



dimilikinya. Aktualisasi diri memiliki empat indikator yaitu kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan pencapaian potensi (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan. Dimana yang dimaksud kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*) yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. Kebutuhan dorongan yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

## 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja memiliki beberapa aspek didalamnya yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Dimana yang dimaksud hasil kerja adalah tingkat kualitas maupun kuantitas yang

telah dihasilkan. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan terpengaruh langsung dari hasil kerja. Inisiatif adalah tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah yang timbul. Kecekatan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **B. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Populasi yang diambil dalam penelitian adalah ibu rumah tangga yang bekerja di PT Sinar Karya Duta Abadi Gresik yang berjumlah 32 orang. Alasan peneliti memilih perusahaan ini karena di dalam PT Sinar Karya Duta Abadi tersebut memberikan kesempatan bagi wanita yang telah menikah. Dimana pada perusahaan ini memberikan kesempatan bagi ibu rumah tangga untuk bekerja dan mengembangkan keahlian serta potensi yang dimiliki.

Dalam penerimaan pegawai barupun tidak masalah jika memiliki status sudah menikah, berbeda dengan perusahaan yang lainnya, yang terkadang persyaratan untuk bekerja adalah belum menikah.

## **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sarwono (2006), sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.

Apabila responden dalam populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, sebaliknya jika responden populasi kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2006).

Karena populasi kurang dari 100, maka peneliti akan mengambil seluruh populasi yang berjumlah 32 orang.

Adapun pertimbangan ciri-ciri untuk menjadi sampel yaitu:

### **1) Wanita karir**

Alasan peneliti mengambil subyek ini karena para pegawai wanita memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensinya.

## 2) Wanita yang sudah menikah

Alasan peneliti memilih subyek yang sudah menikah karena wanita yang sudah menikah memiliki peran ganda. Disatu sisi wanita harus bertanggung jawab mengurus pekerjaannya dikantor dan disisi lain mereka harus mengurus urusan rumah tangga seperti mengurus suami atau anak.

## 3) Pendidikan minimal SMA

Dengan pendidikan minimal SMA seorang wanita dapat mengawali suatu kesempatan bekerja guna mendapatkan kehidupan yang layak.

Alasan peneliti mengambil sampel ibu rumah tangga yang bekerja adalah sebagai wanita yang berperan ganda selain mengurus suami ataupun juga anak, ibu rumah tangga yang bekerja juga harus memenuhi tuntutan di dalam perusahaannya ditempat ia bekerja. Bagaimana ibu rumah tangga yang bekerja memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi agar mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Metode skala digunakan karena data yang ingin diungkap berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui aspek atau indikator-indikator

perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem (Azwar, 2013). Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap), dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap).

Azwar (2013) menyebutkan bahwa karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi antara lain :

1. Stimulus berupa pertanyaan yang tidak langsung untuk mengungkapkan atribut yang hendak diukur, yaitu mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur. Sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem telah direspon.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh – sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Dalam penelitian ini menggunakan dua macam alat penelitian yaitu skala Kebutuhan aktualisasi diri dan skala Prestasi Kerja.

## 1. Skala Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan indikator kebutuhan aktualisasi diri Maslow :

- a. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) , kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengetahui dan memahami sesuatu, untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain.
- b. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*) yaitu kebutuhan seseorang untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakat yang ada dalam dirinya secara maksimal.
- c. Kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya.
- d. Kebutuhan dorongan yaitu dorongan dalam diri individu untuk mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Jadi indikator dari kebutuhan aktualisasi diri ialah kebutuhan untuk tumbuh berkembang dengan dihargai orang lain, kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, memaksimalkan penggunaan kemampuan potensi yang dimiliki, dan mempertahankan keberadaan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Blue Print Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah sebagai berikut :

Tabel 2  
Blue Print Skala Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem-aitem			Bobot
		F	UF	Jumlah	
1. Kebutuhan Pertumbuhan	1.1 Kebutuhan mengetahui sesuatu untuk berkembang	1,11,23	9,14	4	13,33%
	1.2 Kebutuhan memahami sesuatu untuk berkembang	2,12,24	10,19	4	13,33%
2. Kebutuhan Pencapaian Potensi	2.1 Kebutuhan mengembangkan potensi	3,13,32	21,36	4	13,33%
	2.2 Kebutuhan mengembangkan bakat	4,15,37	30	3	10%
3. Kebutuhan Pemenuhan Diri	3.1 Memenuhi keberadaan diri	5,6,34	40	3	10%
	3.2 Memaksimalkan penggunaan potensi	6,17,35	38,27	4	13,33%
4. Kebutuhan Dorongan	4.1 Mempertahankan kedudukan	7,18,28,39	25,33	4	13,33%
	4.2 Mempertahankan jaatan sesuai potensi	8,20,22,29	31,26	4	13,33%
<b>Jumlah</b>		26	14	40	100%

Skala Kebutuhan Aktualisasi diri ini akan diisi oleh masing-masing karyawan. Untuk menentukan skor terhadap subjek maka ditentukan norma penskoran dengan empat alternatif jawaban. Menurut Arikunto (2006), ada kelemahan dengan



lima alternatif jawaban, karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah (Netral / ragu-ragu), karena jawaban dirasa paling aman dan paling gampang, sehingga pilihan alternatif jawaban hanya empat saja.

Tabel 3  
Skor Skala Likert

Kategori Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

## 2. Skala Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi tersebut adalah :

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang kan terpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.





Tabel 5  
Skor *Rating Scale*

Kategori Jawaban	Skor
Tidak sesuai harapan	1
Kurang sesuai harapan	2
Cukup diharapkan	3
Diharapkan	4

### 3. Validitas dan Reliabilitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Muhammad (2008), validitas yaitu merujuk kepada sejauh mana suatu uji dapat mengukur apa yang sebenarnya yang ingin diukur. Suatu Instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Maka untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan dibuatnya diperlukan suatu proses pengujian validitas (Azwar, 2013).

Penilaian validitas masing-masing butir aitem pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan aitem (Azwar, 2011). Suatu kesepakatan umum menyatakan bahwa koefisien validitas dianggap memuaskan apabila melebihi 0,30, (Azwar, 2011

Dalam uji coba skala kebutuhan aktualisasi diri pada ibu rumah tangga yang bekerja dari 40 aitem terdapat 16 aitem yang memiliki validitas memuaskan yaitu 1, 2, 7, 9, 11, 12, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 34, 35, 38, 39. Artinya dari 40 aitem yang digunakan hanya 16 yang memiliki nilai keofisiensi  $\geq 0,30$ , dan aitem tersebut yang dinyatakan valid dan boleh untuk digunakan dalam skala kebutuhan aktualisasi diri.

Berikut ini disajikan tabel distribusi aitem skala kebutuhan aktualisasi diri setelah dilakukan uji coba alat ukur:

Tabel 6

Distribusi Uji Coba Aitem Skala Kebutuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aspek	Indikator	Aitem-aitem			Bobot
		F	UF	Jumlah	
1. Kebutuhan Pertumbuhan	1.1 Kebutuhan mengetahui sesuatu untuk berkembang	1,11,		2	12,5%
	1.2 Kebutuhan memahami sesuatu untuk berkembang	2,12,24	19	4	25%
2. Kebutuhan Pencapaian Potensi	2.1 Kebutuhan mengembangkan potensi		21	1	6,25%
	2.2 Kebutuhan mengembangkan bakat	15		1	6,25%
3. Kebutuhn Pemenuhan Diri	3.1 memenuhi keberadaan diri	34		1	6,25%
	3.2 memaksimalkan penggunaan potensi	35	38	2	12,5%
4. Kebutuhan Dorongan	4.1 Mempertahankan kedudukan	7,18,39		3	18,7%
	4.2 mempertahankan jaatan sesuai potensi	20,22		2	12,5%
Jumlah		13	3	16	100%

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Muhammad (2008), reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu instrumen berulang kali dan dapat menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu disetiap kali pengukuran dilakukan pada hal yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*, dapat dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan sama atau lebih besar dari 0,6.

Pengukuran reliabilitas adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kaidah sebagai berikut :

0,000 – 0,200 : Sangat Tidak Reliabel

0,210 – 0,400 : Tidak Reliabel

0,410 – 0,600 : Cukup Reliabel

0,610 – 0,800 : Reliabel

0,810 – 1,000 : Sangat Reliabel

Hasil uji reliabilitas skala kebutuhan aktualisasi diri dan prestasi kerja setelah dilakukan uji coba adalah :

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas Skala Uji Coba

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
Kebutuhan aktualisasi diri	0,836	16

Pengujian reliabilitas diatas menunjukkan koefisiensi Cronbach's Alpha dari skala kebutuhan aktualisasi diri adalah 0,836, dimana harga tersebut dapat dinyatakan reliabel sesuai dengan kaidah uji estimasi reliabilitas yang telah ditentukan.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian dari hasil penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar dapat dibaca dan diinterpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *karl pearson*. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik peanelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantaradua variabel yaitu variabel kebutuhan aktualisasi diri sebagai varibel bebas dan variabel prestasi kerja sebagai varibel terikat (Muhid, 2012).

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengetesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Noor, 2011).

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari Kolmogorov-Smirnof, Shapiro-Wilk dan Lilliefor. Hasil uji normalitas adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah di gunakan ialah jika  $P > 0,05$ , maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika  $P < 0,05$ , maka sebaran dapat dikatakan tidak normal (Ghozali, 2001).

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan kaidah signifikansi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika harga signifikansi  $> 0,05$ , maka Hipotesis nol diterima
- b. Jika harga signifikansi  $< 0,05$ , maka Hipotesis nol ditolak



