

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut (Sugiyono 2019), yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk mengambil metode pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan peneliti sebagai cara memanfaatkan sekelompok sampel dari populasi yang sebelumnya telah ditentukan.

Menurut (Sugiyono 2018) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan meneliti beberapa populasi atau sampel, dengan menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik.

Penelitian ini menggunakan penelitian survei *exploratory*, yaitu dilakukan dengan cara mengambil informasi dari responden yang dikumpulkan langsung dari populasi terhadap objek, dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

Metode deskriptif dan verifikatif digunakan dalam penelitian ini, dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel *soft skill*, pelatihan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan. Sedangkan verifikatif untuk menguji pengaruh *soft skill*, pelatihan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penilitian ini dilakukan di PT. Minda Asean Automotive yang berada di JL. Permata Raya Lot.CA/7. Kawasan Industri KIIC Karawang Barat West Java – Indonesia, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat

3.2.2 Waktu Penelitian

Alokasi waktu untuk melakukan penelitian ini selama 7 bulan, dengan rincian agenda sebagai berikut:

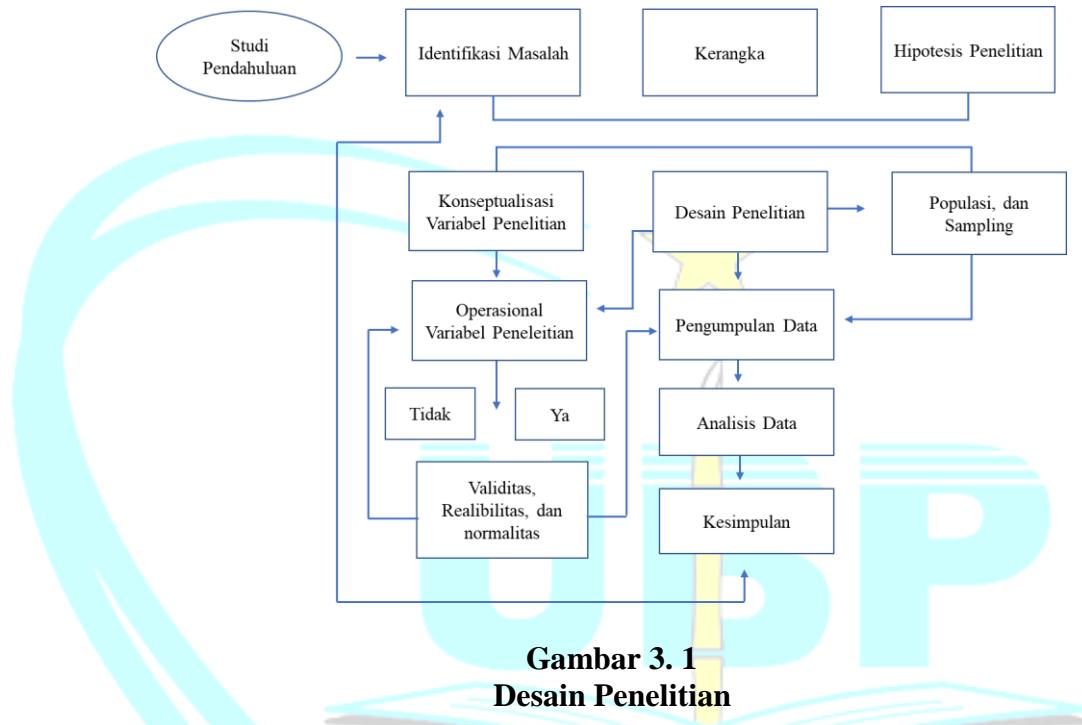
Tabel 3. 1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																								
		Jun-21				Jul-21				Aug-21				Sep-21				Oct-21				Nov-21				Dec-21
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Proses Pengajuan Judul																									
2	Penulisan Proposal Skripsi																									
3	Bimbingan Proposal Skripsi																									
4	Acc Proposal Skripsi																									
5	Seminar Proposal Skripsi																									
6	Revisi dan Bimbingan																									
7	Penulisan Skripsi																									
7	Sidang Skripsi																									

Sumber: Data penelitian, 2021

3.3 Desain Penelitian

Komponen proses penelitian kuantitatif yang sesuai dengan Panduan Skripsi Universitas Buana Perjuangan, 2021 sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Sumber: Panduan Skripsi Universitas Buana Perjuangan, 2021

Gambar 3.1 diatas menguraikan mengenai proses dalam *research design*. Studi pendahuluan pada objek penelitian perlu dilakukan sebagai langkah pertama, yaitu pada PT. Minda Asean Automotive. Dengan melakukan observasi awal mengenai kondisi *soft skill*, pelatihan sumber daya manusia serta kinerja karyawan untuk memperoleh data yang setelah itu digunakan sebagai latar belakang dalam *research*. Selanjutnya melakukan identifikasi masalah untuk menjadi dasar menyusun suatu kerangka pemikiran dalam *research* kemudian menentukan hipotesis penelitian.

Apabila tahapan telah dilakukan, selanjutnya membuat desain penelitian menjadi kerangka untuk melaksanakan *research*. Selain itu penulis perlu menjalankan konseptualisasi variable dalam *research* yang akan diteliti beserta sebagian referensi yang digunakan serta menyesuaikan studi pustaka, untuk selanjutnya variabel-variabel tersebut mampu didefinisikan secara operasional.

Kemudian apabila telah membuat desain, perlu memutuskan populasi serta sampel dalam *research* yang akan dijadikan sebagai responden. Setelah mengetahui total sampel, responden akan memberikan data-data yang selanjutnya dikumpulkan untuk dianalisis menggunakan analisis jalur. Akan tetapi, sebelum menganalisis data (yang diperoleh dari responden) terlebih dahulu perlu melakukan uji validitas, apabila data tersebut valid maka dapat dianalisis, sebaliknya jika tidak valid perlu dipertimbangkan apakah tetap diikutsertakan dalam kajian atau mengulang pada definisi variabel penelitian secara operasional. Yang terakhir apabila telah melakukan analisis data selanjutnya penulis dapat menginterpretasikan serta mengambil kesimpulan dari *analysis result* tersebut.



3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya ditetapkan oleh peneliti dalam bentuk objek, untuk dipelajari sehingga memperoleh suatu *information* mengenai hal tersebut, yang selanjutnya dapat menarik kesimpulan. Menurut (Sugiyono 2018) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang memiliki variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lainnya.

Hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya memiliki perbedaan, sebagai berikut:

1. Variabel Independen (*Independent Variable*) atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Soft Skill* (X_1), dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (X_2).
2. Variabel Dependental (*Dependent Variable*) atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y)

3.4.2 Operasional Variabel

3.4.2.1 Soft Skill

1. *Soft skill* merupakan suatu kemampuan yang berkaitan erat dengan karyawan di PT Minda Asean Automotive, yang pada hakikatnya meliputi kemampuan personal dan interpersonal karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga PT Minda Asean Automotive dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *soft skill* PT Minda Asean Automotive menggunakan dimensi yang dikemukakan Robbins yang dialih bahasakan oleh (Benyamin 2014) yang terdiri dari kesdaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan social.
 - a. Kesadaran diri, yaitu karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atasan kepadanya
 - b. Manajemen diri, yaitu karyawan yang memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.
 - c. Motivasi diri, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengatur diri sendiri dalam menentukan dan melaksanakan pekerjaannya dan kemampuan dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.
 - d. Empati, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan di dalam perusahaan.
 - e. Keterampilan sosial, yaitu karyawan yang memiliki rasa berbagi atas pengetahuan yang dimiliki dengan karyawan lainnya di dalam perusahaan
3. Cara mengukur *soft skill* dalam operasional menggunakan skala likert dengan nilai terendah 1 dan tertinggi 5. (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)

3.4.2.2 Pelatihan Sumber Daya Manusia

1. Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan PT Minda Asean Automotive agar meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sehingga dapat berdampak bagi peningkatan kinerja karyawannya.
2. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur pelatihan sumber daya manusia PT Minda Asean Automotive menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Triton 2010) yang erdiri dari tujuan, sasaran pelatihan, pelatih, materi, metode dan peserta.
 - a. Tujuan pelatihan. Dimana sebelum melakukan pelaksanaan pelatihan harus terlebih dahulu menetapkan tujuannya dengan menentukan penyusunan rencana (*action plan*), penetapan sasaran serta hasil
 - b. Sasaran pelatihan. Dimana dalam hal ini harus menentukan sasaran pelatihan dengan kriteria yang terinci dan terstruktur (*measurable*)
 - c. Pelatih. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan harus didapatkan pelatih yang memiliki kualifikasi dibidangnya, professional dan berkopenten. Indikatornya
 - d. Materi pelatihan. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan harus menggunakan materi yang sesuai kurikulum tujuan pelatihan agar hasil yang didapatkan maksimal
 - e. Metode pelatihan. Dimana dalam pelaksanaan pelatihan harus menggunakan suatu kegiatan dalam proses pemberian pelatihan
 - f. Peserta pelatihan. Dimana dalam hal ini yaitu karyawan yang mengikuti pelatihan harus sesuai dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang sudah ditentukan dalam penyeleksian peserta pelatihan.

3. Cara mengukur *soft skill* dalam operasional menggunakan skala liker dengan nilai terendah 1 dan tertinggi 5. (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)

3.4.2.3 Kinerja Karyawan

1. Kinerja karyawan merupakan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk pencapaian pada suatu hasil kerja karyawan di PT Minda Asean Automotive
2. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan PT Minda Asean Automotive menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Mangkunegara 2014) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, kerja sama dan inisiatif
 - a. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya dan berapa banyak hasil yang didapatkan di satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari waktu dalam bekerja dan pencapaian target yang telah di dapatkan.
 - b. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kemampuan, keterampilan dan hasil kerja dari karyawan tersebut.
 - c. Kerja Sama. Kerja sama adalah seberapa mampu karyawan tersebut dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan apa yang seharusnya dikerjakan. Kerja sama ini dapat dilihat dari kemampuan jalinan kerja sama dengan rekan kerja dan kekompakan yang dilakukan dengan rekan kerjanya.
 - d. Inisiatif. Inisiatif adalah seberapa banyak ide atau kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Inisiatif ini dapat dilihat dari segi kreativitas dan bekerja untuk lebih baik lagi.

3. Cara mengukur *soft skill* dalam operasional menggunakan skala likert dengan nilai terendah 1 dan tertinggi 5. (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)

Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel penelitian ini dapat diidentifikasi seperti table 3.2

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Item Instrumen
Soft skill (X ₁)	1. Kesadaran Diri	Bertanggung Jawab	1
	2. Manajemen Diri	Percaya Diri	2
	3. Motivasi Diri	Mengatur Diri Sendiri	3
		Mentaati Peraturan	4
	4. Empati	Membina Sosial	5, 6
	5. Keterampilan Sosial	Berbagi Pengetahuan	7
Pelatihan (X ₂)	1. Tujuan	Penyusunan Rencana	8
		Penetapan Sasaran	8
		Hasil	8
	2. Sasaran	Kriteria	9
	3. Pelatih	Sesuai Kualifikasi	10
		Profesional	11
		Kompeten	11
	4. Materi	Sesuai dengan tujuan pelatihan	12
	5. Peserta	Penyeleksian	13
Kinerja (Y)	1. Kualitas	Waktu	14
		Pencapaian Target	15
	2. Kualitas	Kemampuan	16
		Keterampilan	16
		Hasil Kerja	17
	3. Kerja Sama	Jalinan Kerja Sama	18
		Kekompakkan	18
	4. Inisiatif	Kreativitas	19
		Keinginan Bekerja Lebih Baik	19

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Menurut (Sugiyono 2018) sumber data merupakan subjek dari mana asal data penelitian diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain.

Dalam penelitian ini data primer didapatkan secara langsung dari pemberi data yaitu survei lapangan melalui kuesioner dari sample yang diambil di PT. Minda Asean Automotive, sedangkan

Data sekunder berbentuk data yang berkaitan dengan kajian seperti laporan perusahaan, artikel, jurnal, buku-buku sebagai teori, dan lain sebagainya.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan. Penjelasan mengenai teknik pengumpulan data yaitu, sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data serta informasi yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT. Minda Asean Automotive. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara berikut:

a. Observasi

Menurut (Sugiyono 2018) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, serta apabila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dengan mengunjungi atau meninjau PT. Minda Asean Automotive secara sistematis, untuk mendapatkan informasi sesuai dengan penelitian

b. *Interview* (wawancara)

Menurut (Sugiyono 2018) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

c. Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Minda Asean Automotive untuk dijawab. Bentuk kuesioner yang dibuat merupakan kuesioner terstruktur, dimana pertanyaannya seputar pengaruh *soft skill*, dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan diperlukan untuk menghimpun informasi yang relevan. Dalam hal ini peneliti menggunakan 3 teknik dalam pengumpulan data yaitu secara observasi langsung yang dilakukan di PT. Minda Asean Automotive, melakukan kuesioner yaitu dengan membagikan angket kuesioner kepada karyawan PT. Minda Asean Automotive dan yang terakhir yaitu melaksanakan wawancara kepada karyawan di PT. Minda Asean Automotive

3.6 Teknik Penentuan Data

Dalam melakukan penelitian hal yang tak luput untuk diperhatikan adalah dengan menentukan populasi, sampel dan teknik sampling yang ingin digunakan dalam melakukan penelitian. Karena dengan penentuan jenis objek penelitian ini, peneliti dapat menentukan metode penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan, dan dapat mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Sehingga hal yang diharapkan oleh peneliti yaitu membuktikan mengenai penelitiannya dapat terealisasikan dengan baik dan valid.

3.6.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi heterogen. Menurut (Ridwan, Kuncoro 2017), populasi heterogen yaitu sumber data yang unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang berbeda (bervariasi) sehingga perlu ditetapkan batasannya. Adapun yang menjadi karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Minda Asean Automotive. Berikut merupakan data populasi penelitian pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Data Populasi Penelitian

No	Bagian	Departemen	Jumlah Karyawan	
1	Office	Design	13	
2		Marketing	7	
3		Accounting	15	
4		QA	28	
5		Plant Maintenance	9	
6		MPL Store	34	
7		Purchase	5	
8		RQC	8	
9		HR/GA	10	
10		IT	2	
Total			131	
11	Produksi	Assembly	171	
12		PE	6	
13		Tool Room	12	
14		Part Production	62	
15		Clean Room	13	
Total			264	
Jumlah Populasi			395	

Sumber: Kepala Personalia PT. Minda Asean Automotive, 2021

3.6.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono 2019). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalkan karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Cochran atau Slovin sebagai berikut:

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



Dimana: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi (395)

d^2 = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{395}{395 \times 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{395}{1,987}$$

$n = 198,7 \approx 199$ Responden

Maka ditetapkan jumlah sampel sebanyak 199 responden, kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut bagian yang ada di PT. Minda Asean Automotive secara *proportionate random sampling* dengan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Dimana: n_i = Jumlah sampel menurut statum

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing strata sebagai berikut:

$$\text{Office} = \frac{131}{395} \times 199 = 65,9 \approx 66$$

$$\text{Produksi} = \frac{264}{395} \times 199 = 133,0 \approx 133$$

Sehingga jumlah sampel sebanyak 66 untuk karyawan bagian Office di PT. Minda Asean Automotive dan sebanyak 133 untuk karyawan bagian Produksi di PT. Minda Asean Automotive

3.6.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian, untuk menentukan sampel yang akan digunakan, terdapat berbagai teknik sampling, (Sugiyono 2017)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling*, dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan *proportionate random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dan berstrata secara proporsional dimana anggota populasinya heterogen (tidak sejenis)

Tabel 3.4
Proportionate Random Sampling

No	Bagian	Departemen	Populasi	Sampel
1	Office	Design	131	66
2		Marketing		
3		Accounting		
4		QA		
5		Plant Maintenance		
6		MPL Store		
7		Purchase		
8		RQC		
9		HR/GA		
10		IT		
11	Produksi	Assembly	264	133
12		PE		
13		Tool Room		
14		Part Production		
15		Clean Room		

Sumber: Hasil observasi, 2021

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Instrumen

Menurut (Arikunto 2019) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang memadai dalam melakukan penelitian dan dalam mengumpulkan data agar menghasilkan hasil yang baik dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan yaitu *soft skill* (variabel independen atau X_1) dan pelatihan sumber daya manusia (variabel independen atau X_2) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen atau Y) di PT. Minda Asean Automotive

Tabel 3.5
Skala Likert

Soft skill		Pelatihan		Kinerja Kerrawang	
Bobot	Jawaban	Bobot	Jawaban	Bobot	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)
3	Cukup Setuju (CS)	3	Cukup Setuju (CS)	3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)	4	Setuju (S)	4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SB)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2021

3.7.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument yang digunakan untuk memperoleh data didalam suatu penelitian. Kevalidan tersebut dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara skor item dan skor total. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali 2011). Menurut (Sugiyono 2013) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Alat ukur dalam uji validitas menggunakan batasan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan valid serta daya pembedanya dianggap memuaskan pengujian validitas ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan instrument yang gunakan reliable atau tidak, maksudnya adalah jika instrument tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Menurut (Sugiyono 2014) bahwa “reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan memilih menu *analyze*, kemudian pilih menu *scale*, lalu pilih *reliability analysis*

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliability dengan melihat nilai $\alpha_{cronbach}$. Apabila $\alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliable, sebaliknya jika $\alpha < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3. Transformasi Data

Data variabel yang telah dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan di dalam penelitian ini dalam bentuk ordinal, setelah itu skala pengukuran data yang membutuhkan minimal berskala interval supaya digunakan untuk analisis lebih lanjut. Metode transformasi data umumnya menggunakan siste uji MSI (*Method of Successive Interval*). Langkah-langkah transformasi data ordinal, kedata interval menurut (Ridwan, Kuncoro 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Dari setiap kuesioner yang telah disebarluaskan setiap poin jawaban perlu diperhatikan.
2. Pada setiap poin ditentukan beberapa responden yang memperoleh skor 1,2,3,4, dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Untuk memperoleh proporsi kumulatif dengan mentotalkan proporsi secara berturutan untuk setiap respon.
5. Untuk setiap masing-masing proporsi kumulatif perlu menentukan nilai Z dengan menggunakan tabel Distribusi Normal.
6. Pada setiap nilai z perlu memutuskan nilai tinggi densitas (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
7. Untuk nilai skala ditentukan menggunakan rumus:

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

8. Mentransformasikan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + [NS_{\min}]]$$

4. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, dependen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Kolmogrov Smirnov*. Dengan melihat pada grafik distribusi normal serta melakukan pengujian Kolmogrov Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:

1. Data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig.) $\geq 0,05$
2. Sedangkan, data penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig.) $\leq 0,05$



3.7.3 Rancangan Analisis

Menurut (Sugiyono 2019) analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik untuk mendeskripsikan suatu data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden, distribusi frekuensi masing-masing variabel, serta hasil dari penelitian yang ditabulasikan dalam tabel frekuensi, kemudian membahas data yang diolah secara deskriptif yang digambarkan menggunakan rentang skala.

Menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana: n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{199(5-1)}{5}$$



$$RS = \frac{796}{5}$$

$$RS = 159,2$$



Skala rendah = skor rendah x jumlah sampel

$$= 1 \times 199$$

$$= 199$$

Skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel

$$= 5 \times 199$$

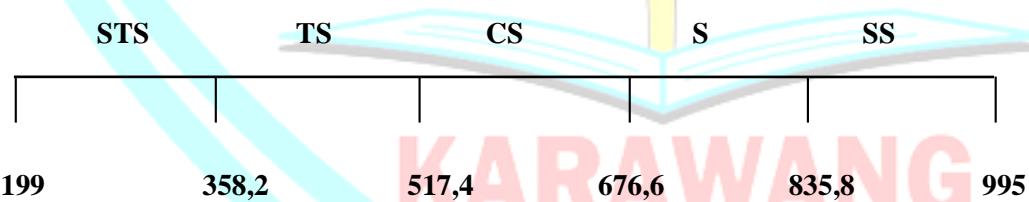
$$= 995$$

Tabel 3. 6
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Respon		
		Soft skill	Pelatihan Sumber Daya Manusia	Kinerja Karyawan
1	199-358,2	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Setuju (STS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	358,3-517,4	Tidak Setuju (TS)	Tidak Setuju (TS)	Tidak Setuju (TS)
3	517,5-676,6	Cukup Setuju (CS)	Cukup Setuju (CS)	Cukup Setuju (CS)
4	676,7-835,8	Setuju (S)	Setuju (S)	Setuju (S)
5	835,9-995	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dinilai rentang skala yang setelah itu bisa digunakan untuk memperkirakan Pengaruh *Soft Skill* dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3. 2

Bar Scale

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2017)

3.7.3.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hasil penelitian apakah memiliki pengaruh atau besarnya dampak *Soft Skill* dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Minda Asean Automotive. Adapun analisis verifikatif meliputi analisis korelasi dan analisis jalur.

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi PPM (*pearson product moment*). Menurut (Ridwan, Kuncoro 2017) analisis korelasi PPM merupakan salah satu pendekatan untuk keeratan antara satu variabel bebas (independent) dengan variable (dependent), dengan rumus:

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

Dimana: r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

dengan ketentuan bila $r_s = + 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali bersifat searah. Bila $r_s = - 1$ sampai dengan 1, maka korelasi kedua variabel bersifat negatif sehingga kenaikan nilai-nilai Y yang sebaliknya,

Tabel 3.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduan dan Kuncoro(2017)

2. Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung. Tahapan untuk menentukan analisis jalur, sebagai berikut:

- a. Meruinkan hipotesis.
- b. Merumuskan persamaan struktural:

$$Y = pyx_1x_1 + pyx_2 + py \epsilon_1$$

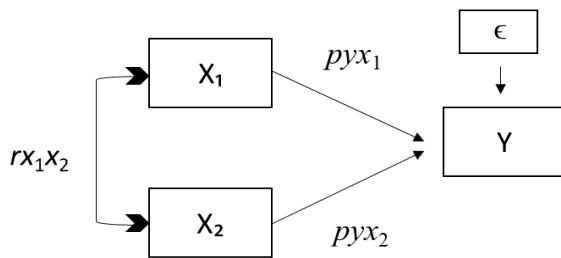
- c. Perhitungan koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.
- d. Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan substrukturumya dan merumuskan persamaan struktural berdasarkan hipotesa yang diajukan.
- e. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang sudah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi ganda.
- f. Menghitung koefisien jalur secara simultan, dengan menguji asumsi statistik secara keseluruhan yang dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: pyx_1 = pyx_2 = 0 \text{ (tidak ada pengaruh)}$$

$$H_1: pyx_1 = pyx_2 \neq 0 \text{ (ada pengaruh)}$$

Berdasarkan *theoretical studies* dan deskripsi diatas menghasilkan paradigma penelitian, untuk memudahkan dalam pengujian statistika dengan

Digambarkan diagram jalur pada gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.3
Analisis Jalur
Sumber: Sugiyono (2018)

Persamaan analisis jalur, sebagai berikut:

$$Y = pYX_1 + pYX_2 + \epsilon$$

Dimana: X_1 = Soft Skill

X_2 = Pelatihan sumber daya manusia

Y = Kinerja karyawan

rx_1x_2 = Korelasi X_1 dan X_2

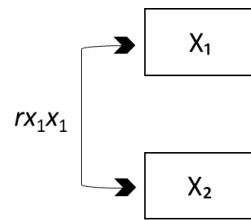
pYX_1 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

pYX_2 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yakni 2 variabel eksogen yaitu *Soft Skill* dan Pelatihan Sumber Daya Manusia, serta variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan, maka disamping pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan epsilon, juga ada hubungan korelatif yakni hubungan antara kedua variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen.

Digambarkan diagram jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

1. Sub Struktur – 1

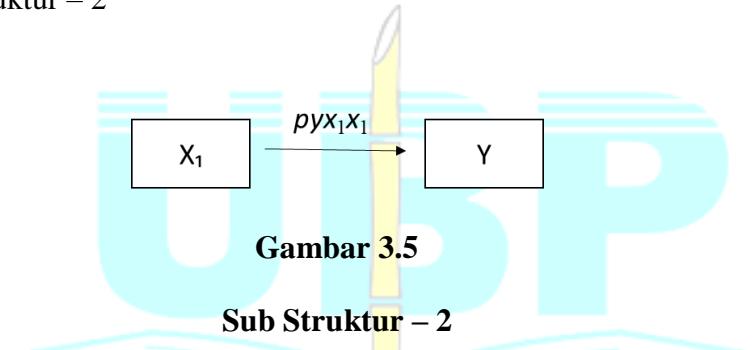


Gambar 3.4

Sub Struktur – 1

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2012)

2. Sub Struktur – 2



Gambar 3.5

Sub Struktur – 2

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2012)

3. Sub Struktur – 3

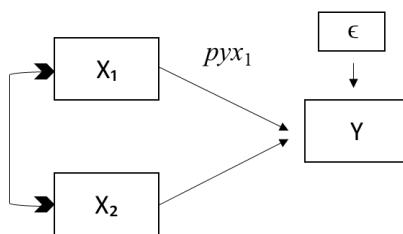


Gambar 3.6

Sub Struktur – 3

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2012)

4. Sub Struktur - 4



Gambar 3.7

Sub Struktur – 4

Sumber: Riduan dan Kuncoro (2012)

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel *Soft skill* (X_1), Pelatihan Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji parsial dan simultan, sebagai berikut :

1. Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti variabel bebas cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Rumus koefisien korelasi *product moment*, sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono, 2018

Selanjutnya digunakan distribusi t dengan $df = (n - 2)$. Untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, dapat dikatakan H_a diterima
- H_1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka, dapat dikatakan H_a ditolak

1. Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan

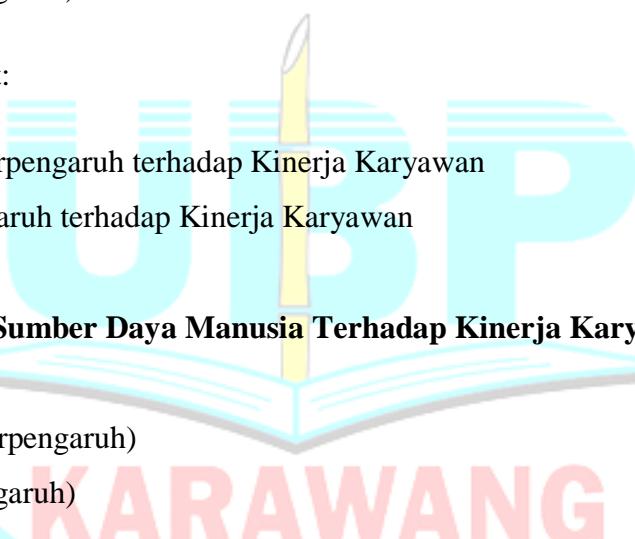
Hipotesis Statistik:

- $H_0 : pyx_1 = 0$ (tidak berpengaruh)
- $H_1 : pyx_1 \neq 0$ (ada pengaruh)



Hipotesis bentuk kalimat:

- $H_0 : \text{Soft skill}$ tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1 : \text{Soft skill}$ berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



2. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Statistik:

- $H_0 : pyx_2 = 0$ (tidak berpengaruh)
- $H_1 : pyx_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

- $H_0 : \text{Pelatihan Sumber Daya Manusia}$ tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- $H_1 : \text{Pelatihan Sumber Daya Manusia}$ berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Apabila

hasil uji $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} , kriteria pengujinya sebagai berikut:

- a. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh nyata.
- b. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh nyata

Dalam hal ini berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan atau pengaruh nyata
- b. Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan atau pengaruh nyata

Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Pengaruh *Soft skill* dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Statistik:

- a. $H_0 : pyx_1 = pyx_2 = 0$ (tidak ada pengaruh)
- b. $H_1 : pyx_1 \neq pyx_2 = 0$ (ada pengaruh)

Hipotesis bentuk kalimat:

- a. $H_0 : Soft skill$ dan Pelatihan Sumber Daya Manusia secara bersama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. $H_1 : Soft skill$ dan Pelatihan Sumber Daya Manusia secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan