

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Sugiyono, (2018:2) mendefinisikan metode penelitian adalah sebagai metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, prosen yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa data diperoleh melalui penelitian ini adalah data rasional, empiris, dan sistematis yang memiliki kriteria tertentu yang valid. Valid menunjukkan tingkat akurasi antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambar atau lukisan sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, sifat, dan hubungan antara fenomena yang

diselidiki. Dengan metode deskriptif dapat menyelidiki posisi (status) fenomena atau faktor untuk melihat hubungan antara Satu demi satu faktor. Menurut Sugiyono, (2018:35) metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Kemudian penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:8) penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2018:39) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh Perencanaan sdm dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan PT Hephaistos Plan., masing-masing variabel di definisikan dan dibuat operasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018:38) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut merupakan variabel bebas (independent) dan variabel (dependent) variabel terikat. Penelitian ini meneliti empat variabel, yaitu variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), komitmen karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z) variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen), (X)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Variabel independen sering disebut sebagai variabel yang mempengaruhi, variabel predictor, variabel bebas atau variabel tidak terikat. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia sebagai variabel independen ( $X_1$ )

Nawawi (2017:44) menyebutkan perencanaan sumber daya manusia adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.

- b. Pengawasan kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ )

Handoko, (2017:357) menyatakan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Variabel Intervening (Y)

Menurut Sugiyono (2018:62) variabel intervening (Y), merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel komitmen karyawan. Menurut Yusuf & Syarif, (2018:27) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2. Variabel Terikat (Dependen), (Z)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam persamaan struktural, variabel terikat disebut sebagai variabel endogen. Variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z). Mathis & Jackson, (2016) menyebutkan kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat *multidimensional*.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan skala pengukuran Interval dan dalam penelitian ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), komitmen karyawan ( $Y$ ), kinerja karyawan ( $Z$ ). Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p><b>Perencanaan SDM</b></p> <p>“Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.”</p> <p>Nawawi, (2017:44)</p>	Perencanaan Kuantitatif	Jumlah karyawan	Tingkat kesesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan perusahaan	Ordinal	1
		Penerimaan karyawan	Tingkat kesesuaian karyawan dengan pengalaman kerja	Ordinal	2
			Kesesuaian dengan Pendidikan	Ordinal	3
		Sumber yang dapat digunakan	Ketersediaan sumber yang digunakan	Ordinal	4

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Perencanaan Kualitatif	Standar kerja	Kemampuan pegawai sesuai dengan standar kerja	Ordinal	5
		Peningkatan kualitas	Tingkat kualitas pegawai	Ordinal	6
			Tingkat keterampilan	Ordinal	7
			Tingkat produktivitas kerja pegawai.	Ordinal	8
		Pekerjaan sesuai kualifikasi	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kualifikasi yang dimiliki	Ordinal	9
			Kesesuaian beban pekerjaan yang diberikan	Ordinal	10
<p><b>Pengawasan Kerja</b></p> <p>Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.</p> <p>Handoko, (2017:357)</p>	Prosedur	Pemberitahuan prosedur – prosedur kepada pegawai	Tingkat pengawasan sesuai prosedur yang ada	Ordinal	1
		Menetapkan standar kerja	Koperasi menetapkan standar kerja masing-masing kepada pegawai	Ordinal	2
	Standar Kerja	Penyampaian standar yang ditetapkan instansi kepada pegawai	Tingkat penyampaian standar kerja yang dibuat kepada pegawai	Ordinal	3
		Jam masuk kerja dan jam pulang kerja	Mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar kerja	Ordinal	4
	Pengukuran pekerjaan	Pengecekan kebenaran laporan	Tingkat ketelitian dalam melakukan pengawasan	Ordinal	5

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			Membandingkan hasil kerja	Ordinal	6
		Kebutuhan penetapan standar kerja dalam melaksanakan pengawasan	Dalam melaksanakan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar kerja	Ordinal	7
	Pelaksanaan pekerjaan	Pemberian penilaian terhadap pelaksanaannya	Tingkat pengawasan sebagai sarana pengukuran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	8
	Perbaikan	Pembetulan atas penyimpangan	Tingkat pelaksanaan pengawasan kerja kepada pegawai dengan menggunakan standar pengawasan yang tepat dan sesuai	Ordinal	9
		Teguran perbaikan atas kesalahan	Apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan menegur untuk diperbaiki	Ordinal	10
<b>Komitmen Karyawan</b>  Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.  Yusuf & Syarif, (2018:27)	Komitmen Afektif	Emosional	Ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan	Ordinal	1
		keinginan berkarir di perusahaan	Tingkat keinginan berkarir di perusahaan	Ordinal	2
		Identifikasi	Keinginan untuk tetap menjaga keanggotaan	Ordinal	3
		Keterlibatan	Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggung jawab	Ordinal	4
	Komitmen Kelanjutan	hubungan kerja	Kesempatan untuk berkarir	Ordinal	5

Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
		kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Tingkat kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Ordinal	6	
		tugas dan pekerjaan	Pertimbangan kurangnya alternatif pekerjaan lain	Ordinal	7	
		konsekuensi	Kesadaran akan hak dan kewajiban	Ordinal	8	
	Komitmen Normatif	hak dan kewajiban karyawan	Menjunjung tinggi tugas dan kewajiban yang diberikan	Ordinal	9	
		citra perusahaan	Mempertahankan citra positif perusahaan	Ordinal	10	
	<b>Kinerja Karyawan</b> “Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional.” (Mathis & Jackson, 2016)	Kualitas Kerja	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1
			Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	2
			Kemampuan	Tingkat kemampuan karyawan bekerja dengan cepat	Ordinal	3
			Kecepatan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4
		Kuantitas Kerja	Target menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesesuaian target	Ordinal	5
Pengambilan keputusan			Pengambilan keputusan	Ordinal	6	
Tanggung jawab		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	7	
		Kehadiran Tepat Waktu	Tingkat kerjasama dalam bekerja	Ordinal	8	



Variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Kerja sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja	Ordinal	9
	Efektivitas	Memaksi malkan sumber daya organisasi	Tingkat memaksimal sumber daya organisasi	Ordinal	10

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentunya membutuhkan suatu objek atau subjek yang harus diperhatikan sehingga permasalahan yang ada dapat teratasi. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian memperoleh data yang sesuai dengan mengharapkan. Untuk memudahkan pengolahan data, penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun diskusi mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kembali kesimpulan. Menurut Sujarweni, (2018:105) “populasi ialah berbagai subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat digunakan peneliti untuk menarik sebuah kesimpulan”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda dan benda alam

lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah benda/benda. subjek yang dipelajari, tetapi mencakup semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek. Populasi yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan di PT. Hephaistos Plan yakni sebanyak 70 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:131) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang di anggap bisa mewakili suatu populasi. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Penelitian ini merupakan penelitian sampel bukan penelitian populasi karena menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin, sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan pesentase kelonggaran ketidak telitian adalah sebesar 5% (0,05) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, penggunaan rumus ini akan menghasilkan jumlah

sampel yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa rumus lain, sehingga karakteristik dari populasi akan lebih terwakili yang dapat ditunjukkan. Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Jumlah populasi

N = Jumlah sampel

$E^2$  = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

$$\frac{n = 70}{1 + 70(0,05)^2}$$

$n = 59,574 \sim$  yang dibulatkan menjadi 60

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang akan dijadikan ukuran sampel penelitian. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:185).

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap

masalah yang menjadi objek penelitian. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya. Hal lainnya Sugiyono (2018:401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel serta sistus internet.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu studi yang mengadakan peninjauan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh Data Primer.

- a. Wawancara yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak atau pejabat serta beberapa karyawan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan 10 karyawan dan Direktur Umum PT. Hephaistos Plan.
  - b. Kuesioner, yaitu lembar isian yang didalamnya berisi pertanyaan dan pernyataan yang dapat mengolah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Hephaistos Plan
  - c. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung guna memperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi pada PT. Hephaistos Plan, yang terletak di Kp. Cikalong Kolot Rt01/07 Ds. Cikalong Kec. Cikalong Wetan Kab. Bandung Barat Jawa Barat.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
- Yaitu mencari dengan mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti untuk mendapat Data Sekunder.

**Tabel 3. 2**  
**Teknik Pengumpulan Data**

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA	PROSES PENGUMPULAN DATA
<b>DATA PRIMER</b>	
1. Wawancara kepada Direktur umum PT. Hephaistos Plan  2. Wawancara kepada 10 karyawan PT. Hephaistos Plan	Tanya jawab dilakukan untuk mendapatkan data primer mengenai latar belakang, dan hal-hal lain terkait dengan masalah penelitian serta data- data yang dibutuhkan terkait dengan penelitian ini.
3. Kuesioner kepada karyawan PT. Hephaistos Plan	Kuesioner disebarakan untuk memperoleh data primer mengenai tanggapan mereka tetang pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhdap komitmen karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
<b>DATA SEKUNDER</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studi literatur</li> </ul>	Dilakukan melalui pengambilan data dari dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan PT. Hephaistos Plan seperti : Profil perusahaan, data karyawan, data capaian kinerja karyawan, dan data absensi.

### 3.5 Uji Instrumen

Pada sub teknik pengolahan data ini untuk menjawab rumusan masalah hipotesis penelitian. Metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis sementara.

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:168) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono, (2018:121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2018:179) syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r \geq 0,30$  maka item–item pernyataan dari kuisisioner adalah valid.
- b. Jika  $r \leq 0,30$  maka item–item pernyataan dari kuisisioner dianggap tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefesien r product moment

$r$  : Koefesien validitas item yang dicari

- $x$  : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item  
 $y$  : Skor total instrumen  
 $n$  : Jumlah responden dalam uji instrumen  
 $\Sigma x$  : Jumlah hasil pengamatan variable X  
 $\Sigma y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y  
 $\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y  
 $\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X  
 $\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation*  $> 0.3$ .

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari *Spearman-Brown Correlation (split-half method)*. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil



tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A \sum B)}{\sqrt{[n\sum A^2 - (\sum A)^2] [n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Korelasi Pearson Product Moment

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

$r$  : Nilai reliabilitas

$rb$  : Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Selain valid instrumen penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### **3.5.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dan variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi distribusi normal atau tidaknya suatu variabel dengan analisis grafik dan uji statistik dengan kolmogrov-smirnov dalam program SPSS.

Menurut Ghozali, (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi  $>0,05$  dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi  $<0,05$ .

### **3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang sedang diteliti, penggunaan metode analisis data dan uji hipotesis digunakan untuk mengolah data yang sudah terkumpul dan dapat memperoleh hasil maupun kesimpulan yang akurat dalam sebuah penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018:147) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018:226) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara actual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoprasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket). Dimana variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ),

komitmen karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Proses analisis pengolahan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan.
2. Mengambil hasil jawaban kuesioner dari responden.
3. Mengelompokkan data berdasarkan responden.
4. Data yang didapat dari jawaban kuesioner dibuat tabulasi data dalam bentuk kuantitatif.
5. Jawaban dalam tiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Penelitian melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *skala likert*, Menurut Sugiyono (2018:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. *Skala likert*, dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diberi bobot dalam setiap alternative jawaban. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Skala Model Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2018:160)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa dalam pernyataan-pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga menghasilkan jawaban dengan memilih sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua), sedangkan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu)

Setiap pertanyaan yang berhubungan dengan variabel di atas (variabel bebas atau variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner. *Skala likert* digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jumlah Kuesioner}}{\sum \text{Petanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut :

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} \times \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi 5

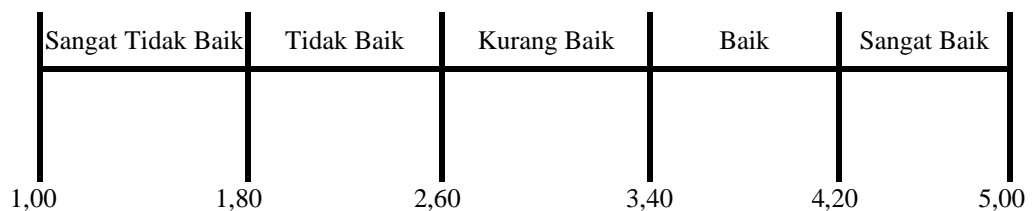
Nilai terendah 1

Lebar Skala :  $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori dengan skala berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00-1,80 = Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81-2,60 = Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61-3,40 = Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41-4,20 = Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21-5,00 = Sangat Baik

Berikut merupakan kategori yang dapat digambarkan secara kontinum sebagai berikut :



**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistic untuk menjawab rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2018:63) analisis verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan dan mencari kebenaran dari suatu hipotesis yang diajukan. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

#### 1.5.2.1 *Method of Succesive Interval* (MSI)

*Method of Succesive Interval* (MSI) adalah proses data ordinal yang harus dikonversi ke data interval. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data berskala ordinal. Untuk memudahkan pengolahan data selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda, data harus terlebih dahulu dikonversi ke data skala interval. Untuk data skala ordinal, perlu menggunakan teknik *Method of Succesive Interval* untuk mengubahnya menjadi interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.

3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value/SV):

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus:

$$Y = SV + IK \ 1$$

$$K = I + (SV \text{ Min})$$

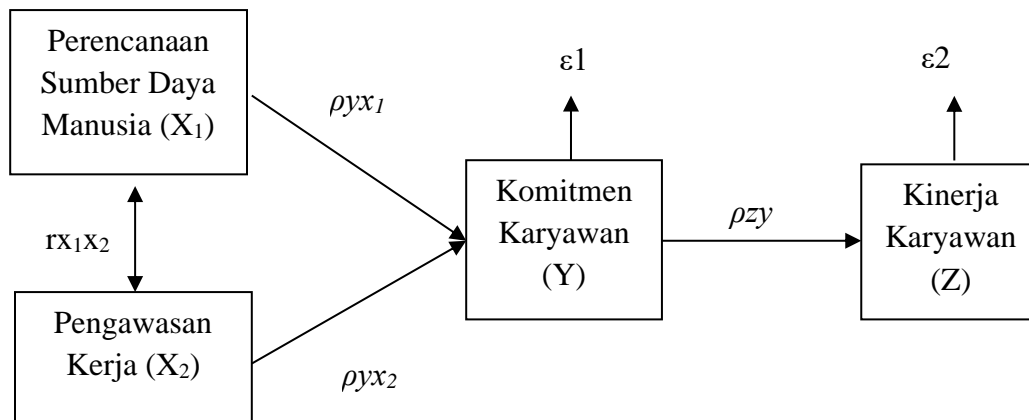
#### **1.5.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Menurut Sugiyono (2018:70) analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi linear berganda jika variabel.



Langkah pertama yang harus dikerjakan sebelum melakukan analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel-variabel yang dikaji, dalam penelitian ini variabel yang dikaji adalah perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), komitmen karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z).

Berdasarkan judul penelitian maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3. 2 Diagram Jalur (*Path Diagram*)**

Keterangan:

X1 : Perencanaan Sumber Daya Manusia

X2 : Pengawasan Kerja

Y : Komitmen Karyawan

Z : Kinerja Karyawan

$r_{x_1x_2}$  : Koefisien korelasi antara variabel independen

$\rho_{yx_1}$  : Koefisien jalur Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Karyawan

$\rho_{yx_2}$  : Koefisien jalur Pengawasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

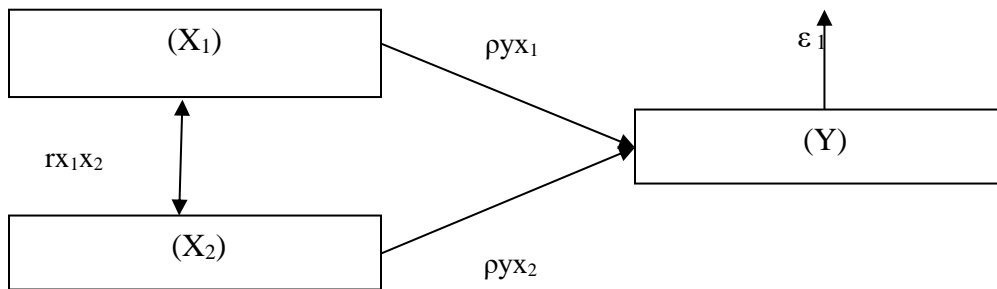
$\varepsilon$  : Pengaruh faktor lain

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 3.2 dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan Jalur Sub struktural Pertama:

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \varepsilon_1$$

dapat digambarkan sebagai berikut :

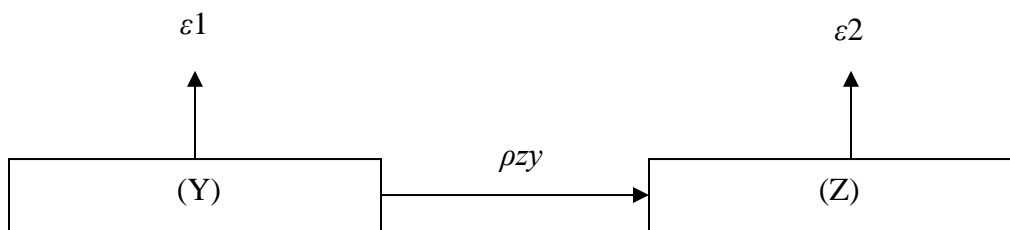


**Gambar 3. 3 Sub Struktur I: Diagram Jalur X1 dan X2 Terhadap Z**

Persamaan Jalur Substruktur Kedua :

$$Z = \rho_{zy} + \varepsilon_2$$

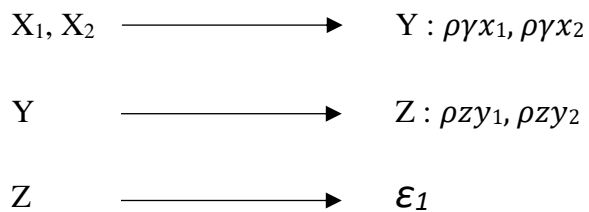
dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3. 4 Sub Struktur II: Diagram Jalur Y terhadap Z**

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Pengaruh langsung hasil dari X terhadap Y dan Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut :

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)



Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening. Pengaruh tidak langsung dari X terhadap Z melalui Y atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho\gamma_x)(\rho\zeta_y)$$

Serta pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Penjelasan di atas memperlihatkan bahwa hasil pengaruh langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil pengaruh tidak langsung

diperoleh dengan mengalikan koefisien (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

### 1.5.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Z$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

#### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), kinerja karyawan ( $Z$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien kolerasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  : Kuadrat koefisien product moment

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara simultan:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  : beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order : matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila:

$Kd = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$Kd = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

### 3.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel penelitian yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software SPSS.26 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) dan kinerja karyawan ( $Z$ ) secara simultan dan parsial, sebagai berikut:

### 3.7.1 Uji Hipotesis simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{yx1}:\rho_{yx2}:\rho_{yx3} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) dan dampaknya pada kinerja karyawan ( $Z$ )

$H_a : \rho_{yx1}:\rho_{yx2}:\rho_{yx3} \neq 0$ , Terdapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) dan dampaknya pada kinerja karyawan ( $Z$ )

Menurut Sugiyono (2018:210) pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, taraf signifikan 5% (0.05) dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

Tarif nyata (signisikan) yang di gunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan derajat bebas (k; n-k-1). Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  di bandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak.

### 3.7.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling memengaruhi atau tidak. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan melalui variabel intervening komitmen karyawan. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengelolaan data *Coeffisient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

## 2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

## 3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

$H_1 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan pengawasan kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen karyawan ( $Y$ ) secara teori.

## 4. Hipotesis 4

$H_0 : \rho_{zy} = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel komitmen karyawan ( $Y$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Z$ ) secara teori.



$H_1$  :  $\rho_{zy} \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel komitmen karyawan (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) secara teori.

Kemudian untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan t-test dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel  
 r = Nilai korelasi parsial  
 k (kelas) = Jumlah variabel independen

Taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ , nilai  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dan ketentuannya sebagai berikut :

1. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak
2. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

### 3.8 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Harapan yang diinginkan penulis melalui penyusunan kuesioner adalah mampu mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka. Rancangan kuesioner yang dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup

dimana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis. Jumlah pernyataan kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini untuk penulisan skripsi dilakukan penulis di PT Hephaistos Plan yang berlokasi di Kp. Cicalong Kolot Rt 01/07 Ds. Cicalong Kec. Cicalong Wetan Kab. Bandung Barat Jawa Barat. Kemudian waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.