk tertentu dengan menanyakan kepada siapa saja yang lewat di depan supermarket (Sansusi, 2011: 94).

Pada penelitian ini,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Rumus 3.1.**  
**Rumus Slovin**

Sumber: Sanusi (2013: 101)

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{133}{1 + 133 (0,05)^2}$$

$$= 99.81$$

Melihat karena banyaknya populasi dalam penelitian ini, maka digunakan *error level* 5% dengan jumlah populasi sebanyak 133 pegawai dengan status bekerja lebih dari 6 bulan di PT Astoria Bangun Perkasa, dari rumus diatas, maka didapatkan jumlah sampel dengan dibulatkan dari 99.81 sehingga menjadi sebesar 100. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 sampel.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang dipilih adalah karyawan yang masih bekerja dan telah bekerja di PT. Astoria Bangun Perkasa lebih dari 6 bulan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Purposive*

*Sampling. Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2008: 122).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melakukan penelitian, maka harus diketahui terlebih dahulu dari mana sumber datanya. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Sanusi (2011: 104) menyatakan data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2012: 142), Teknik pengumpulan data ini yang dilakukan secara pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang secara tertulis dalam kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengerti dengan pasti pada variabel yang di ukur dan mengerti dengan apa yang bisa diharapkan dari responden, dengan menggunakan kuesioner Skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2012: 93), Skala *Likert* digunakan mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan skor 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju..

Dengan menggunakan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub indikator, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat di ukur. Akhirnya

indikator tersebut diukur menjadi titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban di hubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data**

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2012: 94)

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti memperoleh data atau fakta bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di PT Astoria Bangun Perkasa di kota Batam.

### 3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi 2012: 115).

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis data deskriptif banyak digunakan untuk mengkaji gambaran satu variabel, misalkan profil perusahaan, kelompok kerja, kelompok konsumen, dan subjek lain, tentang karakteristiknya seperti besar, komposisi, efisiensi, kesukaan dan lain-lain (Sumarni dan Wahyuni 2006: 101). Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Astoria Bangun Perkasa.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Beberapa ahli memberikan pengertian validitas yang hampir mirip antara satu dengan yang lain, yang intinya hampir sama yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Azwar (1999) dalam Wibowo 2012: 35).

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid atau tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

Menurut Wibowo (2012: 35), mengemukakan valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 (Wibowo 2012: 36). Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.2.**

**Korelasi *Pearson Product Moment***

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Dimana:

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

$i$  = skor item



$x$  = skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Menurut wibowo (2012: 37) Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak adalah :

1. jika  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar (1999) dalam Wibowo 2012: 52). Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat *popular* dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert, misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf

signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan tertentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan 0,8 dianggap baik (Sekaran (1992) dalam Wibowo 2012: 53).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dapat menggunakan metode *conbrach alpha*. Rumus yang digunakan antara lain :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas Alfa**  
***Cronbach***

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varian pada butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal

yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi (Wibowo 2012: 61).

### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng. (Wibowo 2012: 61).

### **3.5.3.2 Uji Multikolinearitas**

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo 2012: 87). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *Park Gleysler* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo 2012: 93).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi (Wibowo 2012: 126).

Regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

$Y'$  = variabel dependen (variabel respons)

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel independen pertama

$x_2$  = variabel independen kedua

$x_n$  = variabel independen ke- $n$

### 3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*R Square* ( $R^2$ ), disebut juga nilai KD, Koefisien Determinasi, nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketepatan/kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai  $R^2$  dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai  $Y$ , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti (Wibowo 2012: 121).

### 3.5.3 Uji T dan Uji F

#### 3.5.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Priyatno, 2011: 52). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka artinya variabel bebas secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan apabila t-hitung > t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan apabila t-hitung < t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{r^2} \quad \text{Rumus 3.5 Uji t}$$

Sumber: Priyatno (2011: 52)

Dimana:

$r$  = Koefisien regresi

$n$  = Jumlah responden

#### 3.5.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011: 51). Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$	<b>Rumus 3.6 Uji F</b>
---	------------------------

Sumber: Priyatno (2011: 52)

Dimana:

$F$  = Rasio

$R^2$  = Hasil perhitungan r dipangkatkan dua

$k$  = Jumlah variable bebas

$n$  = Banyaknya sampel

Nilai  $F$  hitung ini akan dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel, kaidah yang digunakan dalam uji ini:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel

### **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Astoria Bangun Perkasa yang beralamat di kawasan Tunas Industri 2 No 3a-3f, kota Batam.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Okt 2016				Nov 2016				Dec 2016				Jan 2017			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	<i>Survey</i>		■	■			■										
2	Pengajuan Surat Penelitian							■				■					
3	Pengambilan surat balasan											■					
4	Penelitian perbandingan												■				
5	Pengumpulan Data													■	■		
6	Pengolahan Data														■	■	
7	Saran dan Kesimpulan															■	

Sumber: Data Olahan (2016)