

### **III. METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metodologi Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ada dua jenis penelitian yang digunakan, yaitu:

a. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan melakukan penelitian dan penelaahan berbagai literatur dan tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

b. Riset Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan langsung ke PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung

##### **3.1.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara, yaitu :

- a. Observasi, yaitu penelitian dengan pengamatan langsung pada perusahaan.
- b. Interview, yaitu wawancara langsung dengan karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung
- c. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan, menyalin dokumentasi perusahaan terkait.
- d. Kuisisioner, yaitu membagikan angket-angket yang berisikan daftar pertanyaan.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel.

Penelitian diperlukan identifikasi variabel baik itu variabel terikat yang bersifat ditentukan ataupun variabel bebas yang bersifat menentukan. Identifikasi variabel ini akan digunakan sebagai permasalahan yang akan dibahas. Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing.

Variabel adalah suatu fenomena atau gejala yang dapat berubah-ubah yang akan diteliti, baik yang dapat menentukan atau mempengaruhi maupun yang dipengaruhi atau ditentukan (Arikunto, 1992 : 24)

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, yang mempengaruhi produktifitas karyawan dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik dan biologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise
5. Kebutuhan aktualisasi diri

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, variabel yang dipengaruhi dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas dan Kemampuan
2. Sarana Pendukung
3. Pra Sarana

Berikut ini adalah tabel variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 4. Operasional Variabel**

<b>Konsep Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Kebutuhan fisik dan biologis : Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.	Gaji atau penghasilan yang diterima sudah dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.  Gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan saya.	Skala Likert
Kebutuhan keselamatan dan keamanan:  Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.	Jika dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan mengalami kecelakaan. Perusahaan memberikan asuransi jiwa  Adanya bantuan bantuan hukum kepada pekerja yang memerlukan saat menghadapi masalah yang timbul dalam hubungan kerja	Skala Likert
Kebutuhan sosial: Kebutuhan bergaul dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari yang lain.	Hubungan kerja terjalin harmonis.  Mengadakan kegiatan operasional perusahaan seperti olahraga, kesenian, arisan, rekreasi bersama.	Skala Likert
Kebutuhan akan penghargaan atau prestise :  Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.	Pemberian Tanda jasa atau penghargaan atas prestasi kerja yang membanggakan.  Penghargaan yang didapat sudah sesuai dengan yang diharapkan.	Skala Likert
Kebutuhan aktualisasi diri :  Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa	Memberikan bimbingan yang berkenaan dengan pekerjaan.  Memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh inovasi.	Skala Likert

Lanjutan dari Tabel 4.

Konsep Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Kualitas dan Kemampuan:</p> <p>Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, mental, kemampuan fisik karyawan lain-lain.</p>	<p>Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.</p> <p>Kemampuan fisik karyawan perlu diperhatikan dengan cara pemenuhan gizi dan kesehatan terutam disebabkan oleh rendahnya dari tingkat upah.</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Sarana Pendukung:</p> <p>Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik</p>	<p>Dengan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan secara modern dapat mempermudah dan mempercepat saya dalam bekerja.</p> <p>Kesejahteraan yang diberikan perusahaan dalam sistem pengupahan jaminan sosial dan jaminan kelangsungan kerja merupakan pendorong saya dalam bekerja.</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Pra Sarana:</p> <p>yang berupa kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintahan hubungan industrial serta kemampuan manajemen didalam perusahaan yang bersangkutan.</p>	<p>Peranan manajemen dalam suatu perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan diperusahaan tempat saya bekerja.</p> <p>Kemampuan manajemen dalam penggunaan sumber-sumber secara maksimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja.</p>	<p>Skala Likert</p>

### 3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah Skala Likert yaitu pengukuran dengan cara menghadapkan seorang responden pada sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban dalam lima tingkatan yang diberi skor satu sampai lima. Jawaban akan digolongkan dalam 5 alternatif pilihan. Dimulai dengan pilihan jawaban ‘sangat

setuju' dengan skor nilai tertinggi 5 sampai dengan pilihan jawaban 'sangat tidak setuju' yang memiliki skor terendah yaitu 1.

Dari daftar kuisisioner yang ada diperoleh nilai dari masing-masing item jawaban menggunakan lima kriteria. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan dalam kategori motivasi sebagai berikut :

- a. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- c. Jika jawaban Netral (N), diberi skor 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e. Jika jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Model pertanyaan kedua mengenai produktivitas kerja karyawan, responden diminta untuk mengisi pertanyaan dalam kategori berikut ini :

- a. Jika jawaban Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- b. Jika jawaban Setuju (S), diberi skor 4
- c. Jika jawaban Netral (N), diberi skor 3
- d. Jika jawaban Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- e. Jika Jawabannya Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Mudrajad (2003 : 103) adalah kelompok elemen yang lengkap biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub Divisi Regional III.2 Tanjung Karang Bandar Lampung yang berjumlah 400 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Suharsimi Arikunto (2002 : 120) tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% lebih baik karena jumlah karyawan PT Kereta Api lebih dari 100 maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 40 responden.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto, (2006:168). Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antara masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Apabila ada satu pernyataan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Validitas alat ukur (kuisisioner) dapat diketahui dengan rumus *Korelasi Product Moment* yang bersumber dari Arikunto (2002:112) adalah :

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

Keterangan :

- r : Nilai korelasi antara x dan y
- x : Nilai skor pertanyaan ke-i
- y : Jumlah skor total pertanyaan
- n : Jumlah sampel yang akan diuji

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya.

Kriteria keputusan kereliabelan pengukuran :

Jika Cronbach Alpha > Cronbach Alpha If Item Deleted maka instrumen pengukuran dinyatakan reliabel.

Jika Cronbach Alpha  $\geq$  Cronbach Alpha If Item Deleted maka instrumen pengukuran dinyatakan tidak reliabel.

### 3.6 Alat Analisis

#### 3.6.1 Analisis Kualitatif

Analisis secara kualitatif yaitu analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, selanjutnya diuraikan dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis dengan pendekatan teori manajemen sumber daya manusia khususnya teori motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, dengan mengelompokkan jawaban responden dan mengklasifikasikan data, lalu dianalisis untuk memperoleh keadaan yang terjadi serta kesimpulan dengan berdasarkan data yang diperoleh.

#### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Menggunakan analisis *regresi linier sederhana*. Digunakan untuk mengetahui sifat hubungan dan keeratan antara variabel X dengan variabel Y.

Di bawah ini rumus persamaan umum regresi sederhana menurut Sugiyono (2002:234) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi sederhana

X = Motivasi



### 3.6.3 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis

$H_0 = b = 0$  (tidak ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan)

$H_0 = b \neq 0$  (ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan)

1. Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat secara serempak dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan bagi pembilang ( $V_1$ ) dan bagi pembilang ( $V_2$ ) kriteria pengujiannya adalah :

a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$