



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Destinasi Tirta Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis yang berkaitan dengan biro wisata yang didirikan pada tahun 1999, sekarang Panorama Destination sudah menjadi sebuah perusahaan Biro Perjalanan Wisata yang didukung oleh lebih dari 435 karyawan yang handal dan 250 pemandu wisata yang terlatih. Selain itu, Panorama Destination juga menyediakan paket wisata dan perjalanan dan layanan terkait lainnya, seperti menyediakan pemandu wisata dan transportasi wisata. Kemudian menyediakan layanan wisata terbaik di Indonesia dan memiliki 6 cabang destinasi wisata utama di antara lain wilayah Sumatera (Medan), Jawa (Jakarta), Bali, Lombok, Flores (Labuan Bajo), Sulawesi (Makassar).

PT. Destinasi Tirta Nusantara adalah Induk perusahaan dari Panorama Group yang sahamnya 62,94% dimiliki oleh PT. Panorama Sentrawisata, 6,99% dimiliki oleh PT Catur Putera dan 30,07% dimiliki oleh publik. PT. Destinasi Tirta Nusantara didirikan pada tanggal 30 Oktober 1999 yang berpusat di Panorama Tower Jl. Tomang Raya 63, Jakarta Barat dan sejak tanggal 5 Januari 2018 kini berposisi di CBC Cengkareng Tower C Panorama Building Jl. Atang Sanjaya no.21, Benda, Tangerang, Banten.

PT. Destinasi Tirta Nusantara bergerak di bidang *inbound*, yaitu melayani dan memberikan arahan kepada *tour operator* luar negeri, untuk menyediakan pelayanan dan membuat program perjalanan, seperti untuk group maupun individual yang meliputi area: Sumatera, Jawa, Sulawesi, Bali, Lombok, dan tujuan wisata lainnya di Indonesia. Produk dan layanan yang ditawarkan oleh PT. Destinasi Tirta Nusantara adalah *overland and round trip tours, beach holiday, daily sightseeing, coach and rental, free and easy program, stopover program, incentive tours, adventure tours, dan special interest program.*

PT. Destinasi Tirta Nusantara secara aktif tetap mempertahankan kegiatan promosi wisata internasional, disamping itu melakukan perjalanan mengunjungi mitra usaha agar secara konsisten menampilkan Indonesia sebagai tujuan wisata bagi pelanggannya, membangun kemitraan dan aktif menyelenggaraan wisata edukasi (FAM TRIP) kepada mitra usaha untuk menjamin berlanjutan pertumbuhan pasar. Pertumbuhan Panorama Prestige sejak tahun 2014 sebagai peran aktif perseroan pada kegiatan wisata maritim, dimana di tahun 2015 telah mengatur serta merencanakan kedatangan wisatawan *cruise* melalui pelabuhan Sabang, Belawan Medan, Semarang, Makassar, Bali dan Pulau Komodo sebagai destinasi utama. Berkelanjutan kegiatan kegiatan pariwisata di daerah seperti Festival Danau Toba, Pesta Kesenian Bali, Tour d'Singkarak, Festival Tambora, Sail Komodo dan kegiatan pariwisata yang bersifat lokal, mendorong minat wisatawan, pelaku wisata dan maskapai penerbangan bekerja sama mengisi kapasitas pesawat sehingga lebih memberikan banyak alternatif

wisata bagi masyarakat, mulai dari rekreasi ke objek wisata, hingga kegiatan MICE (meeting, incentive, conference, and exhibition).

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai perusahaan publik, PT. Destinasi Tirta Nusantara memiliki tanggung jawab untuk memberikan hasil terbaiknya bagi para *stakeholders*. Oleh karena itu, dalam setiap kegiatan usahanya PT. Destinasi Tirta Nusantara harus berjalan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1. Visi

“Menduniakan Panorama“ dengan:

1. Menjadi pemimpin industri sejati di semua bidang usaha yang kami lakukan.
2. Memiliki kehadiran dan daya saing yang kuat di tingkat lokal dan global.
3. Mensinergikan segenap sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan manfaat kepada para pemangku kepentingan (pelanggan, rekanan, karyawan, pemilik perusahaan dan lingkungan)
4. Ikut serta dalam menciptakan nilai-nilai yang bermanfaat secara Berkelanjutan bagi kehidupan manusia.
5. Berkontribusi dalam menciptakan kehidupan yang bermakna.

2. Misi

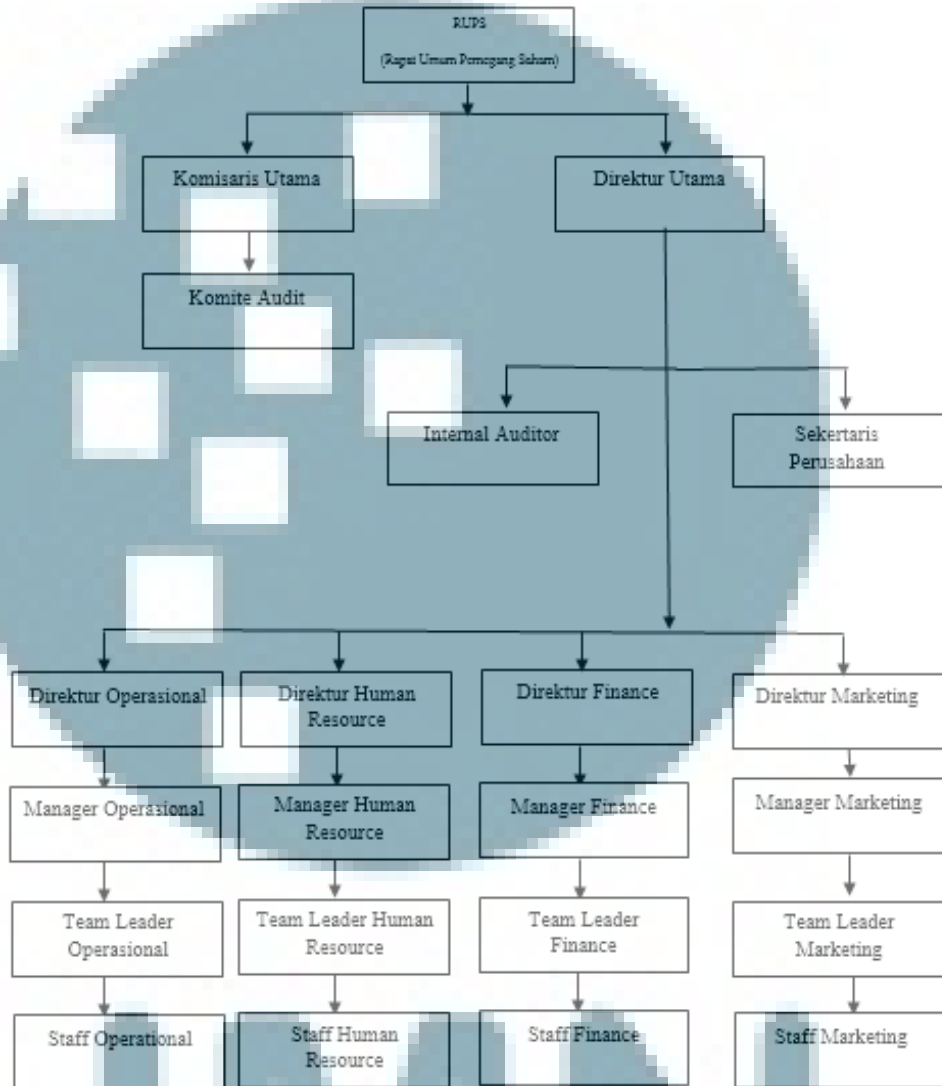
1. Sebuah kelompok perusahaan terintegrasi yang bergerak di bidang pariwisata, transportasi, ‘hospitality’, dan bidang usaha terkait lainnya.

2. Dengan handal dan sepenuh hati kami memberikan pengalaman - pengalaman unik yang menyenangkan melalui layanan inovatif dan prima.
3. Memberikan kepuasan kepada para pemangku kepentingan (pelanggan, rekanan, karyawan, pemilik perusahaan dan lingkungan) dengan pertumbuhan dan manfaat yang berkelanjutan.
4. “Menjadikan Panorama milik dunia”



UMN

3.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi
Sumber : Data Perusahaan

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah rencana utama yang menentukan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Desain penelitian akan menunjukkan sebuah kerangka atau perencanaan tindakan untuk sebuah penelitian (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013).

3.3.1 *Research Data*

Research data adalah suatu penyelidikan, pemeriksaan, pencermatan, percobaan yang membutuhkan ketelitian dengan menggunakan metode tertentu untuk memperoleh suatu hasil dengan tujuan tertentu.

Menurut Maholtra (2012) ada 2 metode yang dapat digunakan, yaitu:

1. *Primary data*, adalah data yang berasal dari peneliti, dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menangani suatu masalah penelitian.
2. *Secondary data*, adalah data yang sudah ada sebelumnya yang telah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah penelitian lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan kedua sumber data tersebut dalam penelitian ini. Sumber data yang banyak digunakan dalam penelitian ini adalah *primary data*. Pengumpulan data dilakukan melalui *in-depth interview* dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner untuk karyawan PT. Destinasi Tirta Nusantara. Sedangkan untuk *secondary data* dalam penelitian ini peneliti peroleh dari beberapa sumber seperti jurnal, artikel, serta beberapa buku teori.

3.3.2 Metode Penelitian

Menurut Zikmund, et al., (2013) terdapat dua jenis penelitian, yaitu :

1. *Qualitative business research*

Jenis penelitian dimana peneliti menyediakan penafsiran berdasarkan fenomena yang ada tanpa tergantung pada pengukuran numerik.

2. *Quantitative business research*

Jenis penelitian yang mewajibkan peneliti untuk meneliti berdasarkan pengukuran numerik yang ada dan menggunakan pendekatan analisis.

Menurut Zikmund, et al., (2013) terdapat tiga metode penelitian kuantitatif, yaitu :

1. *Exploratory research*

Dilakukan untuk memperjelas situasi yang ambigu atau menemukan peluang bisnis potensial. *Exploratory research* tidak dimaksudkan untuk memberikan bukti konklusif yang menentukan tindakan tertentu. *Exploratory research* juga sering digunakan bertujuan untuk memandu dan memperbaiki *subsequent research efforts*.

2. *Descriptive research*

Penelitian yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan. Dengan demikian, *descriptive research* mencoba untuk memberikan gambaran situasi tertentu dengan membahas pertanyaan siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana.

3. *Causal research*

Penelitian yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Desain *causal research* dapat memakan waktu lama untuk diimplementasikan dan juga sering melibatkan desain rumit yang sangat mahal.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif & kualitatif dan *descriptive research*. Zikmund, et al., (2013) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan melakukan *in dept interview* & kuantitatif yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner dan *descriptive research* karena data yang didapatkan oleh peneliti diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif.

3.3.3 Sampling Frame

Dalam teknik sampling, beberapa penggunaannya disyaratkan menggunakan *sampling frame*. Dalam Zikmund & babin (2011) menjelaskan bahwa *sampling frame* adalah daftar elemen dari sebuah populasi yang dapat dijadikan sampel suatu penelitian.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok orang yang terdapat dalam suatu entitas yang memiliki karakteristik yang sama (Zikmund, et al., 2013). Dalam penelitian ini, yang menjadi target populasi adalah karyawan tetap PT. Destinasi Tirta

Nusantara.

Sampel merupakan sekelompok orang atau beberapa bagian dari sebuah populasi (Zikmund, et al., 2013). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan tetap PT Destinasi Tirta Nusantara yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan sudah pernah mengikuti *soft skill training*.

3.4.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund et al., (2013) membagi *sampling technique* menjadi dua jenis, yaitu :

3.4.2.1 *Probability Sampling*

Teknik *probability sampling* adalah dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden. Menurut Zikmund et al., (2013) terapat tujuh teknik *probability sampling* yang dapat digunakan, yaitu :

1. *Simple Random Sampling*

Sebuah prosedur pengambilan sampel yang menjamin atau memastikan setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

2. *Systematic Sampling*

Sebuah prosedur pengambilan sampel dimana titik awal dipilih berdasarkan proses acak dan setiap angka n pada daftar akan dipilih.

3. *Stratified Sampling*

Sebuah prosedur *probability sampling* dimana kumpulan sampel acak

sederhana yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dari dalam setiap lapisan populasi.

4. *Proportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana jumlah unit *sampling* yang diambil dari setiap lapisan sebanding atau proporsional dengan ukuran populasi lapisan itu.

5. *Disproportional Stratified Sample*

Sampel bertingkat dimana ukuran sampel untuk setiap strata atau lapisan dialokasikan sesuai dengan pertimbangan analitis.

6. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang efisien secara ekonomi dimana unit *sampling* primer bukanlah elemen individual dalam populasi melainkan sekelompok besar elemen. Kelompok dipilih secara acak.

7. *Multistage Area Sampling*

Sampling yang melibatkan penggunaan kombinasi dua atau lebih teknik *probability sampling*.

3.4.2.2 *Nonprobability Sampling*

Teknik *nonprobability sampling* adalah dimana populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden, sampel dipilih berdasarkan penilaian dari peneliti itu sendiri (Zikmund et al., 2013). Terdapat empat *sampling technique* di dalam *non- probability sampling*, yaitu:

1. *Convenience Sampling*

Mengacu pada pengambilan sampel dengan mendapatkan orang atau unit yang paling mudah didapatkan.

2. *Judgemental Sampling*

Teknik *nonprobability sampling* dimana individu yang berpengalaman memilih sampel berdasarkan penilaiannya tentang beberapa karakteristik yang tepat atau sesuai yang diperlukan dari anggota sampel.

3. *Quota Sampling*

Prosedur *nonprobability sampling* yang memastikan bahwa berbagai *subgroups* populasi akan diwakili pada karakteristik yang bersangkutan dengan tingkat yang tepat yang diinginkan oleh peneliti.

4. *Snowball Sampling*

Prosedur pengambilan sampel dimana responden awal dipilih dengan metode *probability* dan responden tambahan diperoleh dari informasi yang diberikan oleh responden awal tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dimana unit sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti. Kemudian untuk *sampling technique* dari *nonprobability sampling* yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah *judgement sampling* karena sampel dipilih berdasarkan penilaian pribadi penulis sesuai dengan ketentuan yang dipilih yaitu karyawan tetap PT Destinasi Tirta Nusantara yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan sudah pernah mengikuti *soft skill training*.

3.4.3 *Sampling Size*

Sampling size merupakan jumlah elemen yang akan dimasukkan atau diikutsertakan di dalam penelitian (Malhotra, 2012). Menurut Hair, Black, Babin & Anderson (2010) penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada

penentuan banyaknya jumlah *item* pertanyaan yang digunakan pada kuesioner, dimana dengan mengasumsikan $n \times 5$ observasi sampai $n \times 10$ observasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan $n \times 5$ observasi dengan jumlah indikator 26 buah, maka jumlah *minimum sample* yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak $26 \times 5 = 130$ responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi (Malhotra, 2012). Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari objek penelitian, yaitu karyawan tetap PT. Destinasi Tirta Nusantara yang sudah bekerja minimal satu tahun.. Data yang peneliti peroleh dari objek penelitian adalah melalui *in-depth interview* dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner.

Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah yang dihadapi (Zikmund, et al., 2013). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari objek penelitian, melainkan data yang peneliti peroleh dari beberapa sumber seperti buku-buku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan artikel-artikel.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data Zikmund, et al., (2013) mengkategorikan

beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data sebagai berikut :

1. *Observation research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian yang disaksikan.
2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh individu-individu.

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang telah dijelaskan, peneliti memilih untuk menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Dalam metode *survey research*, peneliti melakukan *in-depth interview* terhadap beberapa karyawan yang kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap yang minimal sudah bekerja selama satu tahun di PT. Destinasi Tirta Nusantara.

3.6 Periode Penelitian

Periode pengisian kuesioner untuk *pre-test* dilakukan pada 14 Mei – 31 Mei 2018. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pre-test* adalah sebanyak 30 karyawan tetap PT. Destinasi Tirta Nusantara. Sedangkan periode penyebaran dan pengumpulan kuesioner *main-test* dilakukan pada 15 Juni - 30 Juni 2018. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini sebanyak 130 karyawan tetap PT. Destinasi Tirta Nusantara.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai

bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2016).

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat setuju	6
Setuju	5
Cukup Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3.8 Definisi Operasional Variabel

Zikmund, et al., (2013) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang bervariasi atau berubah dari satu contoh ke lainnya dan dapat menunjukkan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.8.1 *Independent Variable* (X)

Pada penelitian ini yang termasuk *independent variable* adalah *job satisfaction*, *soft skill training*, dan *work environment*.

3.8.1.1 *Job Satisfaction* (X1)

Menurut Kinicki & Williams (2010) *job satisfaction* adalah sejauh mana kita merasakan positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Kebanyakan orang tidak menyukai semua hal tentang pekerjaan mereka, kepuasan mereka tergantung bagaimana perasaan mereka dalam berbagai komponen seperti promosi, rekan kerja, dan supervisi.

Job satisfaction merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2003).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 6. Pada skala 1 menunjukkan bahwa *job satisfaction* yang terjadi sangat rendah di dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan bahwa *job satisfaction* yang terjadi sangat tinggi di dalam perusahaan.

3.8.1.2 Soft Skill Training (X2)

Menurut Robles (2012) dalam jurnal Manara (2014) mendefinisikan *soft skill* sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi. *Soft skill* merupakan kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk manajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Menurut Dessler (2008) *training* adalah memberikan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 6. Pada skala 1 menunjukkan bahwa frekuensi *soft skill training* yang terjadi sangat rendah di dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan bahwa *soft skill training* yang terjadi sangat tinggi di dalam perusahaan.

3.8.1.3 Work Environment (X3)

Menurut Sedarmayati (2001) *work environment* merupakan keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Saydam (2000) dalam jurnal Erlina (2017) *work environment* ialah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 6. Pada skala 1 menunjukkan bahwa *work environment* yang terjadi sangat rendah di dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan bahwa *work environment* yang terjadi sangat tinggi di dalam perusahaan.

3.8.2 Dependent Variable (Y)

Dalam penelitian ini, yang menjadi dependent variable yaitu *employee performance*.

3.8.2.1 Employee Performance (Y1)

Menurut Rivai (2005) pengertian *employee performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Employee performance menurut Sjahrudin (2000) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 6. Pada skala 1 menunjukkan bahwa anggapan *employee performance* yang terjadi sangat rendah di dalam perusahaan dan skala 6 menunjukkan bahwa *employee performance* yang terjadi sangat tinggi di dalam perusahaan.

3.9 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *un-observed* (sering juga disebut konstruk), yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Dalam *pre-test* penelitian, peneliti menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23, yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows* (Ghozali, 2013). IBM SPSS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden *pre-test* dan *main-test*.

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep (Zigmund, et al., 2013). Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan untuk menguji *valid* tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Ghozali (2016) mengemukakan bahwa uji *Bartlett of Sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, antara lain :

- 1) *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.
- 2) Uji statistik signifikan *Bartlett's test of sphericity* ($\text{sig.} < 0.05$) menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antar variabel untuk di proses lebih lanjut (Hair, et al., 2010).
- 3) Nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) harus > 0.50 untuk pengujian keseluruhan dan setiap variabel individual. Variabel dengan nilai < 0.50 harus dihilangkan dari analisis faktor satu per satu, dimulai dari variabel yang memiliki nilai terkecil atau terendah (Hair, et al., 2010).
- 4) *Factor Loadings* harus memiliki nilai > 0.50 dan idealnya > 0.70 (Hair, et al., 2010).

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016). Sedangkan menurut Hair, et al., (2010) *rule of thumb* untuk reliabilitas dengan nilai > 0.7 menunjukkan reliabilitas yang baik.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

3.9.2.1 Uji Multikolinearity

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016). Maka dari itu, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari 2 segi, yaitu nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.9.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas apabila melihat kepada grafik *plots*. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.9.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2016).

3.9.3 Uji Model

3.9.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.9.4 Uji Hipotesis

3.9.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas. Sedangkan regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016)

Persamaan dari model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Employee Performance*

X_1 = *Job Satisfaction*

X_2 = *Soft Skill Training*

X_3 = *Work Environment*

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

3.9.4.2 Uji Statistik (*t-test*)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$H_0 : b_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau

$H_A : b_i \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Menurut Ghozali (2016) terdapat 2 cara melakukan uji t yaitu sebagai berikut :

1. Quick Look : Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka kesimpulannya adalah menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

UMMN

3.9.5 Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2 Operational Variable

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	<p><i>Job Satisfaction</i> <i>Job satisfaction</i> adalah sejauh mana karyawan merasakan positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Kebanyakan orang tidak menyukai semua hal tentang pekerjaan mereka, kepuasan mereka tergantung bagaimana perasaan mereka dalam berbagai komponen seperti promosi, rekan kerja, dan supervisi (Kinicki & Williams, 2010).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan 2. Saya puas dengan gaji yang saya terima 3. Saya puas dengan <i>benefit</i> yang saya terima 4. Saya mengerti dengan baik mengenai jenjang karir saya di perusahaan ini 5. Saya puas dengan peluang yang diberikan perusahaan untuk kemajuan karir saya 6. Saya puas dengan lingkungan kerja saya 	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 6</p>	<p>Sununta, S., & Pila-Ngarm, P. "<i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i>" Emerald Insight (2016)</p>

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
2.	<p>Soft Skills Training, <i>Soft skills</i> didefinisikan sebagai kombinasi antara kualitas pribadi, keterampilan interpersonal, dan keterampilan atau pengetahuan tambahan yang membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Pandey & Pandey, 2015).</p> <p><i>Training</i> adalah area di mana organisasi, industri, dan pengembangan individu dapat bertemu, dan di mana sumber daya manusia dan pertumbuhan perusahaan dapat disatukan (Sundarajan, 2007).</p> <p><i>Soft skill training</i> adalah pengembangan yang dilakukan kepada individu yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan pengetahuan individu tersebut yang dapat berpengaruh kepada perusahaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Teamwork training</i> dirancang berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang saya lakukan 2. <i>Teamwork training</i> yang diberikan dapat diaplikasikan di pekerjaan yang saya lakukan 3. Saya mengetahui tujuan <i>teamwork training</i> yang diberikan 4. <i>Teamwork training</i> meningkatkan motivasi saya terhadap pekerjaan yang saya lakukan 5. <i>Teamwork training</i> meningkatkan keterampilan, diri saya. 6. <i>Teamwork training</i> meningkatkan pengetahuan saya 7. <i>Teamwork training</i> membuat saya merasa puas dengan pekerjaan saya 8. Metode <i>teamwork training</i> yang digunakan oleh perusahaan berjalan efektif 	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 6</p>	<p>Asfaw, A. M., Argaw, M. D., & Bayissa, L. “<i>The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia</i>” <i>Journal of Human Resource and Sustainability Studies</i> (2017)</p>

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
3.	<p>Work Environment <i>work environment</i> adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan saya memberikan informasi yang cukup terkait pekerjaan yang saya lakukan 2. Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan ekspektasi saya 3. Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu kemajuan karir saya 4. Terdapat kepercayaan antar karyawan secara umum 5. Adanya komunikasi langsung antara atasan dan bawahan 	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 6</p>	<p>Raziq, A., & Maulabakhsh, R. <i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>. Science Direct (2015)</p>

UMMN

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
4.	<p>Employee Performance <i>Employee performance</i> adalah apa yang karyawan kerjakan yang terdiri dari beberapa elemen seperti kuantitas yang diberikan, kualitas yang diberikan, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, kehadiran di tempat kerja dan dapat bekerja sama (Gungor, 2011).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini saya bekerja pada tingkat kinerja terbaik saya 2. Saya bangga akan kinerja kerja saya 3. Saya mencoba untuk bekerja di tempat kerja selama yang saya bisa 4. Saya adalah yang terbaik dalam pekerjaan yang saya lakukan 5. Saya menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pekerjaan saya 6. Pekerjaan yang saya lakukan selalu berkualitas tinggi 	<p><i>Likert Scale</i> 1 - 6</p>	<p>Damoah, J. O., & Ntisful, A. “<i>Childcare Demands and Employee Performance: The Moderating Influence of Team Support. Team Performance Management</i>” 36-50 Emerald Insight (2016).</p>

UMN