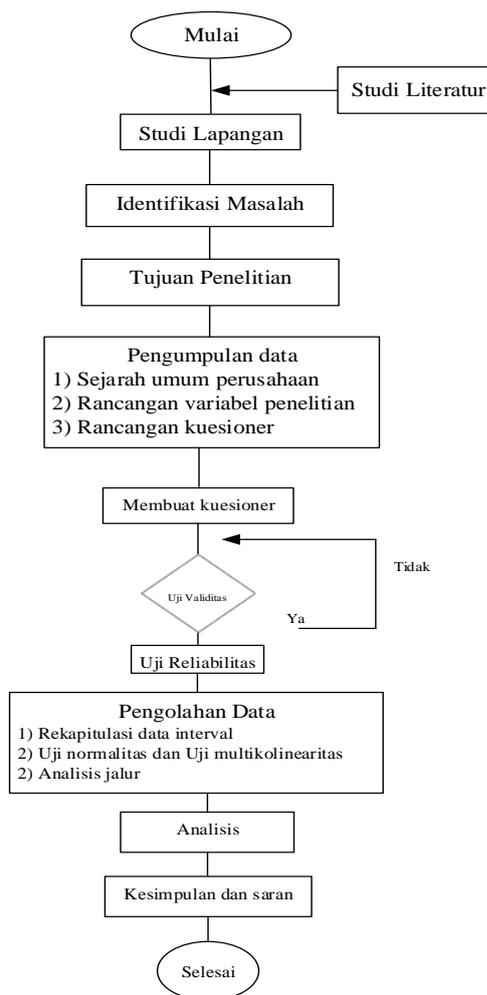


Bab 3 Metodologi Penelitian

3.1 *Flowchart* Penelitian

Berikut ini merupakan langkah langkah selama penelitian berlangsung. *Flowchart* dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Metodologi penelitian

3.2 Langkah - Langkah Penelitian

Beberapa tahap penelitian akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Mulai

Memulai jalanya penelitian

2. Studi literatur

Melakukan penelitian studi berdasarkan literatur sebagai acuan dalam menggunakan metode yang digunakan

3. Studi Lapangan

Melakukan penelitian pada unit sumber daya manusia dapat mengetahui hubungan dan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja.

4. Identifikasi Masalah

Berisikan tentang perumusan masalah yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang telah di jelaskan di latar belakang. Bagaimana hubungan motivasi dan beban kerja karyawan.

5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah.

6. Pengumpulan data

Selanjutnya adalah melakukan pengumpulan data yang diperlukan penelitian.

Data yang didapatkan 37 karyawan yang ada di PT. Mitra Rajawali Banjaran.

a. Rancangan variabel

Tabel 3.1 Rancangan variabel

Variabel	Indikator	Referensi
1. Motivasi	1. Aktualisasai diri 2. Penghargaan diri 3. kepemilikan sosial 4. Rasa aman 5. Kebutuhan fisiologis	1. (Abraham H Maslow)
2. Beban kerja	1. Faktor eksternal (beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja) 2. Faktor internal (beban kerja berasal dari dalam tubuh pekerja)	2. (Soleman, 2011)
3. Kinerja karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	3. (Robbins,2006 Hal 260)

b. Rancangan kuesioner

Tabel 3.2 Rancangan kuesioner motivasi

Variabel	Faktor	Indikator	Rancangan Pertanyaan
1. Motivasi	1. Aktualisasi diri	Ide	1. Apabila saya mempunyai kerangka ide positif dapat diterima
		Kerjasama	2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan apabila bekerja sama dengan teman dekat
	2. Penghargaan diri	keyakinan	3. Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian dari perusahaan
		Penghargaan	4. Karyawan diberikan reward, insentif, kenaikan pangkat. Apakah siap untuk bekerja lebih giat lagi
	3. Kepemilikan sosial	Komitmen	5. Dalam menangani pekerjaan siap untuk bekerja lebih baik
		Komitmen	6. Apakah anda siap bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
	4. Rasa aman	Merasakan	7. Saya merasakan atasan dan karyawan lainya dibedakan
		Pemberian	8. Saya yakin saya merasa aman bekerja pada posisi sekarang
	5. Kebutuhan fisiologis	Pemberian	9. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan pada karyawan
		Hasil	10. Kebutuhan pekerjaan terpenuhi

Tabel 3.3 rancangan kuesioner beban kerja

Variabel	Faktor	Indikator	Rancangan Pertanyaan
2. Beban kerja	1. Faktor eksternal (beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja)	Kenyamanan	1. Kenyamanan bekerja di perusahaan
		Kemampuan	2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat
		Kelelahan	3. Beban pekerjaan berat yang menimbulkan kelelahan
		Kompetensi	4. Tingkat kecerdasan praktis terhadap pekerjaan
		Kemampuan	5. Kemampuan memberikan solusi dalam suatu masalah
	2. Faktor internal (beban kerja berasal dari dalam tubuh pekerja)	Kemampuan	6. Apakah selama ini sering mengalami aktifitas kerja menurun
		Berkepribadian	7. Apakah anda setuju melakukan pekerjaan tidak terlalu berat
		Pengertian	8. Apakah perusahaan sering memperhatikan karyawan bila terjadinya pekerjaan menurun

Tabel 3.3 rancangan kuesioner beban kerja (lanjutan)

Variabel	Faktor	Indikator	Rancangan Pertanyaan
2. Beban kerja	2. Faktor internal (beban kerja berasal dari dalam tubuh pekerja)	Berkepribadian	9. Apabila anda bekerja bukan pada jamnya, apakah sering di tolak
		Motivasi	10. Pernahkah anda berfikir pingin naik jabatan

Tabel 3.4 rancangan kuesioner kinerja karyawan

Variabel	Faktor	Indikator	Rancangan Pertanyaan
3. Kinerja karyawan	1. Kualitas	Kemampuan	1. Apakah pekerjaan anda sesuai dengan keahlian yang dimiliki
		Kemampuan	2. Saya memiliki kemampuan pekerjaan dengan baik
	2. Kuantitas	pencapaian	3. Posisi kerja saat ini sesuai dengan posisi kerja yang diinginkan
		Hasil	4. Upah yang dihasilkan telah memenuhi kebutuhan hidup
	3. Ketepatan waktu	Percaya diri	5. Saya merasa percaya diri ketika mengerjakan tugas dengan tepat
		kecepatan	6. Pekerjaan yang saya kerjakan tepat pada target
	4. Efektivitas	Percaya diri	7. Pekerjaan yang telah saya lakukan meningkatkan rasa percaya diri
		Pencapaian	8. Pekerjaan yang telah saya lakukan menambah pengalaman kerja
	5. Kemandirian	komitmen	9. Ketika mengerjakan pekerjaan saya tidak pernah menyuruh pada orang

Tabel 3.4 rancangan kuesioner kinerja karyawan (lanjutan)

Variabel	Faktor	Indikator	Rancangan Pertanyaan
3. Kinerja Karyawan	5. Kemandirian	Berkepribadian	10. Saya selalu berfikir mengerjakan pekerjaan sendiri

c. Membuat kuesioner

Lembar kuesioner yang dibuat peneliti ada 3 kelompok yang dijelaskan untuk pengisian kuesioner sebagai berikut ;

1. Pembukaan dan perkenalan

Dalam kuesioner memang tidak seharusnya berisikan lembaran jawaban kuesioner, peneliti melakukan pembukaan dan perkenalan identitas kepada responden dengan cara mempromosikan dirinya di lembar kuesioner agar responden mengetahui identitas peneliti

2. Cara mengisi kuesioner

Ada 3 variabel untuk pengisian kuesioner dan ke 3 variabel terdiri dari Motivasi, beban kerja, kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut peneliti meminta responden untuk mengisi dengan layaknya yang terjadi pada perusahaan

3. Pertanyaan yang berhubungan dengan ketiga variabel dan untuk lebih jelasnya kuesioner dapat dilihat pada lembar lampiran.

7. Uji validitas

Dapat digunakan mengetahui validasi terhadap instrument disetiap pertanyaan, apakah dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur atau tidak.

8. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel dari setiap pertanyaan yang diberikan.

9. Pengolahan data

Langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan yaitu:

a. Rekapitulasi data interval

Penelitian menggunakan sampling dengan populasi 63, menggunakan 37 sampel. Data ordinal agar dapat diolah perubahan tersebut dengan bantuan excel dengan bantuan successive interval.

i. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji model regresi distribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan syarat yang penting pada pengujian signifikan koefisien regresi.

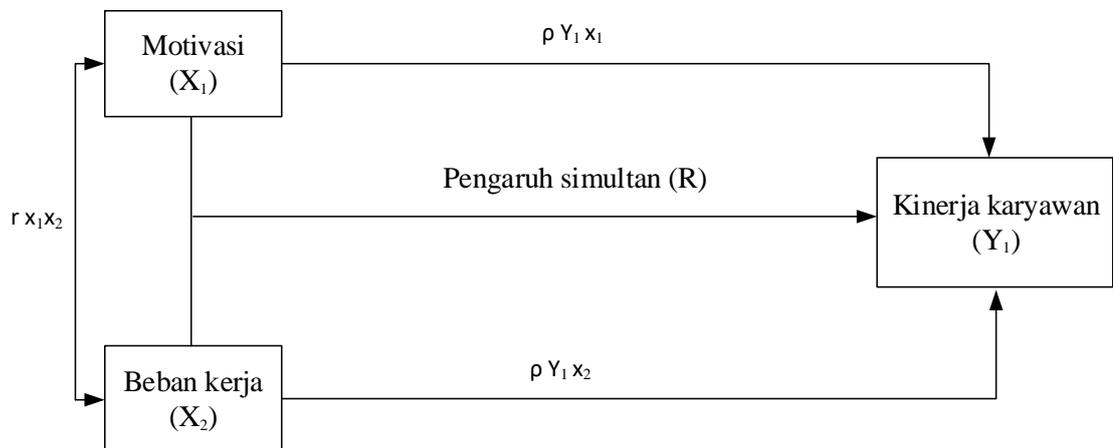
ii. Uji Multikolinearitas

Korelasi antar dua variabel eksogenus yang lebih tinggi dibandingkan korelasi satu atau kedua variabel eksogenus dengan variabel terikat.

10. Analisis jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Analisis jalur dapat disimpulkan sebagai kepanjangan dari analisis regresi berganda, analisis jalur bersifat independen terhadap statistik dalam menentukan suatu hubungan sedangkan regresi berganda merupakan prosedur statistik digunakan menganalisis hubungan akibat antar variabel.

Diagram jalur pada penelitian di rancang pada Gambar 3.2 dibawah ini:



Gambar 3.2 Diagram jalur

Keterangan :

$r_{X_1 X_2}$ = Hubungan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

$\rho_{Y_1 X_1}$ = Koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan

$\rho_{Y_1 X_2}$ = Koefisien jalur beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam hal ini peneliti ini untuk menguji bagaimana hubungan kinerja karyawan jika motivasi dan beban kerja dianggap variabel dimana motivasi dapat ditingkatkan keberadaanya lebih baik dari pada motivasi sebelumnya sesuai dengan kaidah teori menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

1. Hubungan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan
 - a) Motivasi yang rendah dengan beban kerja yang rendah. Apabila perusahaan memberikan motivasi rendah karyawan bekerja dengan tidak efektif karna dasarnya karayawan memiliki motivasi yang lebih Beban kerja yang rendah akan membuat semua karyawan bekerja dengan hasil semaksimal mungkin

b) Motivasi yang tinggi dengan beban kerja yang tinggi. Apabila perusahaan memiliki motivasi tinggi maka akan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Apabila perusahaan memiliki beban kerja tinggi maka akan membuat karyawan merasa terbebani walaupun karyawan tersebut memiliki motivasi tinggi, hal ini akan merasakan pekerjaan yang berat karena pekerjaan tidak selesai, sehingga karyawan akan bekerja sesuai harapan. Hal ini mengidentifikasi motivasi dan beban kerja kedua variabel berdampak pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Karyawan memiliki keinginan motivasi tinggi yang didapatkan dengan berusaha yang maksimal untuk memperoleh hasil terbaik. Motivasi tinggi akan didapat karyawan dalam melakukan pekerjaan salah satunya pencapaian kinerja. Maka akan mendapatkan hasil maksimal, oleh karena itu peningkatan kinerja diperlukan motivasi yang tinggi bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja faktor ekstrinsik yang menjadikan sumber permasalahan dengan kinerja. Beban kerja yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan beban kerja tinggi maka karyawan terbebani. Kondisi tersebut dituntut untuk memberikan tenaga yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, tidak semua karyawan memiliki beban kerja yang sama tergantung masing masing individualnya. Hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan merasa bekerja tidak dengan maksimal sehingga mencapai kinerja harus lebih baik. Hal tersebut merupakan karyawan menimbulkan pekerjaan yang tinggi.

11. Analisis

Analisis dilakukan pembahasan dan pejabaran setiap hasil pekerja berdasarkan dari pengolahan data.

12. Kesimpulan dan saran

Tahap ini berisikan tahap terakhir yang dimana pemberian saran dan kesimpulan oleh penelitian yang telah dilakukan.