

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu alat yang di dalam pencapaian tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam studi ini, desain penelitian yang diterapkan oleh penulis adalah metode survei kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden guna mendapatkan data yang objektif untuk memecahkan masalah operasional yang diteliti menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam Penelitian ini metode penelitian yang digunakan yaitu metode metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui metode deskriptif ini, data primer yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh para responden akan ditabulasikan, dihitung nilai total skornya, dan dicari nilai rata-ratanya (*mean*) untuk kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum kelas kualitatif. Sedangkan metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan ini bersifat inferensial karena tidak sekadar menggambarkan fenomena di permukaan, melainkan membuktikan secara matematis jalinan hubungan fungsional sebab-akibat antardimensi kemampuan manusia di dalam ekosistem kerja organisasi.

Menurut Sugiyono (2022), metode deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pemaparan nilai variabel-variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Penerapan metode penelitian deskriptif dalam kajian ini dirancang secara khusus untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 untuk menjawab bagaimanakah *Hard Skill* bisa berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai*, dan nomor 2 bagaimanakah *Soft Skill* bisa berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* di Dreezel Coffee Bandung.

Di sisi lain, metode verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menguji keabsahan teori serta membuktikan model hubungan kausalitas sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, metode verifikatif diterapkan guna menjawab rumusan masalah nomor 3, yaitu bagaimanakah *Hard Skill* dan *Soft Skill* dapat berpengaruh baik secara *Simultan* maupun secara *Parsial* terhadap *Kinerja Pegawai* di Dreezel Coffee Bandung.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam studi ini adalah Dreezel Coffee Bandung, sebuah entitas bisnis yang bergerak di sektor industri kreatif *food and beverage*. Pemilihan Dreezel Coffee sebagai objek penelitian didasarkan pada posisinya sebagai salah satu kedai kopi lokal yang memiliki resiliensi bisnis yang kuat dan basis pelanggan

yang stabil di tengah ketatnya saturasi pasar kopi di Kota Bandung. Dreezel Coffee bukan sekadar tempat transaksi jual-beli, melainkan telah bertransformasi menjadi bagian dari budaya kolektif masyarakat yang mengutamakan kualitas pelayanan dan kenyamanan ruang.

3.2.1 Profil *Dreezel Coffee*

Dreezel Coffee adalah sebuah coffee shop yang terletak di Jalan Cisangkuy No. 56 Kota Bandung, Jawa Barat. Didirikan tahun 2012, oleh Andre dan Dio selaku pendiri Dreezel Coffee memulai menyusun manajemen dari segi strategi bisnis Dreezel Coffee untuk menetapkan positioning Dreezel Coffee di dunia kopi. Tiga tahun melakukan riset dan uji coba kopi, sampai pada tanggal 19 Februari 2015 Andre dan Dio melakukan grand opening Dreezel Coffee. Dimulai tahun 2015, Dreezel Coffee menjadi salah satu coffee shop yang dapat di ikuti oleh pencinta kopi untuk belajar mengenai edukasi tentang kopi. Segmentasi pasar yang diambil oleh Dreezel Coffee adalah segmentasi menengah kebawah. Kini Dreezel Coffee sudah dikenal di berbagai kalangan dunia kopi di Indonesia.

3.2.2 Visi dan Misi *Dreezel Coffee*

Memiliki visi dan misi yang mengacu, yaitu sebagai berikut:

1. Visi

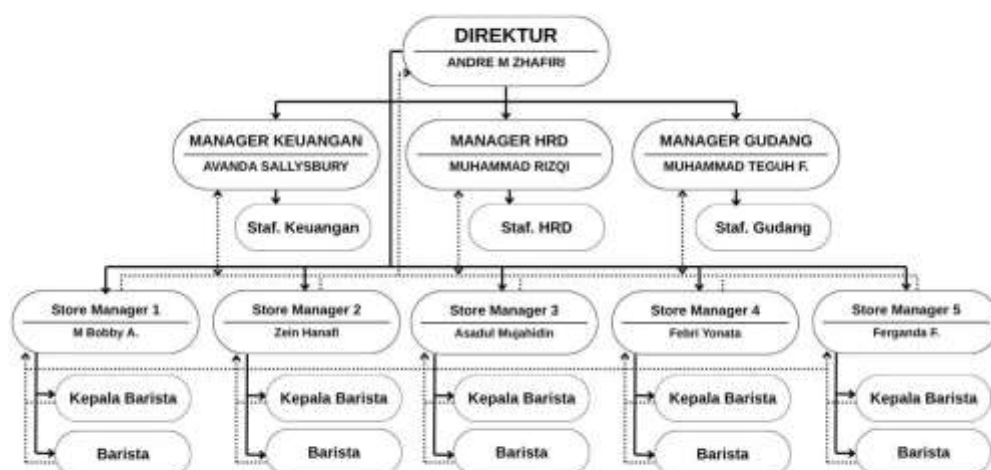
Menjadikan Dreezel Coffee sebagai brand Internasional terkemuka dan diketahui oleh semua masyarakat.

2. Misi

Menyediakan kualitas premium pada setiap produknya dan menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.

3.2.3 Struktur Organisasi *Dreezel Coffee*

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antar unit kerja di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dreezel Coffee menerapkan struktur organisasi fungsional yang hierarkis untuk memastikan alur komando dan koordinasi operasional berjalan dengan efisien di setiap gerai. Di puncak organisasi, Direktur bertindak sebagai pemegang keputusan strategis yang dibantu oleh tiga manajer departemen fungsional, yakni Manajer Keuangan, Manajer HRD, dan Manajer Gudang, yang masing-masing menjalankan fungsi administratif dan pendukung operasional secara terpusat. Untuk menjamin kelancaran aktivitas di lapangan, terdapat lima Store Manager yang bertanggung jawab mengawasi operasional gerai secara mandiri, didukung oleh tenaga Kepala Barista dan Barista sebagai ujung tombak pelayanan. Berikut adalah bagan struktur organisasi Dreezel Coffee :



Gambar 3. 1
Struktur Organisasi Dreezel Coffee

Berdasarkan struktur di atas, terlihat adanya garis komando yang tegas dari jajaran manajerial pusat hingga ke level operasional gerai. Garis putus-putus dalam struktur tersebut menunjukkan hubungan koordinasi fungsional, yang berarti bahwa meskipun Store Manager memiliki otonomi dalam mengelola gerai, mereka tetap berada di bawah pengawasan serta integrasi sistem dari manajer departemen pusat. Pembagian kerja yang sistematis ini dirancang agar setiap personel, mulai dari Direktur hingga Barista, memahami tanggung jawab spesifiknya, sehingga kualitas produk dan konsistensi pelayanan kepada pelanggan dapat terjaga dengan baik di seluruh jaringan gerai Dreezel Coffee.

3.2.4 Deskripsi Jabatan

Untuk menjamin kelancaran operasional dan memastikan setiap fungsi manajerial berjalan efektif, Dreezel Coffee menetapkan uraian jabatan yang spesifik bagi setiap posisi. Deskripsi ini berfungsi sebagai panduan tanggung jawab, wewenang, serta kualifikasi yang diperlukan dalam menjalankan fungsi organisasional perusahaan:

1. Direktur

a) Tanggung Jawab Utama

Merumuskan arah strategis jangka panjang, menentukan kebijakan makro perusahaan, dan melakukan pengawasan menyeluruh terhadap keberlangsungan seluruh unit bisnis Dreezel Coffee.

b) Fungsi Operasional

Bertindak sebagai pemegang keputusan tertinggi yang mengoordinasikan jajaran manajer departemen serta memastikan

tercapainya target performa bisnis secara berkelanjutan melalui inovasi kebijakan dan evaluasi kinerja organisasi.

2. **Manajer (Keuangan, HRD, dan Gudang)**

a) **Manajer Keuangan**

Mengelola likuiditas, menyusun laporan laba-rugi, serta memastikan efisiensi modal dan pengawasan terhadap seluruh transaksi keuangan perusahaan.

b) **Manajer HRD**

c) Bertanggung jawab atas pengelolaan siklus hidup SDM, termasuk rekrutmen, penempatan staf, pemetaan pelatihan *hard skill* dan *soft skill*, serta pengembangan karier pegawai untuk menjaga produktivitas.

d) **Manajer Gudang**

Memastikan manajemen rantai pasok (*supply chain*) dan inventarisasi bahan baku berjalan lancar melalui sistem *First-In First-Out* (FIFO) agar ketersediaan stok di seluruh gerai selalu terjamin.

3. **Store Manager**

a) **Tanggung Jawab Utama**

Bertanggung jawab atas pencapaian target operasional, keuangan, dan kualitas layanan pada masing-masing gerai yang dipimpinnya.

b) **Fungsi Operasional**

Melakukan supervisi harian terhadap seluruh barista, memastikan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), menangani kendala operasional yang kompleks, serta menjadi jembatan antara

manajemen pusat dan staf untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. **Kepala Barista (Head Barista)**

a) **Tanggung Jawab Utama**

Mengawasi kualitas teknis penyajian kopi di gerai dan memastikan standar ekstraksi produk tetap konsisten setiap harinya.

b) **Fungsi Operasional**

Melakukan kalibrasi rutin terhadap alat seduh (*grinder* dan mesin espresso), membimbing barista dalam pengembangan *skill* teknis dan etika pelayanan, serta mengambil tindakan korektif jika ditemukan ketidaksesuaian rasa produk di lapangan.

5. **Barista**

a) **Tanggung Jawab Utama**

Menjadi ujung tombak garda terdepan operasional dalam eksekusi produksi produk dan interaksi langsung dengan pelanggan.

b) **Fungsi Operasional**

Mengoperasikan peralatan bar sesuai SOP, melakukan transaksi kasir dengan akurat, memberikan edukasi produk kepada pelanggan, serta menjaga standar kebersihan dan sanitasi area kerja guna menciptakan pengalaman pelanggan yang superior.

3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), operasionalisasi variabel adalah proses menjabarkan variabel teoretis ke dalam konsep empiris berupa ciri-ciri atau indikator perilaku yang dapat diamati dan diukur di lapangan, guna mempermudah

pengujian hipotesis melalui instrumen kuesioner. Dalam penelitian yang dilakukan di Dreezel Coffee Bandung ini, objek studi ditinjau melalui tiga jenis variabel utama, yaitu dua variabel independen (bebas) yang diberi simbol X_1 dan X_2 , serta satu variabel dependen (terikat) yang diberi simbol Y .

Agar setiap variabel dapat diukur secara objektif melalui persepsi responden (pegawai/barista), konsep abstrak dari masing-masing teori diturunkan menjadi dimensi-dimensi operasional, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator perilaku spesifik menggunakan pengukuran Skala Likert.

3.3.1 Definisi Variabel Penelitian

Adapun menurut Sugiyono (2021), Menurut Sugiyono (2022:38), variabel penelitian merupakan segala aspek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari secara mendalam agar diperoleh informasi yang akurat, yang kemudian menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, instrumen yang telah disiapkan bakal digunakan untuk mengukur keberadaan masing-masing variable. Agar setiap variabel dapat diukur secara objektif melalui persepsi responden (pegawai/barista), konsep abstrak dari masing-masing teori diturunkan menjadi dimensi-dimensi operasional, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator perilaku spesifik menggunakan pengukuran Skala Likert. Analisis kemudian diarahkan untuk melihat bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Terdapat tiga jenis variabel yang dilibatkan, yaitu variabel bebas (*independen*), variabel terikat (*dependen*), dan variabel kontrol, dengan rincian sebagai berikut:

A. Variabel Independen Pertama (X_1)

Variabel independen, yang juga dikenal sebagai prediktor, stimulus, atau *antecedent*, merupakan faktor yang memicu perubahan atau timbulnya variabel lain

(Sugiyono, 2022:39). Di dalam penelitian ini, variabel bebas pertama (X_1) yang dianalisis adalah *Hard Skill*.

B. Variabel Independen Kedua (X_2)

Selaras dengan definisi sebelumnya, variabel bebas bertindak sebagai stimulus yang memengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2022:39). Untuk penelitian ini, aspek yang ditetapkan sebagai variabel independen kedua (X_2) adalah *Soft Skill*.

C. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen merupakan kondisi yang dipengaruhi atau muncul sebagai akibat dari keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2022:39). Variabel terikat yang menjadi fokus utama dan dipengaruhi oleh faktor stimulus dalam penelitian ini adalah *Kinerja Pegawai*.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian, Operasionalisasi variabel adalah proses mendefinisikan variabel dalam penelitian secara jelas dan konkrit sehingga variabel tersebut dapat diukur atau diamati dengan jelas. Untuk mempermudah pelaksanaan pengumpulan data di lapangan dan penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner, maka variabel-variabel penelitian yang terdiri dari *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2), dan *Kinerja Pegawai* (Y) perlu dioperasionalkan secara riil. Pengukuran terhadap indikator-indikator variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert ordinal dengan rentang skor 1 sampai dengan 5 (Sugiyono, 2021).

Berdasarkan definisi variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, matriks operasionalisasi variabel dalam penelitian pada Dreezel Coffee Bandung dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
(Hard Skill) (X1) (Februari et al., 2024; Fauziah et al., 2025)	1. Pengetahuan Teknis (<i>Technical Knowledge</i>)	a. <i>Product Knowledge</i>	Tingkat pemahaman karakteristik, jenis, dan rasa produk menu.	Ordinal	1
		b. Prosedural Kerja	Kepatuhan langkah formal pada SOP bar	Ordinal	2
	2. Keterampilan Alat (<i>Analytical & Practical</i>)	a. Kemahiran Motorik	Ketangkasan mengoperasikan mesin espresso & grinder.	Ordinal	3
		b. Literasi Digital	Kecepatan penggunaan sistem kasir POS.	Ordinal	4
	3. Solusi Masalah (<i>Technical Problem Solving</i>)	a. <i>Troubleshooting</i>	Kesigapan kalibrasi rasa dan setelan ukuran gilingan mandiri.	Ordinal	5
		b. Efisiensi Bahan	Kecermatan menekan pembuangan bahan (<i>waste</i>).	Ordinal	6
(Soft Skill) (X2) (Bright & Cortes, 2024; Robbins & Judge, 2017)	1. Nilai-Nilai (<i>Values</i>)	a. Integritas Kerja	Kejujuran pencatatan kasir dan laporan stok harian..	Ordinal	7
		b. Sifat Altruisme	Kesediaan sukarela membantu rekan saat bar padat	Ordinal	8
	2. Sikap Kerja (<i>Attitudes</i>)	a. <i>Hospitality Attitude</i>	Konsistensi keramahan pelayanan & senyuman tulus.	Ordinal	9
		b. Regulasi Emosi	Kontrol stres profesional saat jam sibuk (<i>rush hour</i>).	Ordinal	10
	3. Minat (<i>Interests</i>)	a. <i>Passion for Coffee</i>	- Gairah eksplorasi wawasan baru dunia kopi.	Ordinal	11

Variabel Penelitian	Dimensi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. <i>Continuous Learning</i>	Keinginan kuat belajar mandiri demi kapasitas diri.	Ordinal	12
Kinerja Pegawai (Y) (Dias, 2016; Bright & Cortes, 2024)	1. Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	a. Akurasi Mutu	Ketelitian meracik menu agar cita rasa konsisten.	Ordinal	13
		b. Higiene Area	Kedisiplinan menjaga kebersihan sanitasi bar.	Ordinal	14
	2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)	a. Volume Output	Jumlah pemenuhan pesanan yang berhasil diselesaikan.	Ordinal	15
		b. Efisiensi Waktu	Kecepatan durasi penyajian memotong antrean.	Ordinal	16
	3. Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	a. Komitmen Tugas	Kesadaran menyelesaikan pembagian kerja tuntas.	Ordinal	17
		b. Kepatuhan Kebijakan	Kepatuhan moral terhadap aturan dan jam kerja.	Ordinal	18
	4. Kerja Sama (<i>Teamwork</i>)	a. Koordinasi Kerja	Kecakapan berbagi peran di ruang bar yang terbatas.	Ordinal	19
		b. Komunikasi	Pola interaksi verbal efektif menghindari salah pesanan.	Ordinal	20
	5. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	a. Kesigapan Bertindak	Kecepatan mengambil keputusan logis saat ada keluhan.	Ordinal	21
		b. Kemandirian Kerja	Menyelesaikan persoalan rutin tanpa instruksi atasan.	Ordinal	22

Sumber : Data diolah penulis dari berbagai sumber (2026)

Matriks operasionalisasi variabel pada Tabel 3.1 di atas berfungsi sebagai panduan struktural bagi penulis dalam mentransformasikan konsep teoretis menjadi instrumen ukur yang konkret di lapangan. Pembagian dimensi dan indikator empiris ini dirancang secara linier untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan logis dengan rumusan masalah serta hipotesis yang telah dibangun pada bab sebelumnya. Melalui tolok ukur yang terstandarisasi ini, data ordinal yang diperoleh dari persepsi para responden mengenai keahlian teknis (*Hard Skill*), kapasitas interpersonal (*Soft Skill*), dan capaian Kinerja Pegawai dapat dikuantifikasikan secara objektif. Pada tahap analisis selanjutnya, instrumen yang telah terinci dalam matriks ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai basis pemodelan regresi linear berganda demi menghasilkan kesimpulan penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan bagi manajemen Dreezel Coffee Bandung.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, kejelasan mengenai batasan kelompok subjek yang akan diteliti menjadi hal yang sangat prinsipil agar generalisasi hasil analisis memiliki validitas yang tinggi. Menurut Amruddin et al. (2022), ketepatan dalam mendefinisikan karakteristik populasi serta pemilihan teknik penarikan sampel akan menentukan kualitas data empiris yang dikumpulkan serta akurasi penarikan kesimpulan akhir penelitian.

3.4.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditalik kesimpulannya. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif yang bekerja pada divisi operasional di Dreezel Coffee Bandung, yang meliputi peran barista, staf kasir, serta tim bar esensial pendukung lainnya. Berdasarkan draf struktur operasional dan data manajemen internal terbaru, jumlah populasi staf divisi operasional yang memenuhi kriteria pengamatan fungsional adalah sebanyak 73 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Mengingat ukuran populasi staf operasional di Dreezel Coffee Bandung relatif terbatas (skala internal organisasi yang ramping). Maka dari itu, Sampel yang diambil adalah seluruh populasi pegawai *Dreezel Coffee* yaitu 73 Pegawai.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik Teknik sampling merupakan cara atau metode pemilihan sampel yang sistematis dari suatu populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar representatif terhadap karakteristik kelompok subjek yang diteliti. Sesuai dengan batasan ukuran objek studi yang memiliki populasi relatif kecil dan terjangkau, maka teknik penarikan sampel yang diaplikasikan oleh penulis adalah *Teknik Sampling Jenuh (Sensus)*.

Menurut Sugiyono (2021), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penulis mengikutsertakan

seluruh elemen populasi pegawai operasional aktif Dreezel Coffee Bandung yang berjumlah 73 orang sebagai responden langsung untuk mengisi butir pernyataan kuesioner. Angka ini telah melampaui batas minimum estimasi Slovincs (28 orang), sehingga model estimasi regresi statistik yang dihasilkan nantinya diharapkan terbebas dari bias generalisasi akibat keterbatasan sampel.

Adapun karakteristik instrumen demografi yang melekat pada pengisian kuesioner responden pegawai operasional di lapangan dijabarkan dalam Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3. 2
Karakteristik Responden Pegawai Operasional

No	Karakteristik Karyawan	Keterangan Alternatif Kategori
1	Jenis Kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan
2	Usia Karyawan	1. < 20 Tahun 2. 21 – 25 Tahun 3. > 25 Tahun
3	Masa Kerja	1. < 6 Bulan 2. 6 Bulan – 1 Tahun 3. > 1 Tahun
4	Divisi / Peran Tugas	1. Barista Utama (<i>Espresso Bar</i>) 2. Barista Pembantu (<i>Manual Brew</i>) 3. Staf Kasir / POS

Sumber : Data diolah Penulis (2026)

3.5 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang paling krusial dalam suatu riset ilmiah karena data yang diperoleh akan menjadi basis utama dalam melakukan

pengolahan statistik, menguji hipotesis, dan menarik kesimpulan penelitian. Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Untuk memperoleh data yang akurat, valid, dan reliabel mengenai pengaruh *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dreezel Coffee Bandung, penulis mengombinasikan dua jenis pendekatan pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua pilar utama, yaitu:

3.5.1.1 Data Primer

Menurut Amruddin et al. (2022), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama atau subjek penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini, data primer bersumber langsung dari jawaban para responden (pegawai/barista Dreezel Coffee Bandung) melalui pengisian instrumen kuesioner tertutup yang disebar oleh penulis. Data ini memuat persepsi rill mengenai penguasaan alat bar, etika pelayanan (*hospitality*), koordinasi tim, dan realisasi target kinerja harian.

3.5.1.2 Data Sekunder

Menurut Amruddin et al. (2022), data sekunder merupakan data penunjang yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, melainkan melalui perantara pihak lain atau dokumen tertulis. Data sekunder dalam studi ini meliputi

draf laporan target kinerja internal manajemen Dreezel Coffee , ulasan publik konsumen , artikel jurnal ilmiah terdahulu , serta data pertumbuhan industri kedai kopi makro dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan *International Coffee Organization* (ICO).

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder tersebut secara sistematis, penulis menerapkan tiga teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, artinya butir-butir pernyataan yang diajukan telah menyediakan pilihan jawaban alternatif secara terstruktur. Pernyataan yang disusun mengacu secara linier pada matriks operasionalisasi variabel (Tabel 3.1) yang mencakup indikator-indikator keahlian teknis (*Hard Skill*), kecerdasan interpersonal (*Soft Skill*), dan lima dimensi kinerja pegawai.

2. Studi Dokumentasi

Menurut Amruddin et al. (2022), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen tertulis, baik berupa arsip, laporan, maupun catatan formal organisasi. Penulis menggunakan teknik ini untuk menelaah rekam jejak ketidaktercapaian target kinerja internal , struktur operasional kedai , serta profil umum organisasi Dreezel Coffee Bandung guna memperkuat pemetaan latar belakang dan justifikasi fenomena pada Bab I.

3. Observasi Lapangan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap perilaku subjek, suasana kerja, dan gejala-gejala operasional di lokasi penelitian (Sugiyono, 2018). Penulis melakukan observasi non-partisipan di area bar Dreezel Coffee Bandung untuk melihat secara riil bagaimana interaksi pelayanan barista saat jam sibuk (*rush hour*), tingkat pemahaman mekanis mereka terhadap mesin espresso, serta pola kerja sama tim saat menghadapi lonjakan antrean konsumen.

3.5.3 Skala Pengukuran Data

Pengukuran data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dihitung menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2018), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Melalui skala ini, indikator-indikator variabel yang bersifat kualitatif ditransformasikan menjadi bentuk angka (kuantitatif) agar dapat diuji secara matematis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Setiap butir pernyataan dalam kuesioner menyediakan 5 (lima) pilihan jawaban dengan gradasi nilai dari sangat positif hingga sangat negatif, yang diatur dengan pembobotan skor sebagai berikut:

- Skor 5: Sangat Setuju (SS)
- Skor 4: Setuju (S)
- Skor 3: Kurang Setuju / Netral (KS / N)

- Skor 2: Tidak Setuju (TS)
- Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner disebarluaskan secara luas kepada seluruh pegawai operasional Dreezel Coffee Bandung yang menjadi subjek sensus, instrumen pernyataan tertutup tersebut wajib melewati tahapan uji coba (*pre-test*). Menurut Amruddin et al. (2022), pengujian instrumen riset kuantitatif mutlak dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang dirancang memiliki ketepatan dan ketelitian yang tinggi dalam menjaring data empiris di lapangan. Jika instrumen yang digunakan cacat atau tidak konsisten, maka bias informasi yang dihasilkan akan merusak akurasi pemodelan statistik pada tahap analisis regresi. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua parameter uji utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Amruddin et al. (2022), uji validitas merupakan suatu prosedur pengujian yang digunakan untuk mengukur derajat ketepatan atau keabsahan suatu instrumen kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila butir-butir pernyataan yang tercantum di dalamnya mampu mengungkapkan atau mengukur sesuatu yang memang ingin diukur oleh kuesioner tersebut secara tepat. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar data persepsi mengenai keahlian teknis (*Hard Skill*), kapasitas interpersonal (*Soft Skill*), dan Kinerja Pegawai tidak bias dan memiliki akurasi tinggi.

Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini, penulis menerapkan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Proses pengujian dilakukan dengan cara mengorelasikan skor pada masing-masing butir pernyataan dengan total skor keseluruhan variabel. Formula matematis yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi ini adalah 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 Rumus:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir pernyataan (X) dan skor total variabel (Y)
- X = Skor perolehan pada setiap butir pernyataan/item
- Y = Skor total keseluruhan butir pernyataan dalam satu variabel
- $\sum X$ = Jumlah total skor variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah total skor variabel Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari skor variabel X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor butir pernyataan dan skor total variabel
- n = Jumlah responden dalam sampel uji coba (*pre-test*)

3.6.1.1 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Validitas

Pengambilan keputusan mengenai keabsahan dari setiap butir pernyataan dalam kuesioner didasarkan pada perbandingan nilai statistik dengan kriteria sebagai berikut:

1. *Butir Pernyataan Valid* : Jika nilai Koefisien Korelasi hitung (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis pada tabel (r_{tabel}) pada tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), atau jika nilai signifikansi (p-value) $< 0,05$. Artinya, butir pernyataan tersebut dinyatakan sah dan layak digunakan untuk pengumpulan data.
2. *Butir Pernyataan Tidak Valid* : Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, atau jika nilai signifikansi (p-value) $\geq 0,05$. Artinya, butir pernyataan tersebut dinyatakan gugur dan harus dikeluarkan dari kuesioner atau direvisi bahasanya karena gagal menangkap indikator riil variabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan dinyatakan lolos dari pengujian validitas, langkah metodologis berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Menurut Amruddin et al. (2022), uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan keajekannya. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner sebagai instrumen ukur, sehingga apabila kuesioner tersebut diujikan secara berulang-ulang pada subjek yang sama di waktu yang berbeda, hasilnya akan tetap stabil dan menunjukkan pola yang serupa. Dengan kata lain, pengujian ini memastikan bahwa alat ukur variabel *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat keandalan yang mapan dan bebas dari bias pengukuran.

Metode pengujian reliabilitas yang diaplikasikan dalam riset ini adalah metode korelasi *Internal Consistency* dengan menggunakan rumus statistik **Cronbach's Alpha (α)** bantuan perangkat lunak SPSS. Formula matematis yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien keandalan ini adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan Rumus:

- r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari (*Cronbach's Alpha*)
- k = Jumlah butir pernyataan yang valid dalam satu variabel
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor dari masing-masing butir pernyataan
- σ_t^2 = Varians total dari keseluruhan butir pernyataan dalam variabel tersebut

3.6.2.1 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah suatu instrumen kuesioner dinilai memenuhi syarat keandalan dan memiliki stabilitas yang tinggi atau tidak, keputusan didasarkan pada perbandingan nilai koefisien yang dihasilkan dengan batasan kriteria akademik (*rule of thumb*) sebagai berikut:

1. Instrumen Reliabel: Jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Kriteria ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan untuk variabel yang bersangkutan dinyatakan andal, konsisten, dan sah digunakan sebagai alat pengumpul data primer di lapangan.
2. Instrumen Tidak Reliabel: Jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (α) sama dengan atau lebih kecil dari 0,60 ($\alpha \leq 0,60$). Kondisi ini menandakan bahwa instrumen kuesioner dinilai kurang konsisten, sehingga membutuhkan perbaikan struktural atau penyusunan ulang kalimat pada butir pernyataan sebelum disebarkan ke lokasi penelitian.

3.7 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

Analisis Metode analisis data merupakan suatu tahapan yang digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan karakteristik variabel dan jenis

responden, melakukan tabulasi data secara sistematis, menyajikan distribusi data dari setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan matematis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2021). Aktivitas analisis data ini bertindak sebagai jembatan ilmiah untuk mengubah data mentah yang diperoleh dari lapangan menjadi informasi yang terstruktur dan bermakna kognitif (Amruddin et al., 2022).

Seluruh data primer yang bersumber dari jawaban kuesioner responden (pegawai operasional Dreezel Coffee Bandung) akan dikumpulkan, ditabulasikan, dan diolah secara kuantitatif melalui prosedur statistik dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *for Windows*. Kebenaran hipotesis yang diajukan peneliti harus dibuktikan secara empiris melalui data yang terkumpul untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsional antara variabel bebas *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Sugiyono, 2021).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2021). Metode yang digunakan adalah Pengukuran Frekuensi. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk mengukur tingkat kecenderungan jawaban serta memetakan secara mendalam bagaimana tanggapan rill dari karyawan terhadap kondisi *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Kinerja Pegawai di lapangan (Amruddin et al., 2022).

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner terstruktur menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2021). Setiap butir pernyataan kuesioner positif dihitung frekuensinya dan diberikan bobot nilai dengan gradasi skor sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

- Pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan bobot nilai 5.
- Pilihan jawaban Setuju (S) diberikan bobot nilai 4.
- Pilihan jawaban Kurang Setuju / Netral (KS / N) diberikan bobot nilai 3.
- Pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan bobot nilai 2.
- Pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan bobot nilai 1.

Setelah frekuensi jawaban dari responden dijumlahkan, peneliti menghitung nilai rata-rata (*mean*) pada setiap indikator dan variabel dengan menggunakan rumus skor rata-rata (Sugiyono, 2021):

$$\frac{\sum \text{Jumlah Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata-rata}$$

Untuk mengetahui kategori kedudukan nilai rata-rata tersebut ke dalam klasifikasi yang objektif, ditentukan Nilai Jenjang Interval (NJI) kelas kualitatif menggunakan rumus jarak interval sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$NJ I = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan perhitungan jarak interval sebesar 0,80, akumulasi jawaban responden diklasifikasikan ke dalam rentang kriteria skala pada Tabel 3.3 berikut (Sugiyono, 2021):



Gambar 3. 2
Baris Kontinum

Sumber : Data diolah penulis (2026)

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan pendekatan statistik inferensial yang bertujuan untuk menguji keabsahan teori serta membuktikan model hubungan kausalitas sebab-akibat antarvariabel yang diajukan dalam hipotesis penelitian (Amruddin et al., 2022). Analisis verifikatif dalam penelitian ini diaplikasikan untuk mengukur dan membuktikan secara ilmiah seberapa besar pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dreezel Coffee Bandung. Untuk menghasilkan parameter estimasi yang akurat, peneliti mengombinasikan beberapa tahapan metode, yaitu *Method of Successive Interval* (MSI), analisis regresi linear berganda, dan analisis korelasi berganda.

3.7.2.1 Method of Successive Interval (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan suatu teknik transformasi data yang digunakan untuk mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval (Sugiyono, 2021). Penggunaan teknik transformasi ini bersifat mutlak karena prosedur analisis statistik parameter seperti regresi linear berganda dan korelasi linear mensyaratkan data yang diolah harus memiliki skala pengukuran minimal interval (Amruddin et al., 2022). Proses pengolahan data MSI ini

dilakukan peneliti dengan bantuan komputasi program IBM SPSS *for Windows*. Langkah-langkah sistematis dalam mentransformasikan data ordinal menggunakan metode MSI adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Menentukan frekuensi setiap responden berdasarkan hasil kuesioner yang dikumpulkan, yaitu dengan menghitung berapa banyak responden yang memilih skor 1 sampai 5 untuk setiap butir pertanyaan.
2. Menentukan jumlah responden yang memperoleh skor-skor tersebut, yang selanjutnya dinyatakan sebagai nilai frekuensi.
3. Menghitung proporsi untuk setiap pilihan jawaban dengan cara membagi nilai frekuensi jawaban dengan keseluruhan jumlah responden.
4. Menghitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban, yang selanjutnya mendekati nilai atribut distribusi normal standar.
5. Menghitung nilai skala atau *Scale Value* (SV) untuk masing-masing pilihan jawaban responden melalui rumusan matematika :

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

6. Mentransformasikan nilai skala ke dalam nilai skor interval yang baru dengan menetapkan rumus (Sugiyono, 2021) :

$$Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

3.7.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta memprediksikan besarnya perubahan nilai dari variabel dependen (*terikat*) apabila nilai variabel independen (*bebas*) mengalami perubahan atau dimodifikasi secara sengaja (Sugiyono, 2021).

Di dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda diaplikasikan untuk mengukur besarnya pengaruh fungsional secara simultan maupun parsial dari variabel bebas yang terdiri atas *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Amruddin et al., 2022).

Sesuai dengan kerangka pemikiran konseptual, formulasi persamaan matematis untuk model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan Rumus:

- Y = Variabel terikat (*Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung*)
- a = Bilangan konstanta (nilai Y jika variabel X_1 dan X_2 bernilai nol)
- b_1 = Koefisien variabel *Hard Skill*
- b_2 = Koefisien variabel *Soft Skill*
- X_1 = Variabel bebas *Hard Skill*
- X_2 = Variabel bebas *Soft Skill*
- e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (dalam riset kuantitatif MSDM ini ditetapkan batas kesalahan sebesar 5% atau 0,05 guna mencapai tingkat akurasi model 95%)

3.7.2.4 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan linear secara simultan (bersama-sama) antara variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap *Kinerja Pegawai* (Sugiyono, 2021). Nilai koefisien korelasi berganda (R) dihitung guna mengukur keeratan

hubungan linear antardimensi kompetensi manusia tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2021):

$$R = \sqrt{\frac{JK_{\text{reg}}}{\sum Y^2}}$$

Keterangan Rumus:

- R = Koefisien korelasi berganda
- JK_{reg} = Jumlah kuadrat nilai regresi
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi variabel

Nilai koefisien korelasi berganda berada pada rentang batas interval $-1 \leq R \leq 1$ (Sugiyono, 2021). Tingkat keeratan hubungan linear antarvariabel kompetensi MSDM ditafsirkan secara baku berdasarkan pedoman kriteria akademik pada Tabel 3.4 berikut (Sugiyono, 2021):

Tabel 3. 3
Kriteria Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien (R)	Tingkatan Hubungan Keeratan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021)

3.7.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (K_d)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kemampuan model dalam menjelaskan kontribusi pengaruh variabel independen terhadap naik-turunnya nilai variabel dependen (Amruddin et al., 2022). Langkah perhitungan koefisien determinasi dibagi menjadi dua jenis parameter analisis, yaitu (Sugiyono, 2021):

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (Simultan)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase total dari variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan (bersama-sama) dalam menjelaskan variasi variabel Kinerja Pegawai dengan mengkuadratkan koefisien korelasi bergandanya, menggunakan rumus fungsional (Sugiyono, 2021):

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

Keterangan Rumus:

- K_d = Nilai persentase Koefisien Determinasi Simultan
- R^2 = Kuadrat dari nilai Koefisien Korelasi Berganda yang diperoleh

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi murni yang disumbangkan secara individual oleh masing-masing variabel bebas (*Hard Skill* atau *Soft Skill*) secara terpisah terhadap variabel Kinerja Pegawai (Amruddin et al., 2022). Penghitungan nilai determinasi parsial menggunakan rumus (Amruddin et al., 2022):

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

Keterangan Rumus:

- K_d = Koefisien Determinasi Parsial individual variabel bebas
- β = Nilai *Standardized Coefficients* (Beta) output regresi SPSS
- Zero Order = Nilai korelasi murni variabel bebas terhadap variabel terikat
- 100% = Faktor pengali konversi data ke dalam bentuk persentase

Kriteria untuk mengevaluasi kekuatan koefisien determinasi diatur berdasarkan batasan parameter berikut (Sugiyono, 2021):

- Jika nilai $K_d = 0$, berarti kemampuan atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai rendah atau tidak memiliki pengaruh sama sekali.
- Jika nilai $K_d = 1$, berarti kemampuan atau kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai sangat kuat sempurna.

3.7.3 Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis merupakan prosedur pembuktian statistik yang digunakan untuk mengambil keputusan mengenai penolakan atau penerimaan terhadap pernyataan dugaan teoretis sementara (hipotesis) yang telah diajukan peneliti (Amruddin et al., 2022). Pengujian hipotesis statistik di dalam riset ini dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh nyata dari variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial (Sugiyono, 2021).

3.7.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2021). Di dalam model penelitian MSDM kuantitatif ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan output tabel *Analysis of Variance* (ANOVA) pada SPSS menggunakan batas signifikansi tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (Amruddin et al., 2022). Batas alpha 5% ini berarti tingkat probabilitas kebenaran dari penarikan kesimpulan statistik memiliki keakuratan mencapai 95%.

Rancangan pasangan hipotesis simultan yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung $H_0: b_1, b_2 = 0$,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung $H_1: b_1, b_2 \neq 0$.

Formulasi matematis yang digunakan untuk menghitung nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

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

Keterangan Rumus:

- R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi ganda (Koefisien Determinasi)
- k = Banyaknya jumlah variabel bebas di dalam model (2 variabel)
- n = Ukuran jumlah sampel responden operasional (73 responden)

Pasangan hipotesis statistik di atas diuji dengan membandingkan nilai kriteria distribusi F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kebebasan pembilang (k) dan

penyebut $(n - k - 1)$ dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* terbukti secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai.
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual secara mandiri terhadap variabel dependen, untuk melihat apakah hubungan tersebut memberikan kontribusi nyata atau tidak terhadap pembentukan performa kerja karyawan (Sugiyono, 2021). Batas pengujian parsial ditetapkan pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$.

Rancangan pasangan hipotesis parsial yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2021) :

1. Pengujian Parsial Variabel *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai:

- $H_0: b_1 = 0$: Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keahlian Teknis (*Hard Skill*) terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung.
- $H_1: b_1 \neq 0$: Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keahlian Teknis (*Hard Skill*) terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung.

2. Pengujian Parsial Variabel *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai:

- $H_0: b_2 = 0$: Secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kapabilitas Non-Teknis (*Soft Skill*) terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung.
- $H_1: b_2 \neq 0$: Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kapabilitas Non-Teknis (*Soft Skill*) terhadap Kinerja Pegawai Dreezel Coffee Bandung.

Untuk menghitung nilai statistik t_{hitung} fungsional, digunakan rumus formula sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$t_{hitung} = \frac{r_p \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan Rumus:

- t_{hitung} = Nilai parameter statistik uji korelasi parsial
- n = Ukuran jumlah sampel responden penelitian
- r_p = Nilai koefisien korelasi parsial yang dihasilkan dari output SPSS

Nilai t_{hitung} yang dihasilkan selanjutnya dibandingkan dengan nilai kritis t_{tabel} dengan parameter kriteria keputusan sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada batas tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa variabel independen secara individual memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada batas tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8 Struktur dan Petunjuk Pengisian Kuesioner

I. Karakteristik Responden (Data Demografi)

Mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi identitas diri di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda centang pada pilihan yang tersedia:

1. Nama (Boleh Inisial) :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 21–25 Tahun ☐ > 25 Tahun
4. Masa Kerja : ☐ < 6 Bulan ☐ 6 Bulan – 1 Tahun ☐ > 1 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Lembar Pernyataan

Saudara/i diminta untuk memilih satu dari lima alternatif jawaban pada kolom yang tersedia yang paling sesuai dengan kondisi riil yang Anda rasakan selama bekerja, dengan pedoman bobot skor sebagai berikut:

- **SS** : Sangat Setuju (Skor 5)
- **S** : Setuju (Skor 4)
- **KS/N** : Kurang Setuju / Netral (Skor 3)
- **TS** : Tidak Setuju (Skor 2)
- **STS** : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

3.8.1 Butir Pernyataan Kuesioner Penelitian

Tabel 3. 4
Dimensi Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Item	Jumlah Item
1	Hard Skill (X1)	1. Pengetahuan Teknis	a. <i>Product Knowledge</i> b. Prosedural Kerja	1 2	2
		2. Keterampilan Menggunakan Alat	a. Kemahiran Motorik b. Literasi Digital	3 4	2
		3. Pemecahan Masalah Teknis	a. <i>Troubleshooting</i> b. Efisiensi Bahan / Waste c. Penanganan Gangguan Mekanis (Baru)	5 6 7	3
2	Soft Skill (X2)	1. Nilai-Nilai (Values)	a. Integritas Kerja b. Sifat Altruisme	8 9	2
		2. Sikap Kerja (Attitudes)	a. <i>Hospitality Attitude</i> b. Regulasi Emosi c. Mendengarkan Aktif (Baru)	10 11 12	3
		3. Minat (Interests)	a. <i>Passion for Coffee</i> b. <i>Continuous Learning</i>	13 14	2
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Akurasi Mutu b. Higiene Area	15 16	2
		2. Kuantitas Kerja	a. Volume Output b. Efisiensi Waktu	17 18	2
		3. Tanggung Jawab	a. Komitmen Tugas	19	3

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Item	Jumlah Item
			b. Kepatuhan Kebijakan	20	
			c. Menjaga Aset Fisik (Baru)	21	
		4. Kerja Sama	a. Koordinasi Kerja	22	2
			b. Komunikasi Interpersonal	23	
		5. Inisiatif	a. Kesigapan Bertindak	24	2
			b. Kemandirian Kerja	25	
Total Item					25

Sumber : Data diolah penulis (2026)

3.9 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.9.1 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh keahlian teknis (*Hard Skill*) dan kapabilitas nonteknis (*Soft Skill*) terhadap Kinerja Pegawai ini dilaksanakan pada unit usaha kreatif sektor *food and beverage*, yaitu ***Dreezel Coffee Bandung***. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa Dreezel Coffee merupakan salah satu entitas bisnis kedai kopi lokal yang memiliki reputasi merek mapan dan basis pelanggan stabil di Kota Bandung, namun memiliki dinamika manajerial internal berupa fluktuasi realisasi target kinerja pegawai yang menarik untuk diteliti lebih mendalam. Proses pengambilan data primer berupa penyebaran kuesioner harian serta aktivitas observasi operasional bar dilakukan langsung di area kerja kedai tersebut.

3.9.2 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS
TAHAP PERSIAPAN									
1	Penjajakan	X							
2	Studi Kepustakaan		X	X	X				
3	Pengajuan Judul				X	X			
4	Penyusunan Seminar					X	X	X	X
5	Seminar Usulan Penelitian					X	X	X	X
6	Perbaikan Seminar					X	X	X	X
TAHAP PENELITIAN									
1	Pengumpulan Data								
2	Kuesioner								
3	Observasi								
4	Dokumentasi								
5	Pengolahan Data								
6	Analisis Data								
TAHAP PENYUSUNAN									
1	Pembuatan Penelitian								
2	Perbaikan Penelitian								
3	Sidang Skripsi								