

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
TUNAS BATAM KARYA**

SKRIPSI



**Oleh :
Dessy Wida Arini
140910334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
TUNAS BATAM KARYA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Dessy Wida Arini
140910334**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : DESSY WIDA ARINI
NPM/NIP : 140910334
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tunas Batam Karya

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 02 Februari 2019


METERAI
TEMPEL
09796AFF599225618
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Dessy Wida Arini
140910334

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
TUNAS BATAM KARYA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dessy Wida Arini
140910334**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 02 Februari 2019



**Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perkembangan industri di Indonesia saat ini sangat ketat. Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia, mengharuskan perusahaan untuk mampu memilih karyawan yang berkualitas baik serta memiliki potensi atau keahlian yang tinggi sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya baik secara parsial maupun simultan. PT Tunas Batam Karya memiliki jumlah populasi karyawan sebanyak 140 karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Tunas Batam Karya sebanyak 104 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji f. Data dari penelitian ini diolah menggunakan software SPSS versi 21. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan hasil simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Batam Karya. Apa yang telah dilakukan dan apa yang belum dilakukan dalam pengembangan perangkat lunak akan ditinjau pada akhir skripsi ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, produktivitas

ABSTRACT

Today's industrial development in Indonesia is very tight. The amount of human resources available, requires companies to be able to choose employees who are of good quality and have high potential or expertise so that they can provide benefits to the company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation, and organizational culture on work productivity on PT Tunas Batam Karya employees both partially and simultaneously. PT Tunas Batam Karya has a total employee population of 140 employees. The sample used was 104 employees of PT Tunas Batam Karya. This type of research is quantitative research. Quantitative analysis includes validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear analysis test, determination coefficient test (R²), t test and f test. Data from this study were processed using SPSS version 21 software. The results of this study are partial leadership style has a positive and significant influence on work productivity, work motivation has a positive and significant effect on work productivity, and organizational culture has a positive and significant effect on work productivity. While the simultaneous results, leadership style, work motivation, and organizational culture have a positive and significant influence on the work productivity of PT Tunas Batam Karya employees. What has been done and what has not been done in software development will be reviewed at the end of this thesis.

Keywords: *leadership style, motivation, organizational culture, productivity*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbil'alamin, dengan segala kerendahan mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT 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 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum, M.Pd. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Ibu Anggun Lestari Tampubolon, S.M. selaku HRD PT Tunas Batam Karya yang telah memberikan izin penelitian;
7. Kepada yang tercinta Ayahanda, Ibunda, Paman, Kakak, dan Adik, terima kasih atas do'a, harapan dan ketulusan hati kepada penulis;
8. Seluruh karyawan PT Tunas Batam Karya yang telah bersedia menjadi responden penulis;
9. Teman-teman seperjuangan, sahabat dan semua orang yang penulis sayangi yang telah memberikan dukungan, nasehat, doa, dan menemani penulis menyelesaikan skripsi ini;
10. Kepada Chairul Fahrudi dan Eka Kartika sebagai partner skripsi yang sama-sama berjuang mencari responden, menyebar kuesioner dan menyelesaikan skripsi ini;
11. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 02 Februari 2019
Penulis

Dessy Wida Arini
140910334

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Teori Dasar.....	9
2.1.1. Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.1. Komponen-Komponen Didalam Kepemimpinan	10
2.1.1.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.3. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2. Motivasi Kerja	17
2.1.2.1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	18
2.1.2.2. Proses Motivasi.....	24
2.1.2.3. Tujuan Motivasi.....	25

2.1.2.4.	Indikator Motivasi.....	26
2.1.3.	Budaya Organisasi.....	27
2.1.3.1.	Bentuk Budaya Organisasi.....	29
2.1.3.2.	Karakteristik Budaya Organisasi	29
2.1.3.3.	Indikator Budaya Organisasi	30
2.1.4.	Produktivitas Kerja.....	31
2.1.4.1.	Faktor-Faktor Penentu Produktivitas	32
2.1.4.2.	Pengaruh dan Hubungan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dengan Produktivitas Kerja.....	35
2.1.4.3.	Indikator Produktivitas	36
2.2.	Penelitian Terdahulu	38
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	41
2.4.	Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1.	Desain Penelitian.....	43
3.2.	Operasional Variabel.....	43
3.2.1.	Variabel Independen.....	44
3.2.1.1.	Gaya Kepemimpinan (X1).....	44
3.2.1.2.	Motivasi Kerja (X2).....	45
3.2.1.3.	Budaya Organisasi (X3).....	45
3.2.2.	Variabel Dependen	47
3.2.2.1.	Produktivitas Kerja (Y).....	47
3.3.	Populasi Dan Sampel	48
3.3.1.	Populasi	48
3.3.2.	Sampel.....	49
3.4.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.	Metode Analisis Data.....	51
3.6.	Analisis Deskriptif	52
3.6.1.	Uji Kualitas Data	53
3.6.1.1.	Uji Validitas Data	53
3.6.1.2.	Uji Reabilitas Data.....	54
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	54
3.6.2.1.	Uji Normalitas.....	55
3.6.2.2.	Uji Multikolinieritas	55

3.6.2.3.	Uji Heteroskedastisitas	56
3.6.3.	Uji Pengaruh.....	56
3.6.3.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.6.3.2.	Uji Koefisien Determinasi	57
3.6.4.	Pengujian Hipotesis	57
3.6.4.1.	Uji T.....	58
3.6.4.2.	Uji F.....	58
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	59
3.7.1.	Lokasi Penelitian	59
3.7.2.	Jadwal Penelitian.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Profil Responden	61
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.2.	Hasil Penelitian.....	64
4.2.1.	Analisis Deskriptif	64
4.2.1.1.	Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	64
4.2.1.2.	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2).....	68
4.2.1.3.	Deskriptif Budaya Organisasi (X3).....	71
4.2.1.3.	Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)	79
4.3.	Uji Kualitas Data.....	82
4.3.1.	Uji Validitas	82
4.3.2.	Uji Reabilitas.....	84
4.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
4.4.1.	Uji Normalitas.....	85
4.4.2.	Uji Multikolinieritas	88
4.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.5.	Uji pengaruh	89
4.5.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	89
4.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R²).....	91
4.6.	Pengujian Hipotesis.....	92
4.6.1.	Uji Parsial (Uji t)	92

4.6.2. Uji F (Simultan)	93
4.7. Pembahasan	94
4.7.1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya	94
4.7.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya	95
4.7.3. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya.	96
BAB V PENUTUP.....	98
5.1. Simpulan	98
5.2. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	100
Lampiran I Pendukung Penelitian.....	103
Lampiran II Daftar Riwayat Hidup	141
Lampiran III Surat Izin Penelitian.....	143
Lampiran IV r_{tabel} , t_{tabel} , f_{tabel}	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2014-2017	2
Gambar 1. 2 Persentase Kehadiran Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2018.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	86
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Dengan <i>P-P Plot Regression Standardized</i>	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Variabel Independen	46
Tabel 3. 2 Variabel Dependen.....	48
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	51
Tabel 3. 4 Kriteria Analisis deskriptif	53
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis deskriptif	64
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	65
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel fasilitas	68
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Keputusan Pembelian	79
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel Independen	83
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variabel Dependen yaitu Keputusan Pembelian	84
Tabel 4. 12 Uji Reliabelitas Variabel Independen	85
Tabel 4. 13 Uji Reliabelitas Variabel Dependen	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 4. 15 Hasil uji Multikolinieraritas	88
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	90
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
Tabel 4. 19 Hasil Uji t.....	93
Tabel 4. 20 Hasil Uji F.....	94

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	49
Rumus 3. 2 Rentang Skala	52
Rumus 3. 3 <i>Pearson Product Moment</i>	53
Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda	56
Rumus 3. 5 Uji T.....	58
Rumus 3. 6 Uji F.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

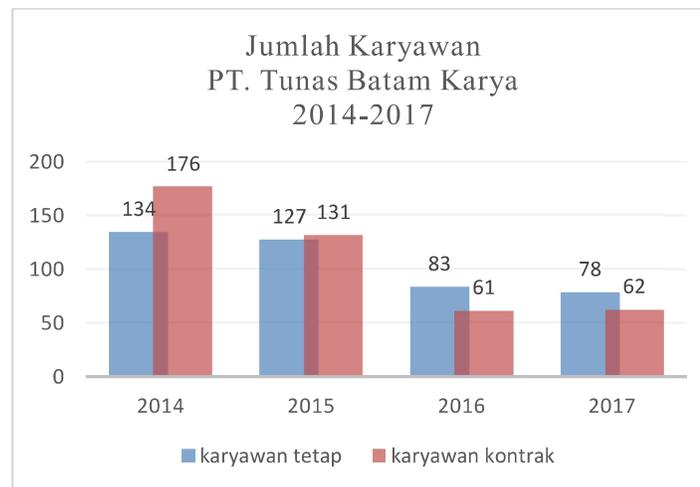
1.1. Latar Belakang

Di Indonesia, persaingan dan perkembangan industri semakin ketat. Jumlah sumber daya manusia yang tersedia melebihi jumlah pekerjaan yang tersedia, sehingga mengharuskan perusahaan untuk mencari dan memilih karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga perusahaan dapat mencapai manfaat yang diharapkan. Dengan karyawan yang memiliki potensi dan keahlian yang baik, mereka dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain di bidang yang sama atau berbeda.

Karyawan adalah bagian dari perusahaan yang menggerakkan hampir semua kegiatan bisnis. Itulah sebabnya peran karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis dengan baik. Setiap perusahaan harus memiliki organisasi. Organisasi ini sangat penting untuk mengelola atau mengelola kegiatan produksi di perusahaan. Selain itu, organisasi juga menjembatani hubungan dan kebutuhan karyawan. Organisasi juga dibentuk untuk mencapai tujuan bisnis. Pekerjaan organisasi diperoleh dari semua jenis kegiatan yang dilakukan.

Batam juga dikenal sebagai kota industri, terletak di daerah yang sangat strategis karena terletak di jalur pelayaran internasional dan berbatasan langsung dengan Singapura dan Malaysia. Beberapa perusahaan industri berbasis di Batam di sektor elektronik, minyak dan gas dan maritim. PT Tunas Batam Karya adalah

salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan kapal (galangan) maritim (perbaikan) dan pengecatan (Blaster Painting). Visi PT Tunas Batam Karya adalah menjadikan perusahaan menjadi nomor satu dari perusahaan lainnya dan untuk memuaskan para costumernya dan tidak costumer complain dan misi PT Tunas Batam Karya adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang diinginkan oleh konsumen. Kantor PT Tunas Batam Karya beralamat di Komplek Taman Pesona Indah Blok B No. 12 Tanjung Uncang. Tujuan dari PT Tunas Batam Karya adalah untuk menjadikan perusahaan yang tetap bertahan ditengah perkembangan bisnis di Indonesia. Karena lokasi yang strategis dan tingkat lalu lintas pelayaran kapal yang aktif membuat tingkat produktivitas pelayanan perbaikan kapal di setiap industri galangan Batam sangat tinggi.



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2014-2017

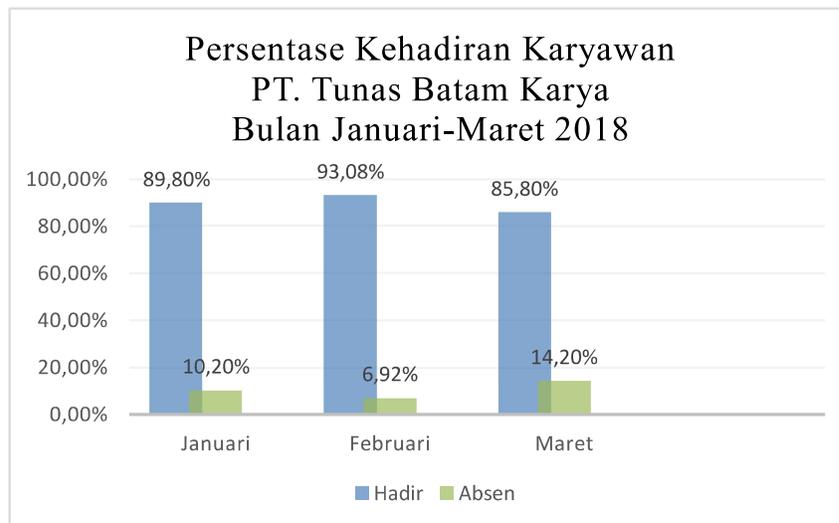
Sumber : HRD PT Tunas Batam Karya

Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum karyawan, penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat adalah salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pemimpin memiliki sikap dan perilaku yang berbeda

dalam memimpin karyawannya. Sikap dan perilaku yang digunakan inilah yang disebut gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan dan sasaran mereka (Rumondor, 2013: 1044). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Toha & Darmanto, 2014: 3.1). maka dari itu, keberhasilan pencapaian suatu kegiatan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari cara atasan memimpin perusahaannya. Berbeda dari penjelasan di atas, di PT Tunas Batam Karya ini gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya tidak sesuai yang diharapkan karena terus menerus memberikan tekanan kepada para pekerja agar dapat memenuhi target secepatnya. Bahkan kalau bisa pengiriman dilakukan lebih cepat dari jadwal pengiriman yang telah di sepakati. Kurangnya perhatian dalam menerima kritik dan saran yang diberikan oleh karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Motivasi adalah kesediaan untuk melakukan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sejumlah individu (Puspita, Djoko, & Dewi, 2015: 2). Motivasi kerja adalah langkah pertama bagi seseorang untuk mengambil tindakan dan kemudian kurangnya kata-kata psikologis atau lainnya adalah salah satu impuls yang ditunjukkan untuk tujuan tertentu (Malonda, 2013: 970). Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan dapat memberikan dampak untuk produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang diberi

motivasi yang positif akan memungkinkan karyawan untuk bekerja keras sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan target perusahaan tercapai. Dalam pengamatan peneliti karyawan PT. Tunas Batam Karya ini tidak memiliki motivasi kerja yang baik.



Gambar 1. 2 Persentase Kehadiran Karyawan PT Tunas Batam Karya Periode 2018

Sumber : HRD PT Tunas Batam Karya

Dari tabel di atas dapat diketahui kehadiran karyawan PT. Tunas Batam Karya mengalami fase naik turun atau fluktuatif. Keadaan ini menunjukkan bahwa kurang adanya motivasi kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena semakin tingginya tingkat absen mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. Sehingga dapat terjadi keterlambatan penyelesaian kapal yang membuat antrian kapal cukup menumpuk dialur pelabuhan sehingga pelayanan perbaikan/repair kapal pindah ke galangan lain.

Disamping faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor budaya organisasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki dampak kuat dan besar untuk meningkatkan produktivitas kerja

karyawan dalam menjalankan misi perusahaan, lingkungan usaha yang baik memiliki peran penting dalam perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dengan meningkatkan nilai-nilai konsep perusahaan. Budaya organisasi adalah kumpulan kepercayaan, nilai-nilai dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi (Ananta & Adnyani, 2016: 1111). Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan kerja sebagai salah satu kekuatan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer bisnis (Fahmi, 2010: 47).

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, dengan demikian penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS BATAM KARYA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, masalah yang dinilai dalam penelitian ini dapat dipertimbangkan:

1. Penurunan produktivitas di PT Tunas Batam Karya.
2. Karyawan tidak memiliki rasa kepemilikan dan tidak peduli dengan perusahaan.
3. Tingginya jumlah absensi karyawan selama setahun terakhir.
4. Beberapa atasan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Dengan menulis skripsi ini sedemikian rupa sehingga jelas dan terfokus pada masalah yang muncul sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu untuk menentukan batas-batas masalah yang akan diselidiki. Hal ini dilakukan agar langkah-langkah dalam solusi tidak menyimpang dari koridor diskusi. Batasan untuk variabel yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependen. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tunas Batam Karya tempat di PT Tunas Batam Karya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diambil:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya?
2. Apakah Motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya.
- 2 Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya.
- 3 Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya.
- 4 Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Batam Karya.

1.6. Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas tenaga kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kuliah. Meningkatkan pengetahuan dalam

industri, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaan. Tingkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan moral dan etos kerja karyawan dan selalu menjaga budaya organisasi yang baik untuk setiap karyawan di perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

Leadership berasal dari bahasa Inggris yang dalam bahasa Indonesia berarti kepemimpinan. *Leadership* memiliki arti luas yaitu meliputi ilmu tentang kepemimpinan, teknik kepemimpinan, seni memimpin, ciri kepemimpinan serta sejarah kepemimpinan (Lenuf, 2010: 2).

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2015: 9). Kepemimpinan tidak perlu disetujui oleh aturan birokrasi atau alih-alih terikat pada organisasi tertentu. Tetapi kepemimpinan dapat terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk tujuan tertentu.

Kepemimpinan menurut (Syamsul, 2012: 4) adalah kemampuan mempersuasi orang-orang untuk mencapai tujuan yang tegas dengan gairah (*leadership is the ability to persuade other to seek defined objectives enthusiastically*).

Kepemimpinan adalah ilmu yang sepenuhnya memahami bagaimana orang lain perlu diarahkan, dipengaruhi dan dibimbing untuk melakukan tugas sesuai dengan urutan yang direncanakan (Fahmi, 2016: 105). Kepemimpinan merupakan kekuatan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi tujuan-tujuan lain.

2.1.1.1. Komponen-Komponen Didalam Kepemimpinan

Dalam struktur kepemimpinan, pemimpin tidak bisa berdiri sendiri. Pemimpin adalah salah satu komponen dalam kepemimpinan. Artinya, ada komponen lain dalam struktur kepemimpinan (Lensufiie, 2010: 3), yaitu:

1. Pemimpin.
2. Kemampuan menggerakkan.
3. Pengikut.
4. Tujuan yang baik.
5. Organisasi.

Hubungan antara elemen-elemen kepemimpinan di atas dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang efektivitas kepemimpinan dalam suatu komunitas.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jika dipikirkan dengan teliti, beberapa ekonom mendefinisikan makna kepemimpinan dengan beragam, tetapi pada dasarnya ia memiliki makna yang tidak berbeda jauh, yaitu untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Beberapa jenis gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2017: 172-173), yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditentukan

oleh pemimpin, bawahan tidak dimasukkan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para karyawan. Pemimpin memotivasi bawahannya untuk merasa bahwa mereka memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahannya agak lengkap. Oleh karena itu, bawahan dapat secara bebas dan bebas mengambil keputusan dan kebijakan saat melaksanakan pekerjaan mereka.

4. Kepemimpinan situasional

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960. Sampai tahun 1982, Hersey dan Blanchard bekerjasama kontinu menyempurnakan kepemimpinan situasional. Setelah itu Blanchard dan rekannya di *Blanchard Training and Development (BTD)* mulai memodifikasi model kepemimpinan situasional. Model yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard ini awalnya memang mengacu pada kedekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru, atau orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi

orang lain. Fokus dari pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang dapat diamati atau perilaku nyata, bukan pada kapasitas atau potensi kepemimpinan yang lahir sejak lahir. Penekanannya adalah pada pendekatan situasional terhadap perilaku pemimpin dan anggota / pengikut dalam kelompok dan situasi yang berbeda.

2.1.1.3. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut (Syamsul, 2012: 89-94):

1. Tipe otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya yaitu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik saran dan pendapat, terlalu bergantung kepada kekuasaan formilnya dan dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum). Berdasarkan karakteristik ini dapat dilihat bahwa jenis kepemimpinan otokratis saat ini kurang atau bahkan tidak cocok untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat di mana hak asasi manusia yang menjadi anggota suatu organisasi atau kelompok masyarakat juga harus dihormati.

2. Tipe militeristis

Seorang pemimpin yang memiliki tipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya seperti dalam menggerakkan

bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, dalam mengerakan bawahannya senang baergantung pada pangkat dan jabatannya, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, sukar menerima kritik dari bawahannya dan menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe paternalistis

Seorang pemimpin bersifat paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi (*over protective*), jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya dan sering bersikap maha tahu. Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang dimasa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien. Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistis dimana peran utama pada seorang bapak/suami, dimana istri dan anak-anak harus tunduk pada suami/bapak.

4. Tipe kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya,

tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi. Seorang pemimpin kharismatik, penampilan fisik bukan menjadi ukuran yang berlaku umum, karena ada pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin kharismatik, yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu menjadi ukuran. Sungguh sangat menarik untuk memperhatikan para pengikut seorang yang kharismatik tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin yang diikutinya itu. Bisa saja seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang otokratik atau diktatorial, para pengikutnya tetap saja setia kepadanya. Mungkin seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya paternalistik, tetapi ia tetap tidak kehilangan daya pikatnya. Daya tariknya pun tetap besar bila menggunakan gaya demokratik atau partisipatif.

5. Tipe demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam proses pergerakan bawahannya melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia, selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan

tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya, senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, dengan ikhlas memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahannya tidak lagi berbuat kesalahan yang sama tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada diri sendiri, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

6. Tipe *laissez faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa saja yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

2.1.1.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Variabel-variabel kepemimpinan (Sunyoto, 2012b: 35-37) adalah:

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek atau jangka panjang.

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang lancar, tentu mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya baik motivasi finansial atau non finansial. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti penting untuk bawahannya, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahannya.

3. Kemampuan memimpin

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin berbeda-beda.

4. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan setra keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

5. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

2.1.2. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa Inggris “*Motivation*” dari kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere*. Kata *movere* dalam bahasa Latin artinya *To Move* dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong dalam bahasa Indonesia. Dalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka (Siswandi, 2011: 117).

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2011: 233).

Motivasi adalah tentang bagaimana Anda merangsang moral, ingin bekerja dengan secara optimal menggunakan kapasitas dan keahlian mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting karena motivasi diharapkan bahwa setiap karyawan ingin bekerja keras dan ingin antusias mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan distimulasi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan dan tujuan serta kepuasan. Stimulasi muncul dari dalam dan luar. Insentif ini akan menciptakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan kegiatan. Seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi

adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 11).

Selain pengertian diatas, berikut pengertian Motivasi Menurut para ahli (Sedarmayanti, 2011: 233) Motivasi adalah :

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (Geory R.Terry)
2. Proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler, 1968; Vroom,1964).
3. Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M.steers).
4. *“A motive tends to decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction”* (motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya) (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard 1982: 18).
5. Motivasi: keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1994: 128).

2.1.2.1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012: 13), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

Menurut Sutrisno (2011: 116), faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu adalah :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah fasilitas dan infrastruktur kerja yang lengkap disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini termasuk tempat kerja, fasilitas dan alat untuk bekerja, kebersihan, penerangan, istirahat dan hubungan kerja antara orang-orang di tempat itu. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, kebisingan gratis dan gangguan jelas akan memotivasi karyawan untuk memberikan pekerjaan yang baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya, menyebabkan kelelahan dan mengurangi kreativitas.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi,

status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.2. Proses Motivasi

Ada beberapa proses motivasi (Hasibuan, 2017: 150-151), yaitu:

1. Tujuan. Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Mengetahui kepentingan. Hal yang terpenting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya.
4. Integrasi tujuan. Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.
5. Fasilitas. Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran

pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

Menurut Sunyoto (2012: 17) ketika memotivasi bawahan ada instruksi atau langkah yang berbeda yang harus dipertimbangkan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012:17) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaanya.

Menurut Hasibuan (2017: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam (Sanusi, 2012: 68) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.1.3. Budaya Organisasi

Budaya awalnya hanya studi studi antropologis, kemudian juga menjadi studi di bidang lain, seperti psikologi, sosiologi, komunikasi, organisasi dan manajemen. Studi budaya di bidang studi organisasi dimulai ketika perubahan paradigma atau perspektif organisasi terjadi ketika organisasi tidak lagi dilihat hanya sebagai instrumen atau alat formal atau rasional yang sengaja dibentuk untuk membantu orang memenuhi kebutuhan mereka, tetapi sekarang organisasi dipandang sebagai makhluk hidup dan sebagai masyarakat di mana aspek kehidupan organisasi dan lingkungannya menerima lebih banyak perhatian daripada sekadar menjadikan organisasi itu bantuan. Organisasi dianggap sebagai makhluk hidup, organisasi dianggap memiliki siklus hidup yang dilahirkan, yaitu anak-anak, remaja, dewasa, bertambah tua dan kemudian mati. Untuk bertahan, tumbuh dan berkembang, organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu atau anggotanya (Sembiring, 2012: 39). Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Bahkan jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu. Budaya

organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi (Sedarmayanti, 2011: 75).

Budaya organisasi penting bagi perusahaan karena memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh ini lebih besar jika budaya organisasi menjadi lebih kuat. Itu sebabnya setiap perusahaan harus dapat mengelola budayanya dengan baik untuk menciptakan budaya yang kuat yang dapat merangsang kinerja tinggi dan di sisi lain juga mengurangi tingkat pengurangan karyawan, budaya yang kuat adalah budaya yang ditandai dengan nilai-nilai inti Insentif. Dan meluas ke semua organisasi, manajemen budaya organisasi harus fokus pada kemampuan budaya untuk mendorong kinerja bisnis melalui kinerja karyawan. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan dimulai dengan kebiasaan, agama, norma dan aturan yang menjadi kepercayaan pada aktor atau organisasi kerja (Puspita et al., 2015: 5). Budaya organisasi dikatakan kuat apabila:

1. Nilai-nilai budaya organisasi dianut bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
2. Nilai-nilai budaya mempengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
3. Membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik.
4. Resisten/kuat terhadap tantangan eksternal dan internal.
5. Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
6. Memiliki koordinasi dan kontrol perilaku.

2.1.3.1. Bentuk Budaya Organisasi

Empat bentuk budaya yang dipandang sebagai siklus budaya (Torang, 2013: 107), yaitu sebagai berikut:

1. *Monoculture*; individu atau kelompok berfikir sama sesuai dengan norma budaya yang sama, dicirikan ekstrem (fanatik dan fundamentalis).
2. *Superordinate Culture*; subkultur terkoordinasi (setiap individu bergerak dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, namun bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi). *Superordinate culture* merupakan bentuk ideal budaya organisasi. Perbedaan budaya menjadi akibat pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi.
3. *Divisive Culture*; bentuk ini memecah belah karena setiap individu memiliki agenda dan tujuannya sendiri. Dalam model ini organisasi ditarik kearah yang berbeda. Gejala budaya ini adalah vandalism, kejahatan, inefisiensi dan kekacauan.
4. *Disjunctive Culture*; diindikasikan dengan pemecahan organisasi secara eksplosif atau menjadi unit budaya individual.

2.1.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi (Sunyoto, 2012: 225):

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci/detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan atau *precision*, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil berikut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dari pada individu-individu.
6. Keagresifan atau *aggressiveness*. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

2.1.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Ada 13 indikator budaya organisasi (Torang, 2013: 112), yaitu:

1. *Style of leadership* (gaya kepemimpinan).
2. *Communication patterns* (pola komunikasi).
3. *Style of decision making* (gaya pengambilan keputusan).
4. *Use of information* (penggunaan informasi).
5. *Use of communication* (untuk berbagi informasi, pengambilan keputusan dan membangun hubungan).
6. *Level of classification and privileges* (strata dan keistimewaan).
7. *Performance standards and expectation* (standar dan harapan kinerja).
8. *Consequences of failure* (konsekuensi dari kegagalan).
9. *Space/layout* (ruang/tata letak).
10. *Norms and behaviour* (norma dan perilaku).

11. *Stories, mythos, traditions and rituals* (cerita, mitos, tradisional dan ritual).
12. *Heroes* (pahlawan).
13. *Symbol-brand, logo, motto, language and relics* (simbol merek, logo, motto, bahasa dan relik).

2.1.4. Produktivitas Kerja

Secara umum, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara hasil fisik dan fisik (barang atau jasa) dengan input aktual. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output berbanding Input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa: produktivitas menyatakan bagaimana sumber daya digunakan dengan baik dalam produksi barang (Sinungan, 2014: 12).

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi (Sulistiyani & Rosidah, 2009: 247). Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Berbicara mengenai produktivitas tidak lepas dari kedua hal ini. Efisiensi diukur dengan input dan output. Atau dengan kata lain, efisiensi pengukuran memerlukan identifikasi hasil kinerja, seperti jumlah makan siang yang dilayani oleh kantin sekolah, jumlah penangkapan petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu.

Produktivitas kerja adalah ukuran yang mencerminkan keseimbangan antara input dan output perusahaan dan peran pekerjaan yang dimiliki oleh penyatuan

waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah motivasi, disiplin kerja, sikap dan etika kerja (budaya kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan kerja, tingkat pendapatan, gizi dan kesehatan, keamanan sosial, lingkungan dan iklim (Puspita, Djoko, & Dewi, 2015: 4).

2.1.4.1. Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas antara lain (Danang Sunyoto, 2012: 42):

1. Pendidikan dan pelatihan keterampilan.
2. Gizi, nutrisi dan kesehatan.
3. Bakat atau bawaan motivasi.
4. Kesempatan kerja.
5. Kesempatan manajemen.
6. Kebijakan sarana pemerintah.

Ada 8 faktor-faktor Produktivitas (Sinungan, 2014: 56), yaitu:

1. Manusia.
2. Modal.
3. Metode atau proses.
4. Lingkungan organisasi (internal).
5. Produksi.
6. Lingkungan negara (eksternal).
7. Lingkungan internasional maupun regional.
8. Umpan balik.

Semua faktor ini dianggap sebagai subsistem yang menunjukkan di mana potensi produktivitas dan cadangan disimpan. Orang-orang termasuk kuantitas, tingkat keterampilan, latar belakang, budaya dan pendidikan, keterampilan, sikap, minat, struktur kerja, keahlian, dan usia (kadang-kadang gender) dari angkatan kerja. Modal meliputi modal tetap (mesin, bangunan, peralatan, volume dan struktur), teknologi Litbang (penelitian dan pengembangan) dan bahan baku (volume dan standar). Metode atau proses termasuk klasifikasi pekerjaan, perawatan bahan baku tambahan dan mesin, perencanaan dan pemantauan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi menggunakan metode alternatif. Produksi meliputi kuantitas, kualitas, ruang produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi. Lingkungan organisasi (internal) meliputi organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan bisnis dan hubungan dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijakan personal, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan (skala ekonomi). Lingkungan pemerintah (eksternal) meliputi kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pembangunan jangka panjang, pengakuan/persetujuan, kebijakan ekonomi pemerintah (pajak dan lainnya), kebijakan perburuhan, kebijakan Litbang (penelitian dan pengembangan), kebijakan energi, kebijakan pendidikan dan pelatihan, kondisi iklim dan geografis dan kebijakan perlindungan lingkungan. Lingkungan internasional (regional) mencakup kondisi perdagangan dunia, masalah perdagangan internasional NMK, investasi, usaha patungan, spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, fasilitas pelatihan internasional (regional), bantuan internasional, standar

tenaga kerja dan rekayasa internasional. Umpan balik dalam pengertian umum adalah informasi yang ada dalam hubungan timbal balik antara input (input) dan hasil (output) dalam perusahaan antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional). Dengan kata lain, umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menentukan jumlah dan kualitas produk (pendapatan), berapa banyak uang yang harus dibayar dan sudut mana yang ingin Anda bayarkan untuk memperkenalkan input utama (tenaga kerja dan modal) yang ditawarkan masyarakat kepada perusahaan. Dari sudut pandang ini, umpan balik dapat dianggap sebagai ukuran produktivitas. Di tingkat perusahaan perlu untuk mengukur hubungan antara satu sama lain antara biaya hasil (output) dan input (input). Hasil pengukuran ini menunjukkan efektivitas metode atau proses lingkungan internal perusahaan (Sinungan, 2014: 56-58).

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain (Sulistiyani & Rosidah, 2009: 248-250):

1. *Knowledge*. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.
2. *Skills*. Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.
3. *Abilities*. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. *Attitude*. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.
5. *Behaviors*. Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.

2.1.4.2. Pengaruh dan Hubungan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dengan Produktivitas Kerja

Motivasi selalu menjadi perhatian utama bagi manajer dan ilmuwan, karena motivasi berkaitan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi membutuhkan manajemen sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Kebijakan personalia yang efektif terkait erat dengan kepuasan karyawan. Karena mengelola tenaga kerja yang optimal juga dapat membantu mencapai tujuan bisnis. Manajemen tenaga kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan jika produktivitas kerja karyawan pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tantangan utama bagi karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja pekerja, sementara meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan atau manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas sumber daya karyawan tidak cukup untuk melaksanakan program manajemen sumber daya manusia, seperti analisis pekerjaan, perencanaan karir, administrasi penggajian, penilaian pekerjaan,

orientasi dan pelatihan, meskipun diakui bahwa pelaksanaan program merupakan faktor penting dengan cara yang benar, ada hal-hal lain yang perlu dilakukan, yaitu meningkatkan kualitas program. Kehidupan kerja dalam upaya untuk menanggapi kebutuhan karyawan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pendekatan struktural yang dilakukan dengan mendesain ulang pekerjaan, dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan melalui tim atau dengan perubahan organisasi dan pendekatan proses melalui implementasi, komunikasi yang efektif, peningkatan disiplin, pencegahan stres, bimbingan dan konseling dan meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Sunyoto, 2012b: 42-43).

2.1.4.3. Indikator Produktivitas

Produktivitas sangat penting bagi karyawan. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja diharapkan bahwa pekerjaan akan dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga semua ini pada akhirnya diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas pekerjaan, diperlukan indikator (Sutrisno, 2009: 104-105), sebagai berikut:

1. Kekuatan.

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme di tempat kerja. Ini menawarkan kemungkinan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Tingkatkan hasil yang dicapai.

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Secara konseptual, produktivitas manusia sering

disebut sikap mental yang selalu percaya bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik daripada kemarin dan bahwa besok lebih baik daripada hari ini. Selanjutnya, produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor yang bisa dipenuhi.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan upaya untuk bekerja lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat diturunkan dari etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Selalu kembangkan diri Anda untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Karena tantangannya lebih besar, pengembangan diri mutlak diperlukan. Dengan cara yang sama, harapan bahwa akan lebih baik akan berdampak besar pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

5. Kualitas.

Selalu berusaha meningkatkan kualitas dengan lebih baik daripada sebelumnya. kualitas adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas pekerjaan seorang karyawan. Jadi peningkatan kualitas ditujukan untuk memberikan hasil terbaik, berguna bagi perusahaan dan diri mereka sendiri.

6. Efisiensi.

Dengan segala cara yang digunakan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Kesimpulan
1	(Rumondor, 2013)	Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan	1.motivasi 2.disiplin kerja 3.kepemimpinan 4.produktivitas kerja	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	(Satriadi, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang	1.Gaya Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan korelasi yang cukup erat terhadap produktivitas kerja di Bank BRI cabang Tanjung Pinang mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8%

Lanjutan Tabel 2.1

3	(Ananta & Adnyani, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar	1.Disiplin Kerja 2.Budaya Organisasi 3.produktivitas	Regresi linier berganda	1. Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar baik secara parsial dan simultan
4	(Puspita et al., 2015)	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT. Gentong Gotri Semarang	1.Budaya Kerja 2.Motivasi 3.Jaminan Sosial 4.Produktivitas Kerja	Regresi linier berganda	1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

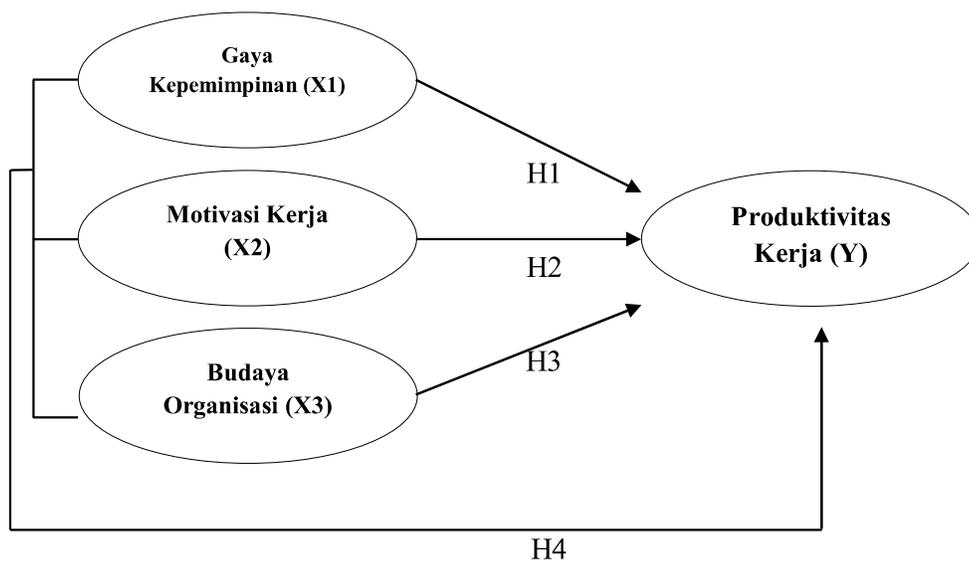
5	(Babalola & Nwalo, 2013)	<i>Influence of Job Motivation on the Productivity of Librarians in Colleges of Education in Nigeria</i>	1. Job Motivation 2. Productivity	multiple regression analysis	<i>Conclusion It can be concluded from the result of the study that a good number of librarians in colleges of education (federal and state) in Nigeria are not productive in terms of publications output.</i>
6	(Hafstein sdóttir, Zwaag, & Schuurmans, 2017)	<i>Leadership Mentoring in Nursing Research , Career Development and Scholarly Productivity : A Systematic Review</i>	1. Leadership Mentoring 2. Career Development 3. Scholarly Productivity	Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)	<i>We found that mentoring contributes to improved research productivity of postdoctoral nurses in terms of improved research knowledge and skills, increased number of scientific peer-reviewed and professional publications, increased number of grants submitted/funded, enhanced research collaboration and collaborative networks.</i>

Sumber: Peneliti 2018

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam Sugiyono (2013: 60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka konseptual dapat dengan mudah disajikan dalam bentuk diagram dengan indikator penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel dependen. Kerangka kerja penelitian dari penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013: 64). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah desain penelitian yang akan digunakan sebagai pedoman untuk melakukan proses penelitian. Desain penelitian bermanfaat untuk semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Penelitian yang baik harus dimulai dengan rencana penelitian, sehingga penelitian berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Desain penelitian adalah cetak biru dalam hal bagaimana data dikumpulkan, diukur, dan dianalisis (Umar, 2010 : 5).

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang terdiri dari data dan menggunakan statistik seperti analisis data. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk membahas kuesioner dengan responden dan mengamati semua karyawan baik di kantor maupun di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei, yaitu pengumpulan kuesioner. Skala pengukuran dari metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala nominal dan skala Likert.

3.2. Operasional Variabel

Didalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun batasan atau operasional variabel yang diteliti adalah variabel dependen dan variabel independen. Operasional variabel adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengurangi keabstrakan konsep dari variabel sehingga menjadikan variabel tersebut dapat diukur dalam bentuk yang nyata (Indrawati, 2015 : 124).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel ini juga disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012: 39).

3.2.1.1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah ilmu yang sepenuhnya memahami bagaimana orang lain perlu diarahkan, dipengaruhi dan dibimbing untuk melakukan tugas sesuai dengan urutan yang direncanakan (Fahmi, 2016: 105). Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan indikator (Sunyoto, 2012b: 35-37) sebagai berikut :

1. Cara berkomunikasi.
2. Pemberian motivasi.
3. Kemampuan memimpin.
4. Pengambilan keputusan.
5. Kekuasaan yang positif.

3.2.1.2. Motivasi Kerja (X2)

Semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka adalah definisi dari motivasi (Siswandi, 2011: 117). Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah motivasi dengan indikator menurut Maslow dalam (Sanusi, 2012: 68) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiology needs*).
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*),
3. Kebutuhan sosial (*social needs*).
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*).
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

3.2.1.3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi adalah praktik yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan kerja sebagai salah satu kekuatan pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer bisnis. (Fahmi, 2010:47). Variabel independen (X3) dalam penelitian ini budaya organisasi dengan indikator (Torang, 2013:112) sebagai berikut :

1. *Style of leadership* (gaya kepemimpinan).
2. *Communication patterns* (pola komunikasi).
3. *Style of decision making* (gaya pengambilan keputusan).
4. *Use of information* (penggunaan informasi).

5. *Use of communication* (untuk berbagi informasi, pengambilan keputusan dan membangun hubungan).
6. *Level of classification and privileges* (strata dan keistimewaan).
7. *Performance standards and expecttation* (standar dan harapan kinerja).
8. *Consequences of failure* (konsekuensi dari kegagalan).
9. *Space/layout* (ruang/tata letak).
10. *Norms and behaviour* (norma dan perilaku).
11. *Stories, mythos, traditions and rituals* (cerita, mitos, tradisional dan ritual).
12. *Heroes* (pahlawan).
13. *Symbol-brand, logo, motto, language and relics* (simbol merek, logo, motto, bahasa dan relik).

Indikator variabel independen dan skala pengukuran data akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Variabel Independen

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif 	likert
Motivasi Kerja (X2)	Suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Physiology needs</i> 2. <i>Safety and security needs</i> 3. <i>Social needs</i> 4. <i>Esteem needs</i> 5. <i>Self actualization</i> 	likert

Lanjutan tabel 3.1

Budaya Organisasi (X3)	Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Style of leadership.</i> 2. <i>Communication patterns.</i> 3. <i>Style of decision making.</i> 4. <i>Use of information.</i> 5. <i>Use of communication</i> (untuk berbagi informasi, pengambilan keputusan dan membangun hubungan). 6. <i>Level of classification and privileges</i> (strata dan keistimewaan). 7. <i>Performance standards and expectation.</i> 8. <i>Consequences of failure.</i> 9. <i>Space/layout.</i> 10. <i>Norms and behaviour.</i> 11. <i>Stories, mythos, traditions and rituals.</i> 12. <i>Heroes.</i> 13. <i>Symbol-brand, logo, motto, language and relics.</i> 	likert
------------------------	---	--	--------

Sumber : Penulis, 2018.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2013: 39).

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

3.2.2.1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa: produktivitas menyatakan bagaimana sumber daya digunakan dengan baik dalam produksi barang (Sinungan, 2014: 12). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (Y) adalah produktivitas dengan indikator (Sutrisno, 2009: 104-105), sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat Kerja.
4. Pengembangan Diri
5. Mutu.
6. Efisiensi.

Indikator variabel dependen dan skala pengukuran data akan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Variabel Dependen

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Produktivi- tas (Y)	Tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat Kerja. 4. Pengembangan Diri 5. Mutu. 6. Efisiensi. 	likert

Sumber : Penulis, 2018.

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek / subjek yang memiliki karakteristik dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari mana kesimpulan diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Batam Karya di kota Batam dengan total 140 orang.

3.3.2. Sampel

Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus meneliti seluruh anggota populasi yang ada. Pengertian sampel itu sendiri menurut (Sugiyono, 2013: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti. Penelitian ini adalah penelitian teladan, karena dalam penelitian ini hanya sebagian dari populasi diperiksa dan hasil penelitian digeneralisasikan ke seluruh populasi.

Untuk mengambil sampel digunakan teknik sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Sampel nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel (Satriadi, 2017: 39). peneliti mengambil jenis sampel aksidental. Metode pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

$$\eta = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber : Sugiyono (2013:72)

Keterangan:

η = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kesalahan standar atau ketidakpastian persentase izin karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\eta = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$\eta = \frac{140}{1 + 140 \cdot (0.05)^2}$$

$$\eta = \frac{140}{1 + 140 (0.0025)}$$

$$\eta = \frac{140}{1 + 0.35}$$

$$\eta = \frac{140}{1.35}$$

$$\eta = 103.703$$

Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh 103.703 dibulatkan menjadi 104 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden atau ($\eta = 104$).

3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu metode kuesioner (angket). (Sugiyono, 2013: 135) menyatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan responden serangkaian pernyataan tertulis untuk dijawab. "Pernyataan dalam kuesioner dikirimkan oleh indikator variabel,

prosesnya adalah dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

Pengumpulan data adalah kegiatan yang menggunakan prosedur dan standar sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Untuk dua cara mengumpulkan data, perlu dilakukan analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah membuat daftar pertanyaan (angket) dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Tunas Batam Karya menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pertanyaan ada lima (5) memiliki opsi.

Tabel 3. 3 Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	N (Netral)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : (Sugiyono, 2012: 94)

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan jumlah karyawan, serta hasil rujukan sastra buku dan data tertulis terkait dengan variabel penelitian ini.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang akan digunakan adalah metode regresi linier berganda. Metode analisis ini terdiri dari metode analisis

deskriptif untuk data kualitas tes. Analisis ini menggunakan program SPSS versi 21, di mana tes data yang berbeda untuk dianalisis memberikan gambaran umum tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2013: 147) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya, tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi. Metode analisis deskriptif adalah proses pengubahan data penelitian menjadi bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan ditafsirkan dengan mudah.

Metode ini umumnya digunakan oleh peneliti untuk mencari informasi tentang jumlah dan persentase karakteristik demografi responden. Data demografis dari responden dalam penelitian ini dinilai berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tes statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lain-lain. Untuk menentukan kriteria analisis deskriptif ini dengan menentukan rentang skala menggunakan rumus (Umar, 2009: 163-164):

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{104(5-1)}{5} = 83.2 = 0,83 \quad \text{Rumus 3. 2 Rentang Skala}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

Tabel 3. 4 Kriteria Analisis deskriptif

Rentang Kategori skor/Skala kategori	Nilai tafsir
1,00-1,80	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,81-2,60	Tidak baik / Rendah
2,61-3,40	Cukup / Sedang
3,41-4,20	Baik / Tinggi
4,21-5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: Hasil Perhitungan Data

3.6.1. Uji Kualitas Data

Sebelum pengumpulan data dilakukan, validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan terlebih dahulu diuji.

3.6.1.1. Uji Validitas Data

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan validitas suatu instrumen. Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dalam uji validitas dapat digunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut (Wibowo, 2012: 37).

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

Rumus 3. 3 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak (Wibowo, 2012: 37), jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2. Uji Reabilitas Data

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulang dua kali atau lebih. Keandalan juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau tidak. Tes ini digunakan untuk menentukan 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*. Menggunakan nilai batasan penentu, misalnya nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 52).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument 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 biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, 2012: 61). Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas(Wibowo, 2012: 61).

3.6.2.1. 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, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012: 61). Suatu data dikatakan abnormal jika memiliki nilai data ekstrem atau biasanya terlalu sedikit data. Jika data tidak didistribusikan secara normal dan jumlah sampel kecil, tipe data nominal atau ordinal, metode analisis yang paling cocok adalah statistik non-parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regresi residual standar, analisis chi-square dan juga menggunakan nilai kolmogorov-smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai kolmogorov – smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai probabilitas sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan tes yang dapat mendeteksi dan menguji apakah perbandingan yang dibentuk oleh gejala multikolinieritas terjadi. Salah satu cara untuk mendeteksi berbagai gejala *multicolinerity* dengan cara yang berbeda adalah dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut

Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas akan digunakan uji park gleyser 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).

3.6.3. Uji Pengaruh

3.6.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda sebenarnya merupakan analisis dengan pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam jumlah variabel independen yang lebih dari satu variabel penjelas. Metode regresi linier berganda secara otomatis memberikan bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Wibowo, 2012: 126).

Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y' = variabel dependen (variabel respon)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama

x_2 = variabel independen kedua

x_3 = variabel independen ketiga

x_n = variabel independen ke-n

3.6.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menemukan bersama jumlah atau persentase pengaruh variabel independen dalam model regresi yang mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau bersama-sama (Wibowo, 2012: 135). Perbandingan regresi linier berganda lebih baik jika koefisien determinasi (R^2) lebih besar (mendekati 1) dan kecenderungan peningkatan nilainya sesuai dengan peningkatan jumlah variabel independen (Sanusi, 2012: 136).

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis ini dapat ditingkatkan untuk memprediksi peristiwa tertentu dalam bentuk masalah yang dianalisis menggunakan analisis regresi. Konsep penelitian memerlukan hipotesis karena akan mengarahkan penelitian keperumusan masalah di mana penelitian akan dicari (Wibowo, 2012: 123).

3.6.4.1. Uji T

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel (Rumondor, 2013: 1046). Berikut adalah rumus uji t:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji T}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012: 184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n= jumlah sampel

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

H_0 = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji t adalah (Priyatno, 2016: 66) :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.6.4.2. Uji F

F-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel

(Rumondor, 2013: 1046) . Rumus uji f (Sugiyono, 2013: 129) adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji F}$$

Keterangan :

F_h = besarnya f hitung

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel independen

R^2 = koefisien determinasi

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

H_0 = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F Tabel :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitiannya. Tempat yang menjadi sumber penelitian, penulis adalah PT Tunas Batam Karya berlokasi di Taman Pesona Indah, Blok B No. 12 Tanjung Uncang.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Menentukan Judul	■						
Perumusan Penelitian							
Studi Pustaka		■					
Metodelogi Penelitian			■				
Rancangan Kuesioner				■			
Penyebaran Kuesioner					■		
Pengumpulan Data						■	
Penyusunan Laporan Akhir							■

Sumber : Penulis, 2018.