

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT JOVAN TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Vanny Evitadara Sinaga  
130910184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT JOVAN TECHNOLOGIES  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Vanny Evitadara Sinaga  
130910184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS  
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 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 dikemudian 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 diperguruan tinggi.

Batam, 10 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Vanny Evitadara Sinaga  
130910184

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PT JOVAN TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM**

**Oleh  
Vanny Evitadara Sinaga  
130910184**

**SKRIPSI**

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

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

**Batam,10 Februari 2016**

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jovan Technologies baik secara parsial maupun secara simultan. Sample yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jovan Technologies bagian produksi yaitu sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Dimana hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,650 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Kemudian pengujian hipotesis kedua telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,970 dengan taraf signifikan 0,004 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 17,733 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan**

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership style and work motivation influence on the performance of employees of PT Jovan Technologies either partially or simultaneously. The sample examined in this study were employees of PT Jovan Technologies part of production that is 100 respondents. Mechanical Sampling in this study was done by probability sampling. Data collection techniques used in this study was a questionnaire method of data analysis in this study using multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis of the study. Where the results of hypothesis testing leadership style variable positive and significant impact on employees productivity with t value of 3,650 with a significant level of 0,000 which means that the hypothesis in this study accept  $H_a$  and reject  $H_o$ . Then the second hypothesis testing has been done shows that motivation positive and significant effect on employees productivity by obtaining t value of 2,970 with a significance level of 0,004, which means that the hypothesis in this study accept  $H_a$  and reject  $H_o$ . And the third hypothesis testing showed that the style of leadership and motivation positive and significant impact on employee productivity with calculated F value of 17,733 with a significant level of 0,000, which means that the hypothesis in this study accept  $H_a$  and reject  $H_o$ .*

***Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Employees Productivity***

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan 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. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Program Studi Manajemen.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada program studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
5. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen/Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal berharga bagi penulis dalam menggapai cita-cita.
7. Ayah Heri dan Mami Hesti selaku atasan di tempat saya bekerja yaitu PT Jovan Technologies yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Orang Tua “Bp. Sunggul Sinaga dan Ibu Efrida Pardede” tercinta yang selalu memberikan motivasi yang tiada henti serta doa yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Adik Penulis “Eman, Geina dan Relion” tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Rekan kerja “Ariska, Endang dan Astuti” yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat “Hayati” tercinta yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kekasih tersayang “Abdul Haris” yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tulus dan ikhlas bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Rekan kuliah Program Studi Manajemen Bisnis dan sahabat-sahabat yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentu saja masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis sendiri maupun setiap pembaca.

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

Batam, Februari 2017

Penulis

# DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN .....	
i	HALAMAN
PENGESAHAN.....	ii ABSTRAK
.....	iii
ABSTRACT .....	
iv	KATA PENGANTAR
.....	v DAFTAR ISI
.....	vii DAFTAR
TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	
xi	DAFTAR RUMUS
.....	xii

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	9
1.3. Pembatasan Masalah .....	9
1.4. Perumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Teoritis .....	11
1.6.2. Praktis.....	11

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Teori Dasar.....	13
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.1.1. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan .....	15
2.1.1.2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.1.3. Peran Pemimpin Dalam Organisasi .....	17
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kepemimpinan .....	19
2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.1. Teori-Teori Motivasi .....	22
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	26
2.1.2.3. Langkah-Langkah Memotivasi .....	27
2.1.2.4. Tujuan Pemberian Motivasi .....	27
2.1.2.5. Indikator-Indikator Motivasi.....	28
2.1.3. Pengertian Produktivitas .....	29
2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	31
2.1.3.2. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja .....	35
2.1.3.3. Strategi Meningkatkan Produktivitas .....	36

2.1.3.4. Pengukuran Produktivitas .....	37
2.1.3.5. Persyaratan Kondisional dalam Pengukuran Produktivitas .....	38
2.1.3.6. Indikator-Indikator Produktivitas .....	38
2.2. Penelitian Terdahulu .....	40
2.3. Kerangka Pemikiran .....	46
2.4. Hipotesis .....	46

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian .....	48
3.2. Operasional Variabel .....	48
3.2.1. Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) .....	49
3.2.2. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	50
3.3. Populasi dan Sampel .....	51
3.3.1. Populasi .....	51
3.3.2. Sampel .....	51
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5. Metode Analisis Data .....	54
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	55
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	55
3.5.2.1. Uji Validitas .....	55

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	57
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	58
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	58
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	58
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	59
3.5.4. Uji Pengaruh .....	60
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
3.5.5. Uji Hipotesis .....	62
3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial) .....	62
3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan) .....	63
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	64
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	64
3.6.2. Jadwal Penelitian .....	65

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

4.1. Hasil Penelitian .....	66
4.1.1. Profil Responden .....	66
4.1.1.1. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.1.1.2. Profil Berdasarkan Usia .....	67
4.1.1.3. Profil Berdasarkan Pendidikan .....	68
4.1.1.4. Profil Berdasarkan Status .....	69
4.1.1.5. Profil Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
4.2. Deskripsi Jawaban Responden .....	71
4.2.1. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Gaya Kepemimpinan .....	71
4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi .....	73
4.2.3. Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Produktivitas .....	75
4.3. Uji Kualitas Data .....	77
4.3.1. Uji Validitas .....	77
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	78
4.3.3. Uji Asumsi Klasik .....	79
4.3.3.1. Uji Normalitas .....	79
4.3.3.2. Uji Multikolinearitas .....	80
4.3.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.3.4. Uji Pengaruh .....	83
4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	83
4.3.4.2. Analisis Koefisien Determinansi ( $R^2$ ) .....	84
4.3.5. Uji Hipotesis .....	85
4.3.5.1. Uji t (Uji Parsial) .....	85
4.3.5.2. Uji F (Uji Simultan) .....	87
4.4. Pembahasan .....	88

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	90
5.2. Saran .....	91

DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR RIWAYAT HIDUP  
SURAT KETERANGAN PENELITIAN  
LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1 Variabel Indikator .....	50
Tabel 3.2 Skala Likert .....	54
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	65
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status .....	69
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	70
Tabel 4.6 Skor Kuesioner untuk Gaya Kepemimpinan (X1).....	71
Tabel 4.7 Skor Kuesioner untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	73
Tabel 4.8 Skor Kuesioner untuk Variabel Produktivitas Karyawan (Y) .....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.11 Multikolinearitas .....	81
Tabel 4.12 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.14 Range Validitas .....	85
Tabel 4.15 Perhitungan Uji t.....	86
Tabel 4.16 Perhitungan Uji F .....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	34
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir.....	46
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia .....	68
Gambar 4.3 Diagram Pie Pendidikan.....	69
Gambar 4.4 Diagram Pie Status .....	70
Gambar 4.5 Diagram Pie Lama Bekerja .....	71
Gambar 4.6 P-P Plot Normalitas .....	80
Gambar 4.7 Heteroskedastisitas .....	82

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin.....	52
Rumus 3.2. <i>Product Moment</i> .....	56
Rumus 3.3. <i>Cronboach Alpha</i> .....	57
Rumus 3.4. Regresi Linier Berganda.....	60
Rumus 3.5. Koefisien Determinasi .....	61
Rumus 3.6. t hitung.....	62
Rumus 3.7. F hitung.....	63



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik akan menunjang perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan tuntutan dan jaman.

Di dalam suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak dapat tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan mendapatkan sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia usaha serta bagaimana cara untuk mempertahankan sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai produktivitas yang diharapkan. Untuk mencapai keberhasilan fungsi manajemen dalam suatu perusahaan tentunya dibutuhkan seorang pemimpin.

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya menentukan keberhasilan tujuan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah atau arahan yang diberikan oleh pemimpin tersebut guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan, karena peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang memiliki jabatan sebagai seorang pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi bawahannya.

Dalam memimpin, seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mengarahkan bawahannya dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada tugas tetapi juga berorientasi terhadap bawahannya. Seperti tipe gaya kepemimpinan demokratis, dimana seorang pemimpin tetap memberikan fokus terhadap pekerjaan tetapi tidak mengabaikan sumber dayanya. Gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian dan pemeliharaan hubungan dalam team agar bawahannya mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang tepat ini akan memotivasi seseorang untuk berprestasi.

Namun tak jarang ditemui pemimpin yang memiliki tipe gaya kepemimpinan otoriter dalam suatu perusahaan, pemimpin yang ingin ditakuti oleh bawahannya serta dihormati karena jabatannya, ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk menggali potensi dalam dirinya maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Oleh karena itu seorang pemimpin harus membuat kebijakan tepat dan bersikap layaknya seorang pemimpin yang bijaksana agar bawahannya tetap bersemangat dalam bekerja karena sukses tidaknya karyawan dalam berprestasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Kemudian selain gaya kepemimpinan, hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi kerja berasal dari luar ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri

Motivasi yang berasal dari luar misalnya yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawannya. Dalam hal ini karyawan dituntut mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan mereka agar bersemangat dan dapat menggapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu ketentuan atau daya dorong yang timbul dari luar diri seorang karyawan terutama dari perusahaan tempatnya bekerja, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi dengan atasan, kondisi kerja, dan gaji. Selain dorongan dari luar

diri karyawan ada juga dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri, misalnya keberhasilan pelaksanaan, pengembangan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para karyawan pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik. Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Penilaian produktivitas kerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia. Dengan



meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap perusahaan pastinya mengharapkan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya agar bekerja dengan baik sesuai dengan standar ataupun prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dalam perusahaan setiap pemimpin ditekankan untuk mengarahkan bawahan agar mencapai target yang ditentukan perusahaan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pemimpin.

Dalam penerapannya di lapangan terdapat beberapa gaya kepemimpinan dalam mengatur karyawan pada perusahaan salah satunya yaitu tipe demokratis dimana pemimpin yang selalu memberikan motivasi terhadap karyawan agar karyawannya mau bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawannya, serta meminimalkan jumlah produksi yang tidak sesuai dengan standar perusahaan (*reject*) sehingga karyawannya bekerja lebih produktif lagi.

Misalkan seorang pemimpin yang sering sekali mengadakan *breafing* diwaktu senggang ataupun sebelum memulai pekerjaan, memberikan semangat kepada karyawannya dalam bekerja, pemimpin yang sering bertanya kendala dari karyawan dan memberikan solusi-solusi yang mengarahkan karyawan untuk mengambil langkah-langkah kerja lain.

Biasanya saat karyawan memberikan pendapat dalam pekerjaan, pemimpin mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat tersebut. Tetap menjaga hubungan baik dengan bawahannya sehingga bawahan semakin semangat dalam bekerja tentunya.

Namun ada juga pemimpin yang tidak sering mengadakan *breafing* terhadap bawahannya, karena alasan-alasan tertentu contohnya hanya mengadakan *breafing* ketika terjadi komplain dari pelanggan ataupun komplain dari bagian internal perusahaan dalam contoh ini sering sekali seorang pemimpin memberikan tekanan kepada bawahannya sehingga karyawan bisa saja berfikir bahwa rasa kepedulian seorang pemimpin timbul hanya ketika terjadinya kendala ataupun masalah terhadap pekerjaan.

Terdapat juga pemimpin yang kurang memperhatikan pendapat dari bawahannya yang hanya menuntut karyawan untuk bekerja memenuhi target dan selalu arogan dalam memimpin bawahannya, padahal seharusnya pemimpin tersebut menjaga hubungan baik dengan bawahannya.

Hal ini tentunya memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan karena terdapat beberapa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam bekerja setiap karyawan menjalankan pekerjaan dengan produktif yang dipengaruhi oleh pemimpin untuk mendapatkan kemaksimalan pada hasil pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif, motivasi tentunya juga memberikan pengaruh terhadap produktif atau tidaknya karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi pada karyawan di lapangan terdapat karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja selalu memulai pekerjaan dengan mengikuti prosedur perusahaan dan mengerjakan suatu pekerjaan tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

Namun ada juga karyawan yang melakukan pekerjaan hanya ketika diperintah saja. Karyawan yang hanya bekerja tapi tidak peduli terhadap pekerjaan yang dihasilkan apakah yang dihasilkan adalah barang yang sesuai dengan prosedur atau barang yang tidak sesuai dengan prosedur (*reject*). Bagaimanapun hasil pekerjaannya karyawan tetap saja mengerjakan tanpa memperhatikan hasilnya. Disini motivasi pada karyawan tersebut sangatlah minim, dikarenakan kurangnya inisiatif dalam bekerja kurang memperhatikan prosedur dan ketentuan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal karena barang yang dihasilkan tidak bisa digunakan.

Namun sebagian besar karyawan yang termotivasi biasanya akan mempertahankan hasil pekerjaan mereka, berupaya mengurangi kegagalan dalam menghasilkan pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka tentu hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut.

Karyawan biasanya juga memberikan motivasi terhadap teman sekerjanya dalam bekerja, contohnya ketika teman memiliki kendala dalam bekerja turut memberikan dorongan untuk menyelesaikan kendala tersebut, ketika ada diantara teman kurang bersemangat dalam bekerja maka diantara sesama teman saling memberikan motivasi supaya bersemangat kembali

dalam bekerja.

Tidak hanya karyawan saja, seorang pemimpin juga mau memberikan dorongan atau motivasi terhadap bawahannya dengan memberikan solusi yang memudahkan karyawan dalam bekerja hal ini tentunya membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Produktivitas yang meningkat tersebut akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan ataupun karyawan secara langsung maupun tidak langsung, perusahaan yang memiliki produktivitas yang tinggi tentunya akan mencerminkan keberhasilan dalam perusahaan tersebut.

Dalam hal ini tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan juga memerlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang juga mampu untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas. Hal ini tentunya akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan produktivitas karyawan.

Penurunan produktivitas ini biasanya disebabkan oleh beberapa hal, seperti yang terjadi di lapangan kurangnya semangat kerja karyawan akibat

mendapat tekanan dari seorang pemimpin, jika karyawan sedang berada dalam keadaan yang kurang baik maka pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Sebagai contoh karyawan yang bekerja memproduksi barang akan kurang berkonsentrasi untuk memeriksa apakah barang yang dihasilkan sudah sesuai prosedur atau tidak, jika barang yang dihasilkan tidak sesuai tentu hal ini akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Dalam kasus di atas, terdapat juga karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, yang kurang peduli akan hasil perkerjaan akan tetap membiarkan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaannya walaupun tidak sesuai dengan prosedur, maka hal ini juga mempengaruhi produktivitas.

Demikian halnya dengan PT Jovan Technologies yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dimana perusahaan tersebut membutuhkan pemimpin yang mampu menjaga hubungan baik dengan karyawannya guna peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan melihat betapa pentingnya menjaga peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam upaya pencapaian inpeksi produk konektor DDR, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Jovan Technologies di Kota Batam**".

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Rendahnya tingkat motivasi yang ada dalam diri masing-masing karyawan.
2. Kurangnya semangat kerja karyawan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas.
3. Terdapat gaya kepemimpinan yang arogan, yang kurang memperhatikan pendapat karyawannya.
4. Terdapat permasalahan dalam sumber daya manusia terhadap kurangnya kepedulian untuk menghasilkan barang yang sesuai dengan prosedur dan yang tidak sesuai dengan prosedur.
5. Kurangnya inisiatif karyawan dalam memperhatikan prosedur dan ketentuan kerja.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan yang diuraikan pada identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas, mengingat karena keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies Batam.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat menentukan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jovan Technologies di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapat kedalam dua bagian utama diantaranya:

#### **1.6.1. Secara Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar kesarjanaan Ekonomi program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

#### **1.6.2. Secara Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

##### **3. Bagi Akademisi**



Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi Pembaca atau Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak yang membutuhkannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2008: 224) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan lainnya. Dasar gaya kepemimpinan yang sering dipergunakan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang pimpinan harapkan diterima oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan untuk pengembangan dan pemenuhan harapan para bawahan.

Menurut Susanto (2014: 289) gaya kepemimpinan berarti sikap dan pendekatan pemimpin dalam memberikan arahan, menerapkan rencana dan strategi, dan memotivasi pengikutnya. Situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati. Dalam konteks ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang-orang yang perilakunya akan

dipengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya. Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan pengguna otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Pasolong, 2008: 36). Sedangkan menurut Thoha (2004: 49) dalam Pasolong (2008: 37) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Brantas (2009:139) gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Sedangkan menurut Edison, dkk., (2016: 93) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku atau pola tingkah laku yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya, menerapkan rencana dan strategi, serta memotivasi pengikutnya untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.1.1.1. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan**

Menurut Raras (2008: 28) terdapat 3 tipe gaya kepemimpinan yaitu:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Jadi kekuasaanlah yang sangat dominan diterapkan.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai satu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Gaya ini ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

#### **3. Gaya kepemimpinan bebas/*Laissez Faire***

Gaya kepemimpinan ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan kendali bebas. Pemimpin

memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.

#### **2.1.1.2. Teori-Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sunyoto (2012:37) ada dua teori pada gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas (*task orientation*) adalah perilaku pimpinan yang menekankan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik dengan cara mengarahkan dan mengendalikan secara ketat bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan berorientasi pada karyawan (*employee orientation*) adalah perilaku pimpinan yang menekankan pemberian motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat saling percaya mempercayai dan saling menghormati di antara anggota kelompok.

Menurut Evans dan House (1996: 14) dalam Wahjono (2008: 172) empat gaya kepemimpinan untuk menjelaskan teorinya yaitu:

##### **1. Kepemimpinan Direktif**

Mengarahkan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana caranya, menjadwalkan pekerjaan, mempertahankan standar kinerja, memperjelas peranan pemimpin dalam kelompok.

## 2. Kepemimpinan Suportif

Melakukan berbagai usaha agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, memperlakukan anggota dengan adil, bersahabat, dan mudah bergaul, memperhatikan kesejahteraan bawahannya.

## 3. Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi

Menentukan tujuan-tujuan yang menantang, mengharap kinerja yang tinggi menekankan pentingnya kinerja yang berkelanjutan, optimistik dan memenuhi standar-standar yang tinggi.

## 4. Kepemimpinan Partisipatif

Melibatkan bawahan, meminta saran bawahan dan menggunakannya dalam proses pengambilan keputusan.

### **2.1.1.3. Peran Pemimpin dalam Organisasi**

Menurut Arifin (2012: 104) peran pemimpin dalam satu organisasi perusahaan adalah:

#### 1. Pemimpin sebagai penentu arah.

Kemampuan para pejabat pimpinan sebagai penentu arah yang hendak ditempuh dimasa depan merupakan saham yang teramat penting dalam suatu organisasi. Strategi, taktik, teknis dan keputusan operasional yang tidak tepat akan mengakibatkan organisasi bergerak kearah yang tidak benar yang apabila terus berlanjut bukan hanya merugikan organisasi yang bersangkutan, akan tetapi bahkan akan merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup organisasi.

#### 2. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi.

Kemampuan organisasi memenuhi berbagai kepentingan yang diwakili oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Yang paling bertanggung jawab sebagai wakil dan juru bicara perusahaan adalah pimpinan perusahaan. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

3. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif.

Pemeliharaan hubungan yang baik dalam suatu organisasi melalui proses komunikasi. Sesungguhnya interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan, antara sesama pejabat pimpinan dan antara sesama petugas pelaksana kegiatan operasional dimungkinkan terjadi dengan serasi berkat terjadinya komunikasi yang efektif. Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif.

4. Pemimpin sebagai mediator.

Dalam kehidupan organisasi, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan keluar maupun kedalam organisasi. Fungsi pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

5. Pemimpin sebagai integrator.

Sikap mementingkan kelompok dan satuan kerja sering timbul dalam pembagian tugas karena persaingan dikalangan berbagai kelompok kerja yang ada. Jika pimpinan organisasi membiarkan persepsi demikian berkembang, tidak mustahil bahwa para anggota satuan kerja sendiri memperoleh alokasi dana, sarana, prasarana dan tenaga yang lebih besar dibandingkan dengan satuan-satuan kerja yang lain. Seorang pimpinan yang efektif tidak akan membiarkan cara berfikir dan bertindak demikian karena organisasi yang diharapkan mampu mencapai tujuan dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktivitas yang tinggi hanyalah organisasi yang bergerak sebagai satu totalitas.

#### **2.1.1.4.Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Menurut Edison, dkk., (2016: 111-113) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Dimensi memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
  - a. Memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis.
  - b. Strategi bisnis dikomunikasikan dengan baik kepada anggota.
  - c. Anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik.
2. Dimensi kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
  - a. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota.
  - b. Peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para anggota.
  - c. Memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.
3. Dimensi merangsang anggota.



- a. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.
  - b. Merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.
  - c. Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas.
4. Dimensi menjaga kekompakan.
- a. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
  - b. Menyelesaikan setiap konflik antara anggota dengan baik.
5. Dimensi menghargai perbedaan dan keyakinan.
- a. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.
  - b. Mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

### **2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2001) dalam Wijayanto (2012:147) motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan. Pengertian tersebut mengandung tiga elemen utama. *Intensity*(intensitas), yaitu seberapa keras seseorang berusaha, *direction* (arahan), yaitu terkait dengan penyaluran upaya dan *persistence* (kegigihan) seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya. Sedangkan menurut Oei (2010: 237) motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja.

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2001) dalam Sunyoto (2012: 191).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal/lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Sunyoto, 2012: 191).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil darilingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka (Umar, 2010: 36).

Di bawah ini beberapa pendapat para ahli dalam (Pasolong, 2008: 140) tentang definisi motivasi kerja:

1. Menurut Wexly dan Yulk (1977), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku.
2. Menurut Maier (1965), motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat, atau situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak.
3. Winardi (1983), motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.
4. Asa'ad (1987), motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistence* (kegigihan) atau sebagai daya penggerak yang mendorong orang melakukan sebuah tindakan untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

#### **2.1.2.1. Teori-teori Motivasi**

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada para manajer sumber daya manusia umumnya dan pada para bawahan khususnya. Teori motivasi pada intinya mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Terdapat beberapa teori

yang dijelaskan dalam Pasolong (2008: 142-146) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Berjenjang (*Needs Hierarchy*) oleh Abraham Maslow (1943)

Menurut Maslow (1943) dalam Pasolong (2008:142-143) setiap orang memiliki lima kebutuhan secara berjenjang (piramida kebutuhan) yaitu:

- a. Kebutuhan Dasar (*Psychologic, Survival Need*), mencakup makan, udara, perlindungan. Seks, terhindar dari rasa sakit. Dalam organisasi: gaji cukup, kondisi kerja baik.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety, Security Need*), mencakup semua rasa aman. Dalam organisasi: kondisi kerja yang aman, kenaikan gaji untuk mengatasi inflasi, dan lain-lain.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs, Solidarity*), mencakup persahabatan, penerimaan kelompok, rasa kesetiakawanan, dan sebagainya. Dalam organisasi: berorientasi dengan pekerjaan lain atau diterima oleh orang lain, punya sahabat.
- d. Kebutuhan Ego (*Esteen Needs*), mencakup status, pengakuan, prestasi, dan lain-lain. Dalam organisasi: gelar, kepuasan menyelesaikan tugas, pengakuan, partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*), mencakup kebutuhan puncak aktualisasi potensi diri secara penuh. Orang-orang mengusahakan *growth, achievement, advancement*.

2. Teori Kebutuhan David McClland (1961)

McClelland (1961) dalam Pasolong (2008:143-144) mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori (*learning theory*), tiga jenis kebutuhan yaitu:

- a. *Need For Achievement (nAch)*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Misalnya seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko.
- b. *Need For Affiliation (nAff)*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama dengan orang lain dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c. *Need For Power (nPow)*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

### 3. Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Menurut Herzberg (1959) dalam Pasolong (2008:144), teori dua faktor merupakan faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan, sedangkan faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan. Teori dua faktor biasa juga disebut sebagai teori *motivasi-higiene*. Faktor Higiene adalah faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi organisasi, penyediaan, dan gaji yang memadai dalam pekerjaan tertentu, menentramkan pekerja. Bila faktor-faktor ini tidak memadai, orang-orang akan tidak terpuaskan.

### 4. Teori ERG (*Existence, Related, Growth*) oleh Alderfer (1972)

Menurut Alderfer (1972) dalam Pasolong (2008: 145), latar belakang orang atau lingkungan budaya mungkin menyatakan bahwa kebutuhan akan hubungan lebih diutamakan melebihi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, dan bahwa semakin terpuaskan kebutuhan perkembangan, semakin meningkat juga intensitas kebutuhan tersebut. Teori ERG ini merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence Needs*, yaitu kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, dan kecakapan pegawai.
- b. *Related Needs*, yaitu kebutuhan interpersonal (kepuasan) dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dengan keamanan dan kecakapan pegawai.

5. Teori X dan Y dari McGregor (1957)

Menurut McGregor (1957) dalam Pasolong (2008: 146-147), teori ini dikembangkan atas dasar karakteristik manusia dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

- 1) Teori X berasumsi bahwa:
  - a. Pada umumnya orang malas belajar dan bekerja (pasif).
  - b. Mau bekerja kalau diperintah, diancam, atau dipaksa.
  - c. Senang menghindar dari tanggung jawab.
  - d. Tidak berambisi dan cukup menjadi anak buah saja.
  - e. Tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri.

- 2) Teori Y berasumsi bahwa:
  - a. Pada umumnya orang rajin belajar atau bekerja (aktif).
  - b. Bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah.
  - c. Bertanggung jawab.
  - d. Berambisi dan selalu ingin berkembang.
  - e. Mampu mengendalikan dirinya sendiri.

#### **2.1.2.2.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Pasolong (2008: 152) ada faktor ekstern dan faktor intern yang mempengaruhi motivasi yaitu:

##### 1. Faktor Ekstern

- 1) Kepemimpinan.
- 2) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 3) Komposisi yang memadai.
- 4) Adanya penghargaan atas prestasi.
- 5) Status dan tanggung jawab.
- 6) Peraturan yang berlaku.

##### 2. Faktor Intern

- 1) Kematangan pribadi.
- 2) Tingkat pendidikan.
- 3) Keinginan dan harapan pribadi.
- 4) Kebutuhan terpenuhi.
- 5) Kelelahan dan kebosanan.

6) Kepuasan kerja.

### **2.1.2.3.Langkah-Langkah Memotivasi**

Menurut Sunyoto (2012: 198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang diperlukan oleh setiap pemimpin, yaitu:

1. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh 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 berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

### **2.1.2.4.Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Sunyoto (2012: 17-18) 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 kreatifitas dan partisipasi karyawan.



8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### **2.1.2.5.Indikator-indikator Motivasi**

Menurut Edison, dkk., (2016: 184) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai dimensi adalah sebagai berikut:

1. Dimensi kebutuhan fisiologis.
  - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
  - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.
2. Dimensi kebutuhan rasa aman.
  - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpin.
  - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
  - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
  - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Dimensi kebutuhan untuk disukai.
  - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
  - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
  - c. Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Dimensi kebutuhan harga diri.
  - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
  - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Dimensi kebutuhan pengembangan diri, yaitu tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

### **2.1.3. Pengertian Produktivitas**

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai biasanya berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2008: 156-157).

Menurut Sunyoto (2012: 203) produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Wignjosoebroto (2008: 3) produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan (rasio) antara *output* per *inputnya*, dengan diketahui nilai (indeks) produktivitas, maka akan diketahui pula seberapa efisien pula sumber-sumber *input* telah berhasil dihemat. Upaya peningkatan produktivitas secara terus menerus dan menyeluruh merupakan suatu hal yang penting tidak saja berlaku bagi setiap individu pekerja melainkan juga bagi perusahaan/industri. Dengan peningkatan produktivitas maka tanggung jawab manajemen akan terpusat pada segala upaya dan daya untuk melaksanakan fungsi dan peran dalam kegiatan produktivitas, khususnya yang bersangkutan paut dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber *input*.

Menurut Wirawan (2009: 6) istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Ukuran produktivitas terdiri atas semua keluaran organisasi dibagi oleh semua masukan (O/I). Masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2009: 99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan

masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan rasio *input* dan *output* (dalam bentuk barang atau jasa) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

#### **2.1.3.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Ravianto (1984:4) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi: pendidikan, kerampilan, disiplin, sikap dan etos kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Anoraga (1992:34) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan kepada diri sipekerja.
10. Disiplin kerja yang keras.

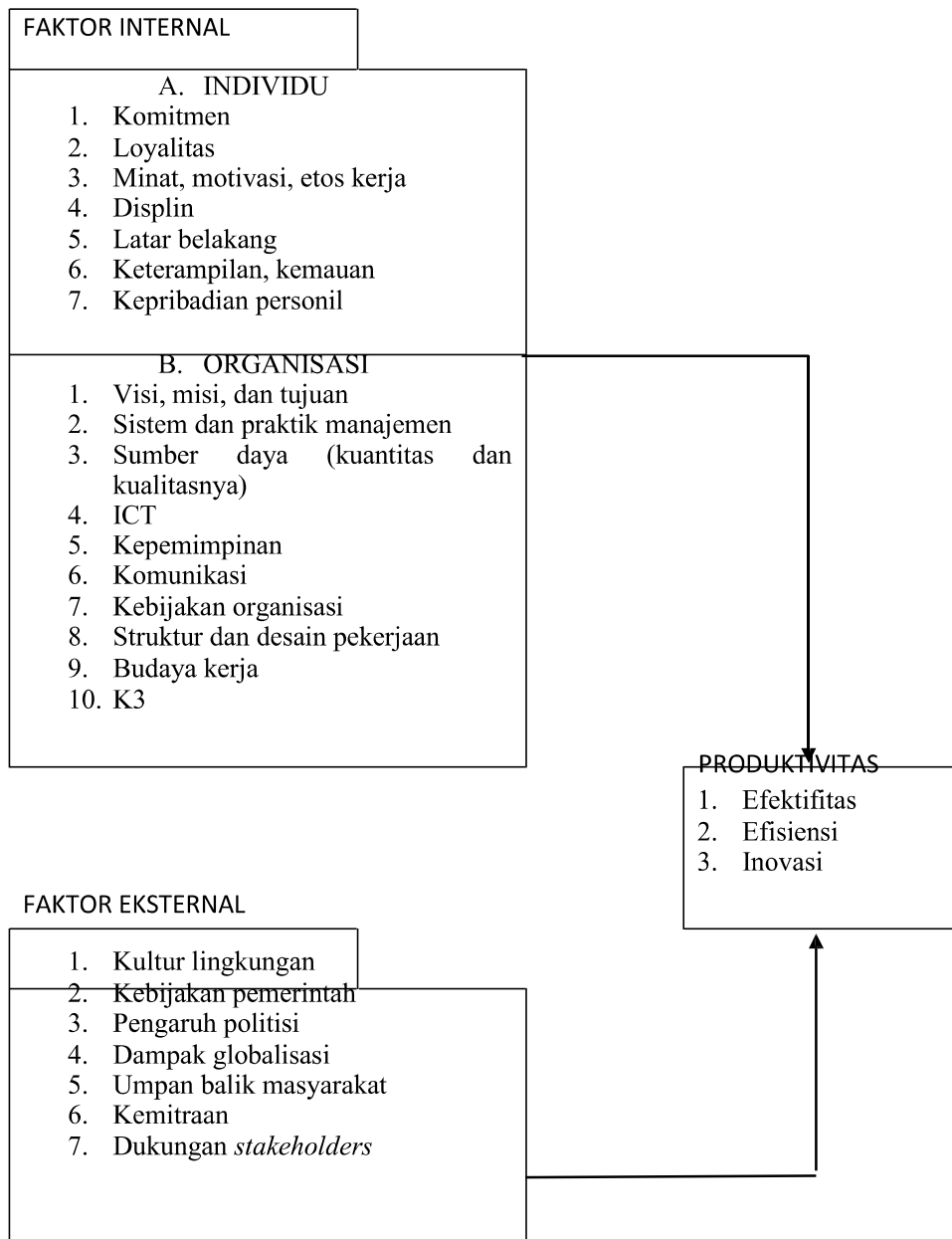
Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung pencapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi.
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- 8) Lingkungan kerja yang ergonomis.
- 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
- 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

## 2. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik.
- 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
- 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi.
- 4) Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.
- 5) Tingkat persaingan.
- 6) Dampak globalisasi.



**Gambar 2.1.** Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

### **2.1.3.2. Manfaat Pengukuran Produktivitas kerja**

Menurut Gasperez (2000: 24) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam usaha organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi pengguna sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui penggunaan produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan nonekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal



ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

#### **2.1.3.3.Strategi Meningkatkan Produktivitas**

Menurut Siagian (2002: 10) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 171) faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi. Menurutnya etos kerja adalah norma-norma yang bersifat menegkat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekerjaan anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus

Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen organisasi.

## 2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala kemampuan organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.

## 3. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur penting strategik dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

### **2.1.3.4. Pengukuran produktivitas**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 162) produktivitas dapat diukur menggunakan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas nilai-nilai dasar

kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Menurut Mali (1996: 16) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisien. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dengan input.

#### **2.1.3.5. Persyaratan Kondisional dalam Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Gasperesz (2000: 25) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008: 163) beberapa kondisi itu adalah:

1. Pengukuran harus dimulai pada permulaan program perbaikan produktivitas. Berbagai masalah yang berkaitan dengan produktivitas serta peluang untuk memperbaikinya.
2. Pengukuran produktivitas dilakukan pada sistem industri secara keseluruhan.
3. Pengukuran produktivitas seharusnya melibatkan semua individu yang terlibat dalam proses industri. Dengan demikian pengukuran produktivitas bersifat partisipatif.

4. Pengukuran produktivitas seharusnya dapat memunculkan data. Data itu nantinya dapat ditunjukkan atau ditampilkan dalam bentuk peta-peta, diagram-diagram, tabel-tabel perhitungan statistik.

#### **2.1.3.6. Indikator-Indikator Produktivitas**

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga hal ini sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009: 104-105) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya ini memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam situasi hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Pengembangan ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan judul penelitian ini dan dapat memperkuat hasil uji analisis data pada pengujian hasil penelitian, yaitu:

1. Menurut Header dan Syamsudin (2014: 14) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: motivasi berpengaruh secara positif terhadap

produktivitas kerja dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,653 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut sama dengan 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

2. Menurut Warnanti (2015: 155) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan regresi sederhana, bahwa: hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung yaitu sebesar 4,021 dengan signifikan 0,000, dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan t hitung  $>$  t tabel ( $4,021 > 1,681$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga  $H_a$  diterima.
3. Menurut Harimisa (2013: 2153) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:
  - a. variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikan 0,000, artinya lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu sebesar 0,05.
  - b. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,005. Artinya lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,05.
  - c. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Menurut Rumondor (2013: 1051) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:

- a. Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,538.
  - b. Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, tetapi tidak signifikan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,995.
  - c. Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa produktivitas kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.
5. Menurut Halil (2005: 61) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis jalur, bahwa:
- a. Diperoleh nilai signifikan  $0,040 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan daerah kabupaten jember.
  - b. Diperoleh nilai signifikan  $0,027 < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan daerah perkebunan kabupaten jember.
6. Menurut Assagaf dan Dotulong (2015: 647) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: motivasi dengan signifikansi  $0,022 < 0,05$  maka dapat

disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$  atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Menurut Surono, dkk.,(2016) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja dan produktivitas kerja terhadap etos kerja karyawan PT Muliapack Gravurindo Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $f$  hitung  $0,765 >$  dari pada  $f$  tabel  $2,79$  dan signifikan  $0,000 <$  dari pada signifikan  $0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap etos kerja secara bersama-sama.
8. Menurut Malonda (2013: 978) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar  $2,615 >$  nilai  $t$  tabel sebesar  $2,000$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , hingga  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.
9. Menurut Luly dan Sepang (2015: 754) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa:
  - a. Nilai  $t$  hitung variabel metode kepemimpinan sebesar  $1,774 >$  dari nilai  $t$  tabel sebesar  $1,675$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya metode kepemimpinan berpengaruh signifikan



terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

b. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar  $4,207 >$  nilai t tabel sebesar 1,685 dengan tingkat signifikan  $0,038 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis alternatif dapat diterima.

10. Menurut Agustina (2014: 401) memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa: hasil uji t diketahui variabel motivasi berpengaruh  $0,469$  dan perhitungan t hitung  $2,342 >$  t tabel secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

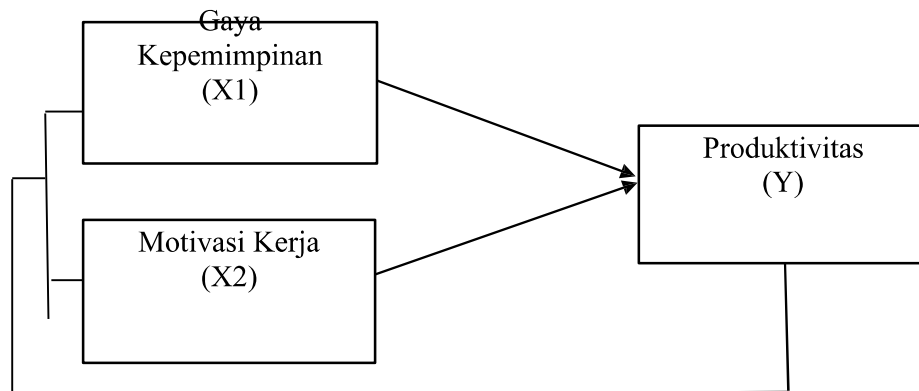
No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Haedar dan Suandi Putra Syamsudin (2014)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Asri Warnanti, SE, MM. (2015)	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Disitribusi Jakarta Raya dan Tangerang area Lenteng Agung	Analisis Regresi Sederhana	Gaya kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3.	Margareta E. Harimisa	Kepemimpinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor	Analisis Regresi Linier	1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi kerja

	(2013)	camat Sario Kota Manado	Berganda	berpengaruh terhadap produktivitas kerja. 3. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja.
4.	Vico Wentri Rumondor (2013)	Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada bagian kepegawaian dan diklat daerah Minahasa Selatan	Analisis Regresi Linier berganda	1. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. 2. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. 3. Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas secara simultan.
5.	Halil (2015)	Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan	Analisis Jalur	1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O. H. Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah Kota Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
7.	Surono, Patricia Diana P. Moh. Mukeri Warso (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT Muliapack Gravorindo Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Viona Malonda	Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan PT	Analisis Regresi Linier	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif

	(2013)	Matahari Megamall Manado	Berganda	terhadap produktivitas kerja
9.	Ronald James Luly, Jantje Sepang (2015)	Analisis metode kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai dikantor Balai Pelatihan Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial, metode kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
10.	Agustina (2014)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dwi Mitra Palma Lestari Samarinda	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian diketahui motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan kerangka pikir mengenai hubungan antarvariabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan pada deskripsi teoritis (Noor, 2011: 251). Adapun kerangka pemikiran yang menjadi usulan dalam penelitian ini dijelaskan dan digambarkan sebagai berikut:



### **Gambar 2.3.** Kerangka Berfikir

Sumber: Peneliti, 2016

#### **2.4. Hipotesis**

Menurut Sekaran (2005) dalam Noor (2011: 79) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivas kerja karyawan PT Jovan Technologies di Kota Batam.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jovan Technologies di Kota Batam.
- H3: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dengan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jovan Technologies di Kota Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antarvariabel secara komperhensif, sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset (Umar, 2010: 6). Penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan analisis kuantitatif.

Didalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan PT Jovan Technologies. Adapun variabel dari penelitian tersebut dari segi produktivitas yang dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) terhadap gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variabel*).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2014: 38) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Dibagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

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

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono,

2014: 39). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Edison, dkk., (2016: 111-113) dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota.
4. Menjaga kekompakan.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Menurut Edison, dkk., (2016: 184) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan Abraham Maslow sebagai dimensi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk disukai.
4. Kebutuhan harga diri.
5. Kebutuhan pengembangan diri.

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



Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas.

Menurut Sutrisno (2009: 104-105) indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas adalah sebagai berikut:

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

**Tabel 3.1.** Variabel Indikator

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	Ranupandojo dan Husnan (2008: 224) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.</li> <li>2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.</li> <li>3. Merangsang anggota.</li> <li>4. Menjaga kekompakan.</li> <li>5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.</li> </ol>	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Robbins (2001) dalam Wijayanto (2012:147) motivasi adalah proses yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis.</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman.</li> </ol>	Skala Likert

	memperhitungkan <i>intensity</i> (intensitas), <i>direction</i> (arahan), dan <i>persistence</i> (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.	3. Kebutuhan untuk disukai. 4. Kebutuhan harga diri. 5. Kebutuhan pengembangan diri.	
Produktivitas (Y)	Sunyoto (2012: 203) produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara <i>input</i> dan <i>output</i> yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Skala Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek, yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jovan Technologies yang berjumlah 133 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 215) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah  $n$ . Maka untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin:

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

**Rumus 3.1.** Slovin

Sumber: Sevilla (1994) dalam Umar (2010: 65)

Dimana: n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Kelonggaran karena ketidakteelitian karena kesalahpahaman pengambilan sampel yang dapat ditoleransi 5% (0,05).

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

$$n = \frac{133}{1 + (0,3325)} = 99,8 = 100 \text{ sampel.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan PT Jovan Technologies. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dimana keseluruhan anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Menurut Sanusi (2011: 89) pengambilan sampel secara acak sederhana adalah proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling

dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih kedalam sampel.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sangat penting untuk sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan atau dapat memperoleh data tetapi dengan cara yang tidak tepat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sanusi (2011: 104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Kuisisioner

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden yang dilihat dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta produktivitas karyawan. Dalam hal ini diperoleh langsung dengan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PT Jovan Technologies. Pertanyaan terbuka memungkinkan penjelasan panjang dan mendalam serta pertanyaan tertutup jawaban unit sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan. Isi kuisisioner terdiri dari:

- a. Identitas responden: terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status dan lama bekerja.
- b. Pernyataan-pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan produktivitas.

Dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada karyawan dengan menggunakan skala *Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

**Tabel 3.2.**Skala *Likert*

Skala Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sanusi (2011)

## 2. Studi Literatur

Yaitu dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Studi literatur dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal, dan hasil laporan yang ada referensinya.

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan (Sugiyono, 2014: 147).

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data *mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi* (Wibowo, 2012: 24). Dalam penelitian ini analisis berasarkan uraian hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Jovan Technologies di kota batam.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Dalam sebuah penelitian, sebelum menganalisis dan menginterpretasi terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.2.1. Uji Validitas

Dalam 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*. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 (Wibowo, 2012: 36).

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

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

**Rumus 3.2. Product Moment**

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Keterangan:

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisipada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

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

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas 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).

Dalam uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronboach Alpha*. Dalam metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala *Likert (scoring scale)*, misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $> r$  tabel  $df = (a, n-2)$ .

Untuk mencari besaran angka realibilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{n} \right) \left( 1 - \frac{\sum x_i^2}{n} \right) \quad \text{Rumus 3.3. Cronbach Alpha}$$



$r_{11} = 1 - \frac{\sum a_i^2}{k \cdot \sigma^2}$

Sumber: Suliyanto (2004) dalam Wibowo (2012: 52)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum a_i^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma^2$  = varian total

Adapun kriteria dari uji reliabilitas ini adalah:

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut reliabel.
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut tidak reliabel.

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Namun sebelum analisis regresi dilakukan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi dalam analisis regresi tersebut.

#### **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 (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Wibowo (2012: 87) didalam 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. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

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 adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Faction (VIF)*.

Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF < 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan dari model regresi tersebut.

Pada uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan > nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah.

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linier berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.4.** Regresi Linier Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y' = variabel dependen

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. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

**Rumus 3.5.** Koefisien Determinasi

Sumber: Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$r_{yx_1}$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$r_{yx_2}$  = korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$r_{x_1x_2}$  = korelasi variabel  $x_1$  dengan  $x_2$

### **3.5.5. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011: 144).

#### **3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumusnya

adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

**Rumus 3.6.t hitung**

Sumber: Sugiyono (2006: 215)

Keterangan:

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$H_0$ =Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_1$ =Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_0$ =Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_1$ =Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

### 3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari Uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]}$$

**Rumus 3.7.**  $F_{hitung}$

Sumber: Sanusi (2011: 244)

Keterangan:

SSR = Rata-rata kuadrat regresi

SSE = Rata-rata kuadror

Hipotesis statistik dinyatakan dengan:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$  (proporsi variasi dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas tidak signifikan)

$H_1 =$  minimal satu koefisien dari  $b_1 \neq 0$  (proporsi variasi dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas signifikan)



Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  [5%; df= k; n-(k+1)] maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  [ 5%; df= k; n-(k+1)] maka  $H_0$  ditolak

$H_0$ =Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_1$ =Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_0$ =Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

$H_1$ =Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

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

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini bertempat di PT Jovan Technologies yang bergerak dibidang manufaktur dan berlokasi di Batu Ampar.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	Bulan														
	Sept		Okt				Nov		Des				Jan		Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	13	14
Studi Kepustakaan	■														
Penentuan Topik															
Penentuan Judul															
Penelitian Lapangan		■	■	■	■	■	■	■	■						
Pengolahan Data										■	■	■	■		
Pembuatan Laporan Penelitian													■	■	
Pemeriksaan															■
															■

Sumber: Peneliti (2016)