

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2022:2). Penggunaan metode ini dimaksudkan untuk memberikan arahan kepada peneliti dalam melaksanakan proses penelitian, sehingga permasalahan yang dikaji dapat dianalisis dan diselesaikan secara sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mengungkap keberadaan suatu variabel secara mandiri, baik satu maupun lebih, tanpa melakukan perbandingan atau mencari hubungan antar variabel (Sugiyono, 2022:64). Dalam penelitian ini, metode deskriptif diterapkan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

Metode verifikatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022:65). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diteliti atau diajukan dalam bentuk hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu seberapa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

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 terikat atau merupakan salah satu penyebab.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:67). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas Atau Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022:69). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja sebagai variabel independen (X_1) Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Suwanto (2020:23) menyatakan bahwa, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.
- b. Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X_2) Disiplin kerja menurut Dessler (2020:185) suatu proses yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja berfungsi untuk menjaga ketertiban, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen

Variabel Dependen Sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2023:69). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) Kinerja karyawan menurut Robbins and Coulter (2020:65) kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran.

Operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk Tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel penelitian yang diteliti.

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner, dalam penelitian ini semua indikator berskala pengukuran Ordinal dan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Di dalamnya terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal merupakan data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi di dalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang ditujukan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian kecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 :

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Motivasi Kerja (X_1) Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Suwanto (2020:23)	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Dorongan untuk mengungguli	Tingkat dorongan untuk mengungguli	Ordinal	1
		b. Berusaha keras untuk sukses	Tingkat berusaha keras untuk sukses	Ordinal	2
		c. Menetapkan target yang tinggi	Tingkat menetapkan target yang tinggi	Ordinal	3
	2. Kebutuhan akan afiliasi	a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja	Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3. 1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		b. Kebutuhan akan perasaan dihormati	Tingkat kebutuhan akan perasaan dihormati	Ordinal	5
		c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal	Tingkat kebutuhan perasaan maju dan tidak gagal	Ordinal	6
		d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta	Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta	Ordinal	7
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	a. Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal	8
		b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	9
		c. Senang dengan tugas yang dibebankan	Tingkat kesenangan dengan tugas yang dibebankan	Ordinal	10
Disiplin Kerja (X ₂) Suatu proses yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja berfungsi untuk menjaga ketertiban, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan	1. Frekuensi Kehadiran	a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat Ketepatan Waktu Dalam Bekerja	Ordinal	11
		b. Jam masuk dan pulang kerja	Tingkat disiplin jam masuk dan pulang kerja.	Ordinal	12
	2. Tingkat kewaspadaaa n pegawai	a. Tegas dalam mengambil keputusan	Tingkat tegas dalam mengambil keputusan.	Ordinal	13
		b. Waspada dalam penggunaan fasilitas.	Tingkat waspada dalam penggunaan fasilitas	Ordinal	14
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	a. Mengerjakanpe kerjaan hingga selesai tepat waktu	Tingkat mengerjakan pekerjaan hingga selesai tepat waktu	Ordinal	15
		b. Mengerjakan setiap pekerjaan	Tingkat mengerjakan setiap	Ordinal	16

Lanjutan Tabel 3. 1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
kerja yang kondusif dan profesional. Dessler (2020:185)		dengan profesional	pekerjaan dengan profesional		
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. Kesesuaian pekerjaan	Tingkat kesesuaian pekerjaan	Ordinal	17
		b. Sanksi dalam bekerja	Tingkat sanksi dalam bekerja	Ordinal	18
	5. Etika Kerja	a. Sikap menghargai antar pegawai	Tingkat sikap menghargai antar pegawai	Ordinal	19
		b. Memiliki sikap kerjasama dengan pegawai lain	Tingkat sikap kerjasama dengan pegawai lain	Ordinal	20
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan. Robbins and Coulter (2020:65)	1. Kualitas Kerja (<i>Quality</i>)	a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan <i>output</i>	Tingkat Kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan <i>output</i>	Ordinal	21
		b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	22
	2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity</i>)	a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil standar (ketepatan).	Tingkat kemampuan ketepatan bekerja dalam menunjukkan hasil sesuai hasil standar.	Ordinal	23
		b. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	Tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja.	Ordinal	24
	3. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	a. Menerima dan disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan.	Tingkat disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan.	Ordinal	25
		b. Bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.	Tingkat tanggung jawab atas pekerjaan sesuai arahan dan waktu yang telah ditentukan.	Ordinal	26

Lanjutan Tabel 3. 1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	4. Kerja Sama (<i>Team Working</i>)	a. Menjaga hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i> .	Tingkat hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i> .	Ordinal	27
		b. Menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	Tingkat kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	Ordinal	28
	5. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah.	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan tanpa diperintahkan.	Ordinal	29
		b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah.	Ordinal	30

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

3.3 Populasi dan Sampel

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang dilakukan memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan atau terpecahkan. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak dan sampel membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya. Populasi dan sampel dilakukan agar data penelitian menjadi lebih akurat sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan harapan serta mempermudah dalam proses penelitian.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

Tabel 3. 2
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Galih Estetika Indonesia Kuningan
Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Direktur	1
2.	<i>General Manager</i>	1
3.	<i>Factory Manager</i>	1
4.	<i>Marketing</i>	2
5.	<i>Human Resource Development</i>	3
6.	<i>Finance Accounting</i>	4
7.	<i>Purchasing</i>	3
8.	<i>Quality Assurance & Research and Development</i>	3
9.	Produksi	143
10.	PPIC	15
11.	Finishing	20
12.	Staff Pengadaan	2
13.	<i>Security</i>	2
Total Keseluruhan Karyawan		200

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:127). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Dalam penelitian ini jumlah keseluruhan karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan adalah 200 orang. Namun, peneliti hanya

mengambil populasi pada unit kerja PPIC, Produksi, dan *Finishing* yang berjumlah 178 karyawan. Hal ini dikarenakan ketiga unit kerja tersebut merupakan bagian inti dari proses operasional perusahaan yang secara langsung berhubungan dengan produktivitas serta pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada bagian tersebut dianggap paling berkaitan untuk diteliti. Selain itu, karyawan di luar ketiga unit tersebut (22 orang) umumnya bekerja pada bagian pendukung seperti *general manager*, *factory manager* dan lain-lain, sehingga tidak secara langsung memengaruhi proses produksi utama. Oleh karena itu, untuk menjaga fokus penelitian dan memperoleh data yang lebih mewakili terhadap tujuan penelitian, maka populasi yang digunakan hanya 178 karyawan dari tiga unit kerja utama tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(\varepsilon)^2}$$

Keterangan

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

ε^2 : Tingkat Kesalahan (10%)

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 178 karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan, dengan tingkat kesalahan yang ditentukan penulis sebesar 10% (0,1), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu sebesar:

$$n = \frac{N}{1 + N(\epsilon)^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + (178) \cdot (0,010)^2}$$

$$n = \frac{178}{1 + (178) \cdot (0.01)}$$

$$n = \frac{178}{1 + 2,78}$$

$$n = \frac{178}{3,78}$$

$$n = 47$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* di atas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan dengan tingkat kesalahan 10%.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling digunakan untuk membantu peneliti dalam pelaksanaan penelitian, dalam hal ini adalah untuk menentukan sampel dari sejumlah atau seluruh populasi. Proses dalam kegiatannya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sugiyono (2022:128) Teknik Sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah *nonprobability sampling*.
2. Menurut Sugiyono (2022:131) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3. Menurut Sugiyono (2022:133) Teknik *Nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel yang terbatas pada jenis tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya mereka yang memiliki informasi tersebut, atau karena mereka memenuhi kriteria.

Alasan pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *purposive sampling* adalah karena tidak semua anggota populasi memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Oleh karena itu, sampel yang dipilih ditentukan berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan bahwa sampel tersebut representatif. Adapun kriteria dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun pada perusahaan, dengan pertimbangan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja tersebut dinilai telah memiliki pemahaman yang cukup terhadap budaya organisasi dan prosedur operasional perusahaan.
2. Karyawan dengan rentang usia minimal 25–50 tahun, karena pada usia ini karyawan dianggap berada pada masa produktif, memiliki stabilitas kerja, serta mampu memberikan penilaian objektif terhadap variabel yang diteliti

Berdasarkan kriteria-kriteria sampel sudah dipaparkan di atas, maka karyawan yang sesuai dengan kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini di hitung dengan menggunakan *cluster sampling*. Perhitungan untuk penarikan sampel adalah sebagai berikut:

- a. Produksi $= 143/178 \times 47 = 38$
- b. PPIC $= 15/178 \times 47 = 4$
- c. *Finishing* $= 20/178 \times 47 = 5$

Tabel 3. 3
Propositional Sampel Pada Setiap Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1.	Produksi	143	38
2.	PPIC	15	4
3.	<i>Finishing</i>	20	5
Total		178	47

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Dalam penelitian ini jenis sampling yang digunakan adalah sampling insidental. Menurut Sugiyono (2022:133) *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan atau insidental atau bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan dipandang cocok sebagai sumber data penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

Metode menunjukkan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrumen dapat berupa lembar kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Berikut merupakan data primer dan data sekunder yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dalam jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pertemuan secara langsung antara peneliti dengan narasumber yang bersangkutan dengan penelitian. Dalam prosesnya dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian sehingga mampu memperoleh data yang jelas. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan staff di bagian PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:203) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik observasi dalam penelitian ini dilaksanakan dengan melakukan pengamatan

langsung di lokasi perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Bandorasa No.103, Bandorasa Wetan, Kec. Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45556. Kegiatan yang dilakukan berupa meneliti dan memahami beberapa hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung dimana yang menjadi objek pengamatan adalah Karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

c. Kuesioner atau pernyataan

Menurut Sugiyono (2022:199) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarkan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang menyangkut dengan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung mengumpulkan data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Data sekunder sendiri dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen grafis seperti tabel, catatan dan lain sebagainya. Berikut yang menjadi sumber data sekunder yang membantu penelitian, meliputi:

a. Sejarah, *literature* dan profil PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan.

- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan *literature* yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Total instrumen penelitian didasarkan pada total variabel penelitian yang telah ditetapkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner penelitian perlu diuji keabsahan dan konsistensi atau ketepatannya, sebab fenomena sosial itu cepat berubah dan sulit dicari kesamaannya. Adapun uji instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, menurut Sugiyono (2020:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka

item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2020:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono(2022:183), 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} : Koefisien *r product moment*
- n : Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Science*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,3$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

Oleh karena itu, peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap 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} : Koefisien *pearson product moment*

n : Jumlah responden uji coba

- A : Variabel nomor ganjil
- B : Variabel nomor genap
- ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil
- ΣB : Jumlah total skor belahan genap
- ΣA^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil
- ΣB^2 : Jumlah kuadrat total skor belahan genap
- ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya di masukan ke dalam rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r : Nilai reliabilitas
- rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

- Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan

pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono,(2022:206) Metode analisis data adalah proses penyederhanaan menjadi bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan, di mana dalam penelitian ini digunakan teknik statistik. Metode analisis data suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah diajukan. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2022:206) Metode deskriptif 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 akan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengambil kesimpulan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tanggap karyawan terhadap variabel X_1 (Motivasi Kerja), variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono, (2022:146) Peneliti melakukan pengumpulan data, dengan cara menyebarkan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrumen di mana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022:130)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pernyataan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini peneliti akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

Penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor

responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Berikut cara perhitungannya :

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi: 5

Nilai Terendah: 1

Interval : $5 - 1 = 4$

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

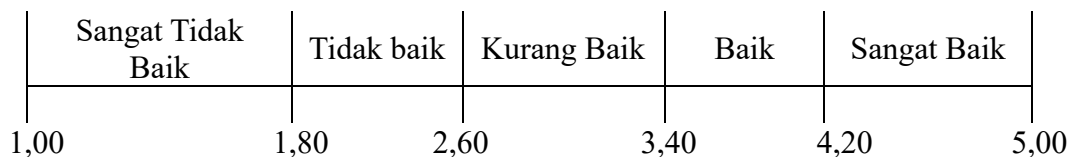
Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui kategori skalanya, sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Tafsiran Nilai rata-rata Interval

Interval	Kreteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2020:130)

Berdasarkan hasil di atas maka garis kontinum yang digunakan untuk melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2022:160)

Gambar 3. 1 Garis kontinum

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,41 – 5,00 : Sangat baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2022:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan, dengan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.6.2.1 Uji *Method of Succesive Interval* (MSI)

Method of successive interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis

linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan teknik MSI (*Method of Successive Internal*). Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi person, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Langkah-langkah dalam mengkonversikan skala ordinal menjadi skala interval yaitu:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

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

Keterangan:

Sv = Rata-rata interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Daerah di bawah batas atas

Area under lower limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Menghitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut $Y = SV + (\text{Nilai Skala} + 1)$. Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Menurut (Sugiyono, 2020:213) Analisis regresi berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2020:258) rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan)

a : Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1 : Koefisien regresi (Motivasi Kerja)

- b_2 : Koefisien regresi (Disiplin Kerja)
- x_1 : Variabel bebas/independen (Motivasi Kerja)
- x_2 : Variabel bebas/independen (Disiplin Kerja)
- ε : Tingkat kesalahan (*standard error*) atau faktor gangguan

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2022:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi Berganda

JK : jumlah kuadrat

Σy^2 : jumlah kuadrat total korelasi

Jika $r = 1$ maka adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y . Jika $r = -1$ maka hubungan antara variabel negatif.

Jika $r = 0$ maka artinya tidak ada hubungan korelasi.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Interpretasi hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh di antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, diolah menggunakan SPSS 30 dengan

memperhatikan hasil *Output Model Summary* (nilai R) berikut merupakan tabel koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022:248).

Tabel 3. 6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), secara parsial:

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

Keterangan:

K_d : Koefisien determinasi

β : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

K_d : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

K_d : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban sementara yang bersifat praduga dan perlu dibuktikan kebenarannya. Jika hipotesis itu salah maka ditolak, sebaliknya jika itu benar maka akan diterima. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima. Uji hipotesis dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan. Uji hipotesis dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (variabel bebas) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_1 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F atau taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu: $\alpha = 0,10$ atau 10 %. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Banyaknya Variabel Bebas

n = Ukuran Sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$)

Dimana apabila:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak. (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : $b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 10 % dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r_p \frac{\sqrt{n-2}}{1-r_p}$$

keterangan:

t : Nilai uji t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

Kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , pada ketentuan berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Penelitian yang digunakan adalah kuesioner, dimana bentuk yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, pernyataan penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan seperti pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Galih Estetika Indonesia Kabupaten Kuningan yang bertempat di Jl. Raya Bandorasa No.103, Bandorasa Wetan, Kec. Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45556. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2025 sampai dengan selesai.