

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berupa fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya (sugiyono, 2013:380). Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu bagaimana Kepemimpinan, bagaimana Motivasi Kerja, serta bagaimana Kinerja Pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

Kinerja Pegawai itu sendiri di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu instansi, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi sehingga instansi dapat memberikan penghargaan (*reward*) pada pegawai yang tepat. Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya kinerja pegawai, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui pelatihan dan pengembangan terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil dari kinerja pegawai dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, kinerja pegawai dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terkait atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (1998:99) variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian dalam suatu penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terkait.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terkait dengan simbol (X). Sedangkan variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terkait. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1)

Keith Davis dalam Hani Handoko (2009:197) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain (McClelland dalam Rivai, 2011:837).

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)

3.2.2 Operasionaliasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah agar variabel-variabel penelitian bisa diukur serta menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun instrument penelitian (berupa kuesioner).

Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel/ Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepemimpinan (X1)/ “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan” Keith Davis dalam Hani Handoko (2009:197)	1.Kecerdasan	a.Keluasan teori dan konseptual	Tingkat keluasan teori dan konseptual	Ordinal	1
		b. Keahlian meyampaikan tugas pada bawahan	Tingkat keahlian menyampaikan tugas pada bawahan	Ordinal	2
	2.Komunikasi	a.Keterampilan berkomunikasi dengan karyawan	Tingkat keterampilan berkomunikasi dengan karyawan	Ordinal	3
		b. Kemampuan mendengar pendapat dari karyawan	Tingkat kemampuan mendengar pendapat dari karyawan	Ordinal	4
	3.Dorongan berprestasi	a. Kemampuan mendorong kinerja karyawan	Tingkat kemampuan mendorong kinerja karyawan	Ordinal	5
		b.Memberikan pelatihan	Tingkat memberikan	Ordinal	6

		kepada karyawan	pelatihan kepada karyawan		
	4.Sikap-sikap hubungan manusiawi	a.Menghargai keberadaan karyawan	Tingkat menghargai keberadaan karyawan	Ordinal	7
Motivasi (X2)/ “Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga kerja dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” McClelland dalam Rivai (2011:830)	1.Kebutuhan untuk berprestasi	a. Antusias untuk berprestasi	Tingkat antusias untuk berprestasi	Ordinal	8
		b. Antusias untuk mengembangkan kreatifitas	Tingkat antusias untuk mengembangkan kreatifitas	Ordinal	9
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Kepribadian yang dapat diterima oleh rekan kerja	Tingkat kepribadian yang dapat diterima oleh rekan kerja	Ordinal	10
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan perasaan dihormati	Ordinal	11
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	12
		d. Kebutuhan akan ikut serta	Tingkat kebutuhan akan ikut serta	Ordinal	13

	3. Kebutuhan untuk berkuasa	a. Berupaya memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat berupaya memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal	14
		b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	15
Kinerja Karyawan (Y)/ “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67)	1. Kualitas kerja	a. Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal	16
		b. Keterampilan	Tingkat keterampilan	Ordinal	17
		c. Keberhasilan	Tingkat keberhasilan	Ordinal	18
	2. Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja	Tingkat waktu dalam bekerja	Ordinal	19
		b. Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	20
	3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja	Ordinal	21
		b. Sarana dan prasarana kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana kerja	Ordinal	22

	4. Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	Tingkat kerja sama dengan seluruh karyawan	Ordinal	23
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan menyelesaikan tugas dengan karyawan lain	Ordinal	24
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Sejauh mana kemandirian dalam melaksanakan tugas	Ordinal	25

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2010:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung yang berjumlah 50 orang dikarenakan jumlah responden dibawah 100. Maka penulis menggunakan teknik sensus yaitu dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan 2010:69). Dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung sebagai objek penelitian. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya data yang bersangkutan dapat mewakili dan mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian di pemilik data.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkolerasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Penilaian kepemimpinan dan motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah jika koefisien korelasi *Pearson Product Moment* > r tabel dengan r tabel sebesar 0,3, oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah *Pearson Product Moment* < r tabel harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan keajegan) alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan (Ridwan, 2012:111).

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana rumus $\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$

r_{ii} =Reliabilitas Instrumen

k =Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Croncabch*. Juanim (2013:25) pengujian reliabilitas dengan *Alpha Croncabch*. Bisa dilihat dari nilai *alpha* lebih besar dari nilai *rtabel* maka bisa dikatakan *reliabel*. Ada juga yang berpendapat *reliabel* jika nilai $r > 0,60$.

Setelah mendapat nilai reliabilitas instrumen (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} , yaitu 0,6. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , yaitu 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya juga $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , yaitu 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan tidak *reliabel*.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis dan merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Sugiyono (2011:206). Metode analisis data yang dipergunakan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Dalam penelitian ini penulis

menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif, yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

“Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Skala *Likert* yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Sugiyono (2011:86). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada Skala *Likert* :

Tabel 3.2

Kriteria Penilaian Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut diakumulasikan untuk menghitung validitasnya dan reabilitasnya.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenal disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, Sugiyono (2011:206).

Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130) yaitu :

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} * \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

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

Tabel 3.3

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2011:130)

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

3.6.2 Analisis Verivikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono,2011:55).

Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda ini akan dilakukan bila jumlah independennya minimal dua (Sugiyono, 2011:277).

Analisis ini melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel independent ($X_1, X_2, X_3,$ dan X_4) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi variable independent

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

ε = Variable yang tidak di teliti

3.6.4 Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini korelasi ganda dua variabel, yaitu antara Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut :

$$R_z = \frac{\beta_1 \sum X_1 Z + \beta_2 \sum X_2 Z + \beta_1 \sum Y}{\sum Y^2}$$

Untuk memberi interpretasi kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan:

Tabel 3.4

Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2011:250)

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan dan parsial.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2013:292), rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

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

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2011:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

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

Keterangan :

B = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, rendah

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tinggi

3.7 Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagaimana tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pertanyaan kuesioner berjumlah 25 yang terdiri dari, kepemimpinan yang berjumlah 7 pertanyaan, motivasi kerja yang berjumlah 8 pertanyaan dan kinerja karyawan yang berjumlah 10 pertanyaan. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

