

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022) mengatakan bahwa: “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan penulis untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana tanggapan Disiplin Kerja di CV. Heaven Sentosa Kota Bandung
2. Bagaimana tanggapan Motivasi Kerja di CV. Heaven Sentosa Kota Bandung

### 3. Bagaimana tanggapan Kinerja Karyawan di CV. Heaven Sentosa Kota Bandung

Sedangkan metode verifikatif merupakan suatu penelitian dengan metode penggunaan pengujian teori, untuk menghasilkan metode ilmiah dengan mengetahui hasil hipotesis menggunakan perhitungan statistik yang berupa kesimpulan, hal ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana suatu hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Metode verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa.

#### **3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian variabel penelitian mengenai variabel *independent* dan variabel *dependent* yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada saat yang sama variabel perlu dioperasionalkan untuk memudahkan dalam mengukur dan memahami variabel penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Heaven Sentosa, berikut pengertian variabel penelitian dan masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Heaven Sentosa. Menurut Sugiyono (2023) variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja seperti atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*), sebagaimana berikut ini:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variable yang mempengaruhi atau sebab timbulnya perubahan dari variabel terikat (*Dependent Variable*) yang biasa disimbolkan dengan huruf “X” dimana Disiplin Kerja sebagai (X1) dan Motivasi Kerja sebagai (X2).

- a. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Gary Dessler (2018:194) menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan aturan main yang sudah ditetapkan.

- b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Edison (2022:174-175) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah dorongan dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan

yang paling dasar (fisiologis), lalu keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri”.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel bebas, yang biasanya disimbolkan dengan huruf Y. variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) “*Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.*” Atau dapat diartikan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

### **2.3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun instrumen penelitian. Operasionalisasi variabel dibuat agar variabel-variabel penelitian bisa diukur. Biasanya operasionalisasi variabel dibuat dalam bentuk tabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran. Dengan mengoperasikan operasionalisasi variable penelitian, dapat membantu penelitian mengidentifikasi dimensi yang digunakan, indeks yang digunakan, serta skala yang digunakan untuk setiap variabel penelitian. Selain itu, dalam variabel operasionalisasi sangat berguna bagi para peneliti ini yaitu digunakan sebagai alat ukur untuk tetap berada dalam konteks variabel penelitian yang digunakan.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>  Disiplin Kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan atau tugas yang sudah ditetapkan.  <b>Gary Dessler (2018:194)</b>	Frekuensi Kehadiran	Tepat Waktu	Tingkat ketaatan terhadap jam masuk kerja	Ordinal	1.
		Absensi	Tingkat kehadiran karyawan	Ordinal	2.
	Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	Ordinal	3.
		Perhitungan	Tingkat membantu dalam mengambil keputusan yang tepat	Ordinal	4.
	Ketaatan pada Standar Kerja	Menaati peraturan dan pedoman kerja	Tingkat taat pada pedoman kerja	Ordinal	5.
		Tanggung jawab	Tingkat berani mengambil risiko dan bertanggung jawab atas hasilnya	Ordinal	6.
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>  <i>Motivasi kerja adalah dorongan</i>	<i>Physiological Needs</i> (Kebutuhan Fisiologis)	Kebutuhan hidup	Tingkat dorongan untuk kebutuhan hidup	Ordinal	7.

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (fisiologis), lalu keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri</p> <p><b>Abraham Maslow yang dikutip oleh Edison (2022:174-175)</b></p>		Kebutuhan tempat tinggal	Tingkat dorongan untuk kebutuhan tempat tinggal	Ordinal	8.
	<i>Safety Needs</i> (Kebutuhan Rasa Aman)	Perasaan aman dari pimpinan	Tingkat perasaan aman dari pimpinan	Ordinal	9.
		Perasaan aman dari rekan kerja	Tingkat perasaan aman dari pimpinan	Ordinal	10.
		Jaminan Kesehatan	Tingkat kepastian terhadap jaminan Kesehatan	Ordinal	11.
		Jaminan pensiun	Tingkat kepastian terhadap jaminan pensiun	Ordinal	12.
	<i>Affection Needs</i> (Kebutuhan Untuk Disukai)	Perhatian pemimpin terhadap karyawan	Tingkat perhatian pemimpin terhadap karyawan	Ordinal	13.
		Persamaan karyawan	Tingkat persamaan karyawan	Ordinal	14.
	<i>Esteem Needs</i> (Kebutuhan Harga Diri)	Perlakuan baik	Tingkat perlakuan baik	Ordinal	15.

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		Prestasi kerja	Tingkat prestasi kerja	Ordinal	16.
	<i>Self Actualization Needs</i> (Kebutuhan Pengembangan Diri)	Dukungan untuk pengembangan diri	Tingkat dukungan untuk pengembangan diri	Ordinal	17.
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  <b>Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70)</b>	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kualitas atau mutu dari pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	18.
		Kemampuan	Tingkat kualitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal	19.
		Kebersihan	Tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	20.
	Kuantitas kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	21.
		Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam bekerja	Ordinal	22.
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat hasil kerja dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	23.

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		Pengambilan keputusan	Tingkat pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	24.
		Sarana dan prasarana	Tingkat dalam melaksanakan sarana dan prasarana dalam bekerja	Ordinal	25.
	Kerjasama kreativitas	Kekompakan	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja dalam bekerja	Ordinal	26.
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	27.

Sumber: Hasil data diolah oleh peneliti, 2025.

Operasionalisasi variabel dari Tabel 3.1 dapat diketahui peneliti memutuskan untuk melakukan penyebaran kuisioner 28 pertanyaan, yang dimana pertanyaan tersebut di ambil dari masing-masing indikator variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerjai, dan Kinerja Karyawan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel yaitu:

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Heaven Sentosa yang berjumlah 53 orang.

**Tabel 3. 2 Daftar Jumlah Pegawai CV. Heaven Sentosa Berdasarkan Pada Unit Kerja**

No	Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Penanggung Jawab	1
2.	Manager	1
3.	Admin	4
4.	Expedition	10
5.	Head Operator	3
6.	SPV Operator	3
7.	Operator	9
8.	Head Sales	2
9.	Sales	8
10.	SPG	12
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>

Sumber : Unit kerja CV.Heaven Sentosa

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81) 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, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari di sampel itu, kesimpulannya

akan diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili.

Jumlah pegawai CV.Heaven Sentosa 53 orang, kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sebagai sampel penelitian.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik Sampling merupakan teknik pengumpulan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability sampling* dan *Nonprobability sampling* (sugiyono 2022 : 128-134).

#### 1. *Probability Sampling*

*Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi sampel *random sampling*, *propotionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

#### 2. *Nonprobability Sampling*

*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *snowball* dan jenuh.

Jumlah pegawai CV. Heaven Sentosa berjumlah 53 orang pegawai yang mana masih dibawah angka 100 maka keseluruhan populasi akan dijadikan sampel, maka penelitian yang dilakukan penulis akan memakai teknik sampel jenuh

(sensus) agar hasil dari penelitian ini lebih akurat dan agar mengetahui kondisi populasi lebih akurat dan menyeluruh.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah Menurut Sugiyono (2022:137) Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yakni sebagai berikut:

1. Data Primer menurut Sugiyono (2022) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dapat disebut juga dengan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

- a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dan para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di CV. Heaven Sentosa guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

2. Menurut Sugiyono (2022) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi kepustakaan

Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku- buku maupun jurnal yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Studi Lapangan

Mencari dan memperoleh data dari instansi dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, instrument penelitian akan digunakan untuk melakukank pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif untuk memperoleh data pendukung. Dalam penelitian ini ada dua uji iinstrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

#### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terkumpul dengan 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 penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Dalam mencari nilai korelasi, maka 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 :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah responden uji coba x : skor tiap item

$y$  : skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  : jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  : jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  : jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut:

Jika  $r \geq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika  $r \leq 0,30$  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 Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ .

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) 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 split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : korelasi *Pearson Product Moment*

$n$  : jumlah responden uji coba

$A$  : 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

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. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

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

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi

$r_b$  : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua batas realibilitas minimal 0,7

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

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

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2022) analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2022) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert didalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2022) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang mempunyai skor masing-masing dari 5-4-3-2-1. Adapun

alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut:

**Tabel 3. 3Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono, 2022.

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{nilai rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai jenjang interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

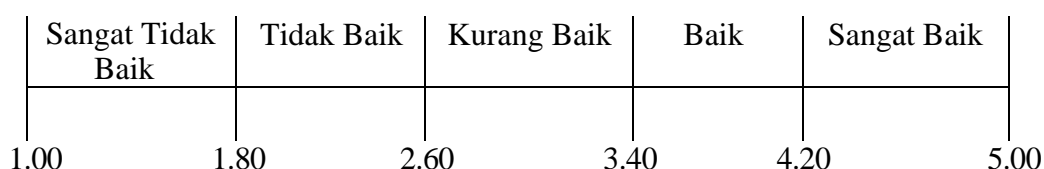
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Kategori Skala**

Interval	Kriteria
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, 2022.

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori mengenai variabel yang diteliti:



**Gambar 3. 1 Garis Kontinum**

Sumber: Sugiyono, 2022.

Keterangan garis kontinum sebagai 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

### **3.6.2 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2022:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

#### **3.6.2.1 Method of Successive 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 Interval*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, 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 table distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

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

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[sv \text{ min}]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program ibm SPSS *for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022:213) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubah nya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:258) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi Disiplin kerja dan Motivasi kerja

X1 = Variabel Disiplin kerja

X2 = Variabel Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = Tingkat kesalahan (*standar error*)

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel. Korelasi ganda berkaitan dengan

interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Analisis korelasi berganda ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Rumus korelasi ganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  : Korelasi antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub> secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  : Korelasi *product moment* antara X<sub>1</sub> dengan Y

$r_{yx_2}$  : Korelasi *product moment* antara X<sub>2</sub> dengan Y

$r_{x_1x_2}$  : Korelasi *product moment* antara X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub>

Bilai nilai koefisien korelasi r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau ditulis sistematis dengan  $-1 < r < +1$  yaitu:

- a. Jika  $r : 1$ , maka adanya hubungan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y.
- b. Jika  $r : -1$ , maka hubungan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y negatif.
- c. Jika  $r : 0$ , maka artinya tidak ada hubungan korelasi antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Penentuan tersebut berdasarkan pada kriteria yang menyebutkan jika hubungan mendekati 1, maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika hubungan mendekati 0, maka hubungannya semakin lemah. Berikut

merupakan tafsiran besarnya koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2022.

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R<sup>2</sup> adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

##### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel (X1) disiplin kerja dan (X2) motivasi kerja terhadap Y yaitu kinerja karyawan, biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd 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. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

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

Keterangan:

Beta = Standar koefisien

Beta (nilai  $b_1, b_2, b_3$ )

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$K_d = 0$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y lemah

$K_d = 1$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y kuat

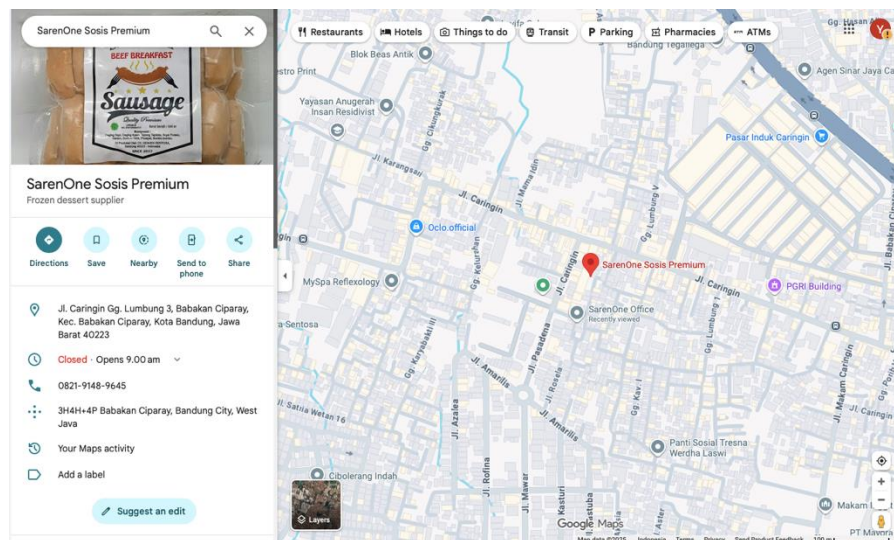
### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal

memilih pada kolom yang telah disediakan. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu di CV. Heaven Sentosa yang berlokasi di Jl. Pasadena Jl. Caringin, Babakan Ciparay, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40224. Adapun waktu pelaksanaan dimulai dari September 2025 sampai dengan selesai.



**Gambar 3. 2 Lokasi CV. Heaven Sentosa**

Sumber: Google Maps, 2025.