

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional pada era globalisasi di abad ke-21 ini tak terkecuali perusahaan yang bergerak dibidang jasa pendidikan. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan pada industri jasa, produktivitas sangat penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Tague mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana cara manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas (dalam Timpe, 1999:3).

Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting artinya bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Karena semua organisasi baik yang berorientasi profit ataupun sosial dituntut harus dapat melakukan peningkatan kualitas dan pengembangan di segala bidang. Peningkatan kualitas ini bertujuan untuk menggapai kredibilitas di hati para customer sehingga organisasi akan selalu eksis dalam perjalanannya. Peningkatan dan pengembangan organisasi tentunya akan dicapai ketika sumber daya terutama sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi

benar-benar mendukung. Dalam hal ini, semua organisasi dituntut untuk dapat membuat perencanaan yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusianya, perencanaan sumber daya manusia mengintegrasikan seluruh kegiatan agar dapat mengefektifkan sumber daya manusia semaksimal mungkin dalam suatu sistem organisasi sebagai keseluruhan yang terpadu.

Terkait dengan pentingnya peranan sumber daya manusia dalam eksistensi perjalanan organisasi, selain faktor peningkatan dan pengembangan kualitas mereka yang harus senantiasa dilakukan, faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi dari tiap pegawai, di mana motivasi kerja ini akan muncul ketika kebutuhan atau yang menjadi motif-motif tiap pegawai ketika dia bekerja terpenuhi.

Pada garis besarnya, setiap manusia mempunyai dua macam kebutuhan pokok. *Pertama*, ia mempunyai kebutuhan yang berbentuk materi. *Kedua*, ia mempunyai kebutuhan yang berbentuk non-materi. Terkait dengan kebutuhan manusia ini, di dalam bukunya yang berjudul *Motivation and Personality*, Abraham H. Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia itu ke dalam lima tingkat kebutuhan (*five hierarchy of needs*) yaitu :

1. Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*).
2. Kebutuhan-kebutuhan keamanan (*safety needs*).
3. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*social needs*).
4. Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*).

5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*).

Setelah motif-motif tiap pekerja terpenuhi maka dengan sendirinya motivasi mereka terhadap pekerjaan akan tumbuh.

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap eksistensi organisasi.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

2. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa

mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

3. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung (1989:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa motivasi kerja memiliki korelasi positif dengan eksistensi sebuah organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri masing-masing karyawan tentunya akan mendorong dan

mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menjadi kewajiban setiap pemimpin organisasi untuk menciptakan motivasi kerja bagi para karyawannya. Selain itu, seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat turn over karyawan tinggi, prestasi kerja menurun dan akibat yang lebih tragis adalah menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak

dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Motivasi kerja yang merupakan dasar utama yang harus diperhatikan sebuah perusahaan terutama manajer terhadap para karyawannya agar eksistensi sebuah organisasi tetap terjaga dengan baik. Mengingat begitu pentingnya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja dan eksistensi organisasi ini, maka peneliti merasa bahwa kajian tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi ini merupakan suatu hal yang harus terus dilakukan karena pada realitanya masih banyak organisasi/lembaga yang belum memahami dan memperhatikan betul pentingnya motivasi kerja dan eksistensi organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam lagi terkait dengan kedua hal tadi, yaitu

dengan mengambil judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF) Bandung.**

Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada Lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF), karena Nurul Fikri merupakan salah satu institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Nurul Fikri. Nurul Fikri dirintis sejak tahun 1985 oleh sekumpulan mahasiswa dan sarjana muslim Universitas Indonesia yang memiliki kepedulian tinggi terhadap kondisi umat saat itu. Mereka kemudian saling bertukar fikiran mencari bentuk amal nyata yang dapat disumbangkan. Tercetuslah ide untuk menyelenggarakan suatu aktifitas yang sesuai dengan potensi yang mereka miliki, yaitu membuat lembaga bimbingan belajar., sehingga secara pengalaman tentunya lembaga ini harus sudah memiliki kapabilitas untuk menjadi lembaga yang mempunyai kualitas yang baik dan kredibilitas yang baik pula di mata para stakeholder dan masyarakat secara keseluruhan.

Menurut sumber yang ditemui oleh peneliti yang tidak mau disebutkan namanya, bahwa di Lembaga Bimbingan Nurul Fikri secara keseluruhan para karyawan bekerja dengan baik dalam koridornya masing-masing, namun tetap saja para karyawan ada yang terkadang tidak hadir dengan berbagai alasan, terlepas dari itu para karyawan tetap bisa saling memotivasi sesama rekannya sehingga Nurul Fikri tetap bisa eksis bersaing dengan lembaga bimbingan yang terlebih dulu ada di kota Bandung, karena memiliki kelebihan dalam pendidikan akhlak.

B. Pembatasan dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada hubungan antara motivasi kerja pegawai dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di Lembaga Bimbingan Nurul Fikri (NF). Rumusan masalah di sini pada hakekatnya adalah generalisasi deskripsi rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi, dan analisis variabel yang tercakup di dalamnya (Mohammad Ali, 1987 : 36). Dengan demikian, rumusan masalah dapat memberikan penegasan akan batasan, spesifikasi serta lebih memperjelas masalah yang di teliti. Adapun masalah pokok yang di tetapkan dalam penelitian

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Lembaga Bimbingan Nurul Fikri (NF)?
2. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap Produktivitas kerja karyawan pada lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF)?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengungkap secara jelas dan menyeluruh mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai

terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF).

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi kerja pegawai lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF).
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang produktivitas kerja karyawan lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF) terhadap perkembangannya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF).

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Peneliti : hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan di lembaga bimbingan belajar Nurul Fikri (NF).
2. Lembaga yang diteliti (Nurul Fikri): hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga.

3. Pengembangan Ilmu : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, wawasan dan informasi yang berguna bagi ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai motivasi kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak untuk melaksanakan penelitian dalam suatu masalah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1990:107) bahwa :

Anggapan dasar, asumsi, atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Postulat Menjadi tumpuan segala pandangan dan kegiatan terhadap masalah yang dihadapi. Postulat menjadi titik pangkal yang tidak lagi menjadi keragu-raguan bagi penyelidik.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. T. Hani Handoko mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. bila didasarkan oleh prakarasa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bila seseorang tenaga kerja yang lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk kurun waktu tertentu, dapat terjadi bahwa keikatan usaha mencapai tujuan tersebut tidak selalu besar.
2. Dikutip oleh Rusli Syarif (1991: 1) mengatakan bahwa “ definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang

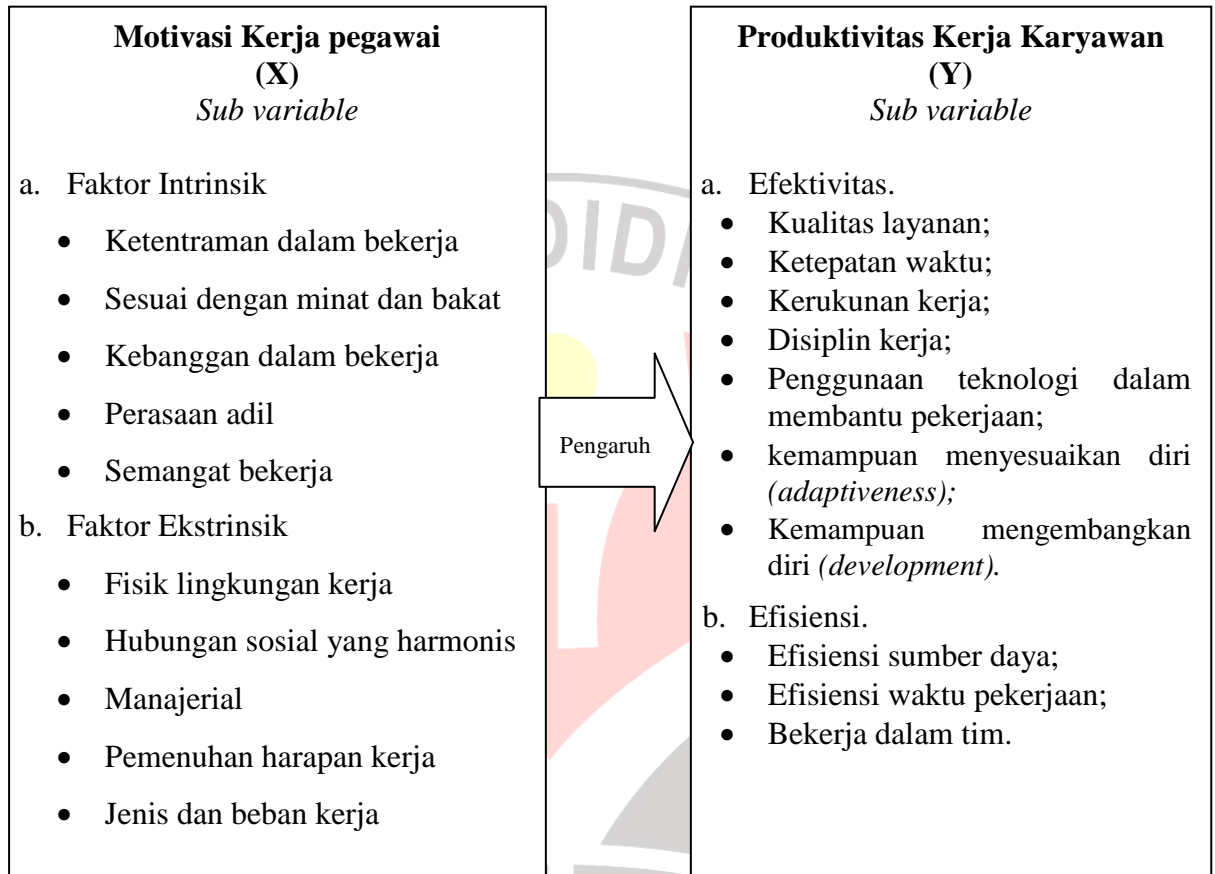
dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “

3. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang menentukan besar kecilnya prestasi.
4. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil akan sangat dipengaruhi sekali oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan suatu pekerjaan.
5. Kinerja seseorang dibentuk oleh motivasi dan kecakapan. Rumusan tersebut mengisyaratkan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan akan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi dan kecakapan yang dimiliki untuk menjalankan tugas.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya. Suharsimi Arikunto (1996:67) mengemukakan bahwa: “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis yang penulis rumuskan yaitu “Adanya pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF)”.

Secara sistematis hubungan variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Variabel X = Variabel independen (bebas) yaitu Motivasi Kerja Pegawai

Variabel Y = Variabel dependen (terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan

→ = (garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya pengaruh

G. DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Ary dkk (Latunussa 1988: 41), definisi operasional ialah definisi yang menunjukkan arti suatu konsep atau konstruk dengan merinci pekerjaan atau operasi yang harus dilakukan agar dapat mengukur atau

memanipulasi konsep itu”. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan definisi secara khusus bagi variabel, jenis hubungan dan objek yang menjadi bagian dari penelitian agar pembaca tidak salah dalam menafsirkan dengan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian.

Definisi operasional pada penelitian ini antara lain meliputi definisi tentang:

1. Pengaruh

Menurut W.J.S, Poerwadarminto (1984:731) menjelaskan bahwa kontribusi atau pengaruh adalah: “Daya yang ada atau timbul dari sesuatu yang berkuasa atau berkekuatan.” Dalam penelitian ini kontribusi atau pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel X yaitu: Motivasi Kerja Pegawai terhadap variabel Y yaitu: Produktivitas Kerja Karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF).

2. Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (1986: 73), motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai daya pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif.

Berdasarkan pengertian itu maka motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penulis menetapkan bahwa indikator untuk memotivasi karyawan secara garis besar terbagi kedalam dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik :

a. Faktor Intrinsik

- Ketentraman dalam bekerja
- Sesuai dengan minat dan bakat
- Kebanggaan dalam bekerja
- Perasaan adil
- Semangat bekerja

b. Faktor Ekstrinsik

- Fisik lingkungan kerja
- Hubungan sosial yang harmonis
- Manajerial
- Pemenuhan harapan kerja
- Jenis dan beban kerja

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sondang P Siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian, 1982:15).

Dalam penelitian ini produktivitas kerja diarahkan pada dua substansi utama yaitu adalah hal efektivitas dan efisiensi yang telah digabungkan dengan produktivitas diri dan produktivitas pekerjaan, hal ini dapat dilihat di bawah ini:

a. Efektivitas.

- Kualitas layanan;

- Ketepatan waktu;
 - Kerukunan kerja;
 - Disiplin kerja;
 - Penggunaan teknologi dalam membantu pekerjaan;
 - kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*);
 - Kemampuan mengembangkan diri (*development*).
- b. Efisiensi.
- Efisiensi sumber daya;
 - Efisiensi waktu pekerjaan;
 - Bekerja bersama tim.

H. Metodologi Penelitian

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Mohamd Ali mengemukakan bahwa “Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada

situasi sekarang”. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan data, klasifikasi dan analisis atau pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang sesuatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi situasi.

3. Pengolahan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk dapat mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu subjek penelitian dengan didukung oleh seperangkat instrument pengumpulan data yang relevan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (Nia K, 2005:73) bahwa teknik pengumpul data adalah: “ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data tidak langsung, yaitu dengan mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian melalui perantara instrument. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri (NF).

2. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2002 : 5) adalah : "Wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (1997: 107) "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian."

Populasi ini memiliki peranan sangat penting dalam rangka pelaksanaan penelitian, karena penelitian tanpa adanya populasi yang jelas maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini tidak akan tercapai dikarenakan populasi merupakan sumber data yang akan sangat diperlukan untuk dapat diolah dan berguna untuk mencari seberapa besar pengaruh dari manajemen sarana prasarana terhadap layanan pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pegawai/karyawan di Lembaga Bimbingan Belajar Nurul Fikri yang berjumlah total 107 orang karyawan.

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan menggunakan cara tertentu yang dianggap mewakili seluruh populasi itu. Sugiyono (2005:91) berpendapat bahwa sampel adalah "sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen/tidak sejenis (Akdon dan Sahlan, 2005:100).

Mempertimbangkan keterbatasan kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga serta kepraktisan dalam pengumpulan data dan populasi, maka dilakukan penentuan sebagian dari populasi sehingga didapat sampel penelitian yang data-datanya benar-benar mewakili seluruh populasi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan perhitungan rumus Taro Yamane yang dikutip dari Akdon (2005:107) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang di tetapkan

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{110}{110 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{110}{2,1} = 52,24 \approx 52$$

Jadi, jumlah sampel penelitian ini yaitu sebanyak 52 responden.