

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan teori motivasi Maslow terhadap kinerja karyawan pada PT. CPB Tanjung Bintang. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* adalah (X) yaitu teori motivasi Maslow, dalam teori motivasi tersebut terdapat 5 variabel yaitu Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5). Kemudian Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah kinerja karyawan PT. CPB Tanjung Bintang. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung diwilayah Lampung Selatan dan objek penelitian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang akan dicapai maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Sekaran (2006) Penelitian *Explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* karena peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel teori

motivasi Maslow terhadap kinerja karyawan PT. CPB Tanjung Bintang dengan melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya.

3.3 Populasi

Menurut Nazir (2005) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut disebut variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT CPB Tanjung Bintang yang berjumlah 84 karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi dan tidak menggunakan penelitian sampel.

Responden dalam penelitian ini menggunakan karakteristik demografi seperti usia, jenis kelamin, jabatan dan masa kerja yang berasal dari karyawan PT. CPB Tanjung Bintang.

3.4 Data dan Sumber Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran atau fakta mengenai suatu persoalan dalam bentuk kategori huruf atau bilangan. Data yang dikumpulkan secara garis besar dapat dibagi menjadi:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama atau diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah disebar kepada responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT CPB Tanjung Bintang.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung, melainkan dari pihak lain yang sudah diolah. Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi seperti halnya struktur organisasi, selain itu data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur dan lain-lain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2004), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6 Skala Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini adalah bertujuan untuk mendapatkan gambaran empiris dari konsep-konsep yang telah diuraikan. Menurut Sugiono (2004), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan

skornya. Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai = 1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari suatu variabel tersebut (Yuswianto, 2009). Untuk memudahkan atau menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan penegasan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Motivasi

Samsudin (2009) Maslow berpendapat bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Oleh karena itu, setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

- b. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang digunakan.
- c. Kebutuhan sosial, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan akrab dengan orang lain.
- d. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

2. Kinerja

Sutrisno (2010) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki.

Indikator yang peneliti gunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa didukung atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Dalam penelitian ini, indikator kinerja diambil dari teori Dessler (2009), sedangkan indikator motivasi diambil dari Teori Maslow (dalam Samsudin, 2009) yang dijelaskan pada tabel 2 tentang konsep, variabel, indikator dalam definisi operasional variabel.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), menyatakan bahwa uji validitas adalah pengujian sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pada penelitian ini pengukuran validitas menggunakan analisis faktor yang merupakan salah satu teknik *statistic multivariate*. Jika ditemukan korelasi yang

cukup kuat diantara faktor-faktor pembentuk maka faktor tersebut dinyatakan memang sebagai pembentuk variabel. Besarnya matriks korelasi yang lazim digunakan adalah 0,5.

Tabel 4 Definisi operasional variabel dan pengukuran

Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X) (Maslow 1994)	Kebutuhan Fisiologis (X1)	X1. 1= Kesesuaian Gaji	Ordinal
		X1. 2= Kondisi Penerangan	Ordinal
		X1. 3= Kondisi Kebersihan	Ordinal
	Kebutuhan Rasa Aman (X2)	X2. 1= Jaminan sosial	Ordinal
		X2. 2= Jaminan hari tua	Ordinal
	Kebutuhan Sosial (X3)	X3. 1= Hubungan baik dengan atasan	Ordinal
		X3. 2= Hubungan baik dengan bawahan	Ordinal
		X3. 3= Hubungan baik dengan rekan kerja	
	Kebutuhan Penghargaan (X4)	X4. 1= Bonus	Ordinal
		X4. 2= Penghargaan	Ordinal
		X4. 3= Promosi jabatan	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	X5. 1= Prestasi	Ordinal
		X5. 2= Kreatifitas	Ordinal
		X5. 3= Pengembangan diri	Ordinal
	Kinerja (Y) (Dessler 2009)	Kinerja	Y1. 1= Kualitas kerja
Y1. 2= Produktivitas			Ordinal
Y1. 3= Pengetahuan pekerjaan			Ordinal
Y1. 4= Bisa diandalkan			Ordinal
Y1. 5= Kehadiran			Ordinal
Y1. 6= Kemandirian			Ordinal

Sumber: Maslow (dalam Samsudin,2009) dan Dessler (2009)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Arikunto, 2006).

Arikunto (2002) merumuskan *alpha cronbach* yang telah dibakukan sebagai

berikut:

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

r_{11} = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = total varian

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* (α) >0,50 dengan bantuan SPSS 20.0

a. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif.

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya tidak dikuantifikasi atau tidak dihitung dan tidak menggunakan analisis matematis. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif agar lebih memahami kinerja karyawan PT CPB. Selain itu, dalam metode analisis kuantitatif menggunakan kuesioner yang

didalamnya memuat pertanyaan-pertanyaan terbuka sehingga data yang dihasilkan lebih kaya, manusiawi, tajam, dan sering kali lebih membuka wawasan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya dihitung menggunakan analisis sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiono (2006), uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\text{Simultan : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

$$\text{Parsial : } Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = a + b_2x_2 + e$$

$$Y = a + b_3x_3 + e$$

$$Y = a + b_4x_4 + e$$

$$Y = a + b_5x_5 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 - b_5$ = koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-5

x_1 = kebutuhan fisiologis

x_2 = kebutuhan keamanan

x_3 = kebutuhan sosial

x_4 = kebutuhan penghargaan

x_5 = kebutuhan aktualisasi diri

e = standar eror

b. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

Uji Hipotesis (H1) yaitu :

1. H_0 = Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. H_a = Kebutuhan Fisiologi (X1), Kebutuhan Keamanan (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan kriteria :

- a. H_0 tidak didukung dan H_a didukung, jika nilai signifikan ($P Value$) $< 0,05$
- b. H_0 didukung dan H_a tidak didukung, jika nilai signifikan ($P Value$) $> 0,05$

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu kebutuhan fisiologi (X1), kebutuhan keamanan (X2), kebutuhan

sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$

Uji Hipotesis (H2-H6) yaitu :

Ho = 1. Kebutuhan Fisiologi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

2. Kebutuhan Keamanan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja(Y)

3. Kebutuhan Sosial (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

4. Kebutuhan Penghargaan (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja (Y)

Ha = 1. Kebutuhan Fisiologi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

2. Kebutuhan Keamanan (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja(Y)

3. Kebutuhan Sosial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

4. Kebutuhan Penghargaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja (Y)

Dengan kriteria :

1. H_0 didukung dan H_a tidak didukung bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 tidak didukung dan H_a didukung bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$