

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2021:57) pengertian metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologi, maupun psikologis. Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail dengan latar belakang, sifat-sifat, serta karakteristik yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Melakukan penelitian pada sebuah masalah, diperlukan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui bagaimana langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian untuk pemecahan masalah dari objek yang sedang diteliti dengan maksud agar tujuan dapat tercapai. Menurut Sugiyono (2021:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk

gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Metode kuantitatif dalam Sugiyono (2021:16) yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran nilai dari setiap variabel.

Pendekatan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2021:64) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Berdasarkan pengertian di atas, maka penggunaan penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 (satu) hingga nomor 4 (empat) yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja, *soft skill*, *hard skill*, dan kinerja karyawan. Hasil observasi tersebut, selanjutnya akan disusun secara sistematis dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Pendekatan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2021:65) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua

variabel atau lebih. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel yang lain, dalam penelitian ini akan menguji rumusan masalah nomor 5 (lima), yaitu untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, *soft skill*, *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu aspek yang menjadi objek penelitian dan merupakan faktor yang berperan penting dalam penelitian. Dengan adanya variabel maka akan menjadikan batasan dalam penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2021:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu pengalaman kerja, *soft skill*, *hard skill* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini peneliti sajikan penjelasan dari masing-masing variabel yaitu :

1. Pengalaman Kerja (X1)

Menurut Foster yang dikutip oleh Khairani (2019:25) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. *Soft Skill* (X2)

Menurut Molan dalam Cahyanti, dkk (2022:60) menyatakan bahwa *soft skill* adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain.

3. *Hard Skill* (X3)

Menurut Robbins (2018:35) menyatakan bahwa *hard skill* sering atau kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental, berpikir, penalaran dan memecahkan masalah.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan proses mendapatkan dan mengelola data yang berasal dari para responden. Selain itu

operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya. Operasionalisasi variabel sebagai upaya penelitian untuk menyusun secara rinci hal-hal yang meliputi nama variabel, definisi variabel, indikator, ukuran, skala, dan rancangan pertanyaan kuesioner yang akan diajukan kepada responden penelitian. Selain itu, kegunaan dari operasionalisasi variabel adalah untuk menyusun instrumen penelitian, dalam hal ini adalah berupa kuesioner. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Pengalaman Kerja (X1) “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.” Menurut Foster dalam Khairani (2019:25)	1. Lama waktu atau masa kerja	a. Lama waktu bekerja	Tingkat lamanya waktu bekerja	Ordinal	1
		b. Masa kerja karyawan	Tingkat masa kerja karyawan	Ordinal	2
	2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan	a. Konsep dalam bekerja	Tingkat pengetahuan konsep dalam bekerja	Ordinal	3
		b. Prinsip dalam bekerja	Tingkat pengetahuan prinsip dalam bekerja	Ordinal	4
		c. Prosedur dalam bekerja	Tingkat pengetahuan prosedur dalam bekerja	Ordinal	5

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		d. Kebijakan dalam bekerja	Tingkat pengetahuan kebijakan dalam bekerja	Ordinal	6
	3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	a. Penguasaan teknik dalam bekerja	Tingkat penguasaan teknik dalam bekerja	Ordinal	7
		b. Penguasaan peralatan dalam bekerja	Tingkat penguasaan peralatan dalam bekerja	Ordinal	8
<p><i>Soft Skill (X2)</i></p> <p>“<i>Soft skill</i> adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain.”</p> <p>Molan dalam Ni Luh Evik Mega Cahyanti, dkk (2022:60)</p>	1. Kesadaran diri	a. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	9
	2. Manajemen diri	a. Percaya diri dalam menyelesaikan masalah	Tingkat percaya diri dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	10
	3. Motivasi diri	a. Kemampuan mengatur diri sendiri	Tingkat kemampuan dalam mengatur diri sendiri	Ordinal	11
		b. Taat pada peraturan yang berlaku	Tingkat ketaatan pada peraturan yang berlaku	Ordinal	12
	4. Empati	a. Kemampuan membina sosialisasi yang baik	Tingkat kemampuan membina sosialisasi yang baik	Ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	5. Keterampilan Sosial	a. Kemampuan berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan	Tingkat kemampuan berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan	Ordinal	14
<p><i>Hard Skill (X3)</i></p> <p>“<i>Hard skill</i> atau kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental, berpikir, penalaran dan memecahkan masalah.”</p> <p>Robbins (2018:35)</p>	1. Kecerdasan Angka	a. Kemampuan menggunakan aritmatika	Tingkat kemampuan menggunakan aritmatika dengan cepat dan akurat	Ordinal	15
	2. Pemahaman Verbal	a. Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar	Tingkat kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar	Ordinal	16
	3. Kecepatan Persepsi	a. Kemampuan mengidentifikasi kemiripan	Tingkat Kemampuan mengidentifikasi kemiripan	Ordinal	17
		b. Perbedaan visual secara cepat dan akurat	Tingkat kemampuan untuk membedakan bagian-bagian dalam pekerjaan dengan baik	Ordinal	18
4. Penalaran Induktif	a. Kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis	Tingkat kemampuan mengenali masalah dengan akal sehat	Ordinal	19	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
	5. Penalaran Deduktif	a. Kemampuan menggunakan logika	Tingkat kemampuan dalam menggunakan pemikiran dengan baik	Ordinal	20	
		b. Kemampuan menilai implikasi dari sebuah argumen	Tingkat kemampuan menilai dampak dari setiap pendapat antar karyawan	Ordinal	21	
	6. Visualisasi Spasial	a. Kemampuan membayangkan sebuah objek apabila posisinya berubah	Tingkat kemampuan membayangkan sebuah objek apabila posisinya berubah	Ordinal	22	
		7. Daya Ingat	a. Kemampuan untuk menyimpan	Tingkat kemampuan untuk menyimpan	Ordinal	23
	Kinerja Karyawan (Y) ”Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	1. Kualitas Kerja	a. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	24
			b. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	25
2. Kuantitas Kerja		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	26	
		b. Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	27	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67)		c. Target Kerja	Tingkat dalam mencapai target kerja	Ordinal	28
	3. Kerja Sama	a. Jalinan kerja sama antar karyawan	Tingkat jalinan kerja sama antar karyawan	Ordinal	29
		b. Kekompakan antar karyawan	Tingkat kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	30
	4. Tanggung Jawab	a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal	31
		b. Tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam pengambilan keputusan	Ordinal	32
	5. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan suatu pekerjaan	Ordinal	33

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti tahun 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian

ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut sugiyono (2021:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 600 orang karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung yaitu berjumlah 600 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir

(e = 0,1).

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{600}{1 + 600 (0,1)^2}$$

n = 86 orang

Kemudian dari hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 86 orang karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2021:128) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan simpel (sederhana) dikarenakan dalam pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2021:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2021:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Menurut Sugiyono (2021:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Wawancara menurut Sugiyono (2021:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung secara langsung kepada responden atau melalui Google Form yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Menurut Sugiyono (2021:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) adalah pengumpulan data atau informasi dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan yang berkaitan dengan objek.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2021:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2021:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Peneliti dalam mencari nilai korelasi akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2021:246) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi *pearson product moment*

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor 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).

Sugiyono (2021:180) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statiscal Product and Service Solution*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *item-total statistic* Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pertanyaan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2021:185) 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*. Rumus reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

- r_{ii} = Reliabilitas angket
 k = Banyak item angket
 Σ = Jumlah varians item
 $\sigma^2 t$ = Varians total

Untuk mencari tiap butir digunakan rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

- σ^2 = Varians
 ΣX = Jumlah skor
 n = Jumlah responden

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2021:207).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang tujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan karyawan terhadap variabel X1 (pengalaman kerja), variabel X2 (*soft skill*), variabel X3 (*hard skill*), dan variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung. Menurut Sugiyono (2021:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2021:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3. 2

Alternatif 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 (2021:147)

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi

jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \sum \text{Responden}}$$

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

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

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

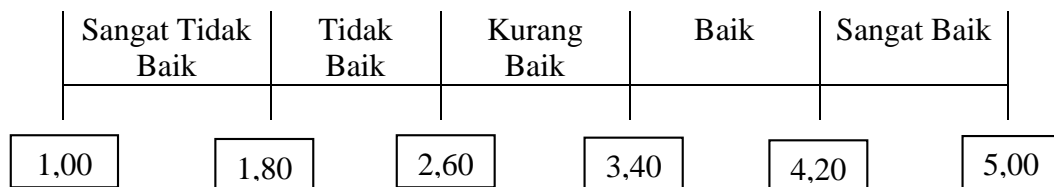
Tabel 3. 3
Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik

Interval	Kriteria
2,61 - 3,40	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2021:148)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut :



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2021:65) 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 pengalaman kerja (X1), *soft skill* (X2), dan *hard skill* (X3) 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 Internal*).

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 skor 1-5 untuk setiap item 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 proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar ditentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scale value*) dengan rumus :

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

Keterangan :

SV (Scale Value) = Rata-rata interval

Density at Lower Limit = Kepaduan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepaduan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

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

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 + [SV \text{ min}]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel pengalaman kerja (X1), *soft skill* (X2), *hard skill* (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2021:258) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Variabel bebas (pengalaman kerja)

X2 = Variabel bebas (*soft skill*)

X3 = Variabel bebas (*hard skill*)

e = Tingkat kesalahan (*standar error*)

Untuk mendapatkan nilai a, b_1, b_2, b_3 dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1\sum x_1 + b_2\sum x_2 + b_3\sum x_3$$

$$\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

$$\sum X_3Y = a\sum X_3 + b_1\sum X_1X_2X_3 + b_2\sum X_2^3$$

Setelah a, b1, b2, dan b3 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y

$$Y = a + b_1x_1 + b_1x_2 + b_3x_3 + e$$

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel pengalaman kerja (X1), *soft skill* (X2), dan *hard skill* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{JK \text{ (Regresi)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

JK regresi = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total

Mencari JK regresi dihitung dengan menggunakan rumus :

$$JK \text{ regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai korelasi (R) yang diperoleh, didapat hubungan $-1 < R < 1$ yaitu sebagai berikut :

- R = -1, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1,X2,X3, dan Y negatif.
- R = 0, artinya tidak terdapat hubungan linier antara variabel X1,X2,X3, dan Y.
- R = 1, artinya terdapat hubungan linier antara variabel X1,X2,X3, dan Y positif.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, maka menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik.

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber : Sugiyono (2021:248)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai r^2 adalah nilai 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (Simultan)

Analisis koefisien determinasi berganda (simultan) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengalaman kerja (X1), variabel *soft skill* (X2), dan variabel *hard skill* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi simultan yaitu :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan.

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), variabel *soft skill* (X2), dan variabel *hard skill* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Adapun rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

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

Keterangan :

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2021:99).

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengelolaan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Uji hipotesis antara variabel pengalaman kerja (X1), *soft skill* (X2), *hard skill* (X3), dan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (bebas) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja, *soft skill*, dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh pengalaman kerja, *soft skill*, dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan.

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{r^2/K}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan.

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

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

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk statistika sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan.
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan.
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan.
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji hipotesis parsial atau uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifiikan (membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

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

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengalaman kerja, *soft skill*, *hard skill*, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup agar responden dapat dengan mudah dan cepat menjawabnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung yang beralamat di Jl. Cilaki No. 73, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Adapun waktu penelitian dimulai pada Bulan Maret 2022 sampai dengan selesai.