

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya fokus unit analisis ialah karyawan support produksi, divisi lain produksi, dan staff umum di PT Hini Daiki Indonesia.

3.1.1 Sejarah PT Hini Daiki Indonesia

PT. HINI DAIKI INDONESIA didirikan pada tanggal 8 September 1989 beralamat di Jln Raya Ciawi KM. 13 Kp. Kebon Bencoy Ds Mekarwangi Kec Cisayong Kab. Tasikmalaya Jawa Barat – Indonesia. Atas prakarsa dan kerjasama antara Mr Hirokazu Kanagawa dari Jepang dan R.Roni Rubiani dari Indonesia. Mr Hirokazu Kanagawa tidak hanya memiliki bisnis di Indonesia, khususnya di Tasikmalaya, tetapi juga memiliki perusahaan Jepang lainnya bernama Daiki Co., LTD.

Latar belakang perusahaan pembuat topi ini melakukan ekspansi perusahaan dengan membuat bahan jenis topi yang terbuat dari anyaman bahan pandan dan panama. Hal ini didasarkan atas kemampuan Mr. Hirokazu Kanagawa yang berpengalaman dalam pembuatan topi di Jepang selama kurang lebih 40 tahun. Perusahaan Mr Hirokazu Kanagawa berekspansi ke Indonesia karena Indonesia memiliki banyak sumber daya alam dan Indonesia pernah dikenal dengan produksi tenun ikat serta berbagai kerajina yang sangat berkualitas. Informasi bahan dan anyaman pandan panama sudah dikenal melalui media pariwisata di Indonesia. Karena telah diinformasikan bahwa anyaman pandan dan panama berfokus di Jawa,

yaitu di Tasikmalaya Jawa Barat. Namun, para pengrajin tidak hanya berada di Tasikmalaya tetapi juga sebagian besar di Gombong Jawa Tengah.

Dengan merintis melalui keahlian menganyam Tasikmalaya dan dibantu oleh tenaga kerja dari Gombong Jawa Tengah, PT. HINI DAIKI INDONESIA di Tasikmalaya dapat melalui usahanya di bidang pembuatan topi yang terbuat dari anyaman pandan dan panama.

Dengan modal awal US\$307.000, terbagi menjadi dua pemegang saham yaitu Bapak Eko Tanuwijaya SH yang memiliki saham sebesar 22,4% sedangkan pihak Jepang diwakili oleh Daiki Co., LTD. 77,6% saham. Selain itu pembuatan topi anyaman PT. HINI DAIKI INDONESIA juga memproduksi barang-barang lainnya seperti tas, sandal dan ikat pinggang. Topi ini bisa disebut sebagai topi istilah Tekstil, dimana pembuatannya sesuai dengan pesanan makloon yaitu dari Daiki Co, di Jepang. Hingga saat ini perkembangan PT. HINI DAIKI INDONESIA di Tasikmalaya semakin meningkat serta telah mampu menyerap tenaga kerja sekitar 600 orang karyawan lebih dari berbagai daerah.

PT. HINI DAIKI INDONESIA terus berkembang menjadi Perusahaan Topi Textile dan Garment dengan memproduksi Topi Cap dan Hat, Anyam, dan Rajut berskala Eksport dan dalam negeri.

3.1.2 Visi dan Misi

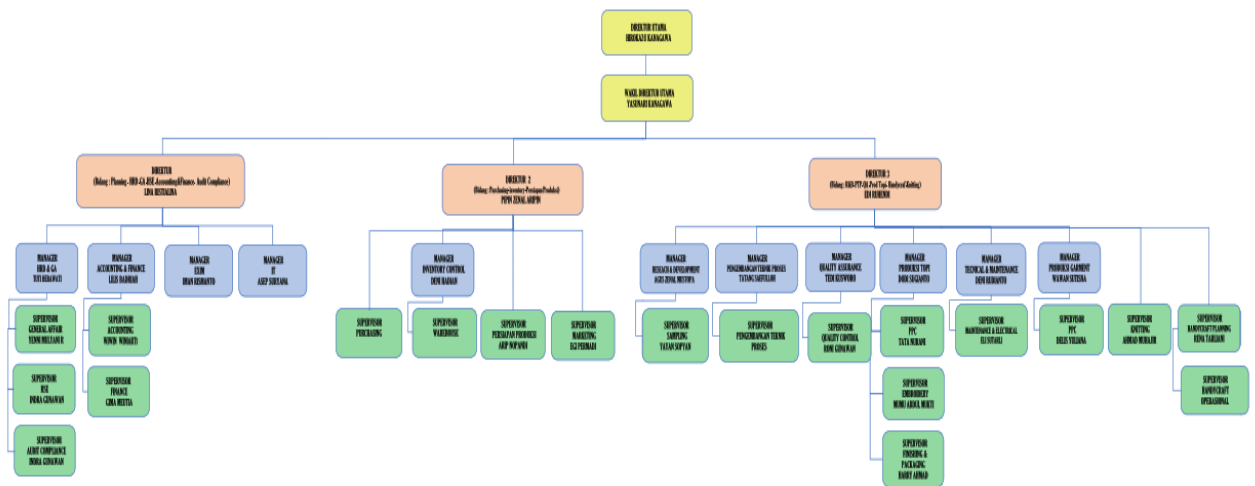
Visi

"Menjadi industri kreatif terdepan dan berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama".

Misi

1. Membentuk Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan tata kelola perusahaan yang baik.
2. Membaca situasi pasar dengan mengikuti trend dalam rangka menstabilkan order.
3. Memberikan pelayanan terbaik dalam rangka mendukung kegiatan usaha yang efektif dan efisien.
4. Menjamin kualitas melalui improvisasi yang berkesinambungan.
5. Menciptakan hubungan industrial dan sosial yang harmonis dan dinamis
6. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan terkendali serta ramah lingkungan.

3.1.3 Struktur Organisasi PT Hini Daiki Indonesia



Sumber: Sumber: HRD PT Hini Daiki Indonesia (2025)

Gambar 3.1
Struktur Organisasi

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2022). Pendekatan kuantitatif berpijak pada pandangan positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen yang dirancang khusus, dan data yang diperoleh dianalisis secara statistik atau kuantitatif guna menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik yang digunakan dalam studi ini adalah metode survei, di mana data dikumpulkan dari situasi alami tanpa adanya manipulasi (Sugiyono, 2022).

3.2.1 Operasionalisasi Penelitian

Operasionalisasi variabel merujuk pada proses mendefinisikan atribut, karakteristik, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas tertentu yang bervariasi, yang telah dirumuskan oleh peneliti agar dapat dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022: 68). Berdasarkan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu dua variabel bebas (*independen*), satu variabel perantara (*intervening*), dan satu variabel tergantung (*dependen*). Berikut merupakan variabel dalam penelitian ini:

3.2.1.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen dalam SEM-PLS sering disebut juga dengan variabel eksogen. Variabel independen merupakan suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

(Sugiyono, 2022:69). Adapun dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2).

3.2.1.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen dalam SEM-PLS sering disebut juga dengan variabel endogen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022: 69). Adapun dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.1.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2022:70). Adapun dalam penelitian ini terdapat satu variabel intervening yaitu motivasi (Z).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan (X_1)	Pelatihan adalah proses sistematis meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar efektif dan efisien dalam tugas.	1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Kemampuan Instruktur Pelatihan 4. Peserta Pelatihan 5. Evaluasi Pelatihan	1. Kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja 2. Metode mudah dipahami 3. Instruktur kompeten 4. Partisipasi aktif karyawan 5. Evaluasi meningkatkan kemampuan kerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengembangan Karir (X_2)	Pengembangan karir adalah upaya individu dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan peluang karyawan mencapai tujuan jangka panjang.	1. Perencanaan Karir 2. Pengembangan Karir Individu 3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM 4. Peranan terhadap Umpan Balik Kinerja	1. Rencana karir jelas dan terarah. 2. Usaha meningkatkan kompetensi diri. 3. Dukungan perusahaan terhadap karir. 4. Umpan balik dimanfaatkan untuk pengembangan.	Ordinal
Motivasi (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan.	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang Menantang	1. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Upaya mencapai hasil terbaik 3. Dorongan karena peluang promosi 4. Penghargaan atas hasil kerja 5. Pekerjaan menumbuhkan semangat kerja	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar atau target tertentu.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan Kerja 4. Pelaksanaan Tugas 5. Tanggung Jawab	1. Hasil kerja sesuai standar 2. Volume kerja sesuai target 3. Pemahaman terhadap pekerjaan 4. Pelaksanaan sesuai prosedur 5. Disiplin dalam menjalankan tugas	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang objektif dan akurat sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun metode yang digunakan dalam proses pengumpulan data meliputi beberapa teknik berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data di mana peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan isu atau fenomena yang sedang diteliti (Sugiyono, 2022: 195). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap pihak *Human Resources* (HR) dan karyawan bagian produksi di PT. Hini Daiki Indonesia.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan

memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka (Sugiyono, 2022: 199). Teknik ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan sebagai teknik tambahan dalam pengumpulan data yang melengkapi metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2022: 200). Data yang diperoleh berasal dari dokumen atau catatan yang relevan dengan objek penelitian, seperti dokumen tertulis, riwayat perusahaan, biografi, kebijakan internal, maupun peraturan yang berlaku.

3.2.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data primer adalah dengan menyebarkan kuesioner yang diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hini Daiki Indonesia

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari

penelitian, seperti jurnal-jurnal terdahulu, artikel atau dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk dalam membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan support produksi, divisi lain produksi, serta staff dan umum di PT. Hini Daiki Indonesia sebanyak 253 orang, bisa dilihat dalam jumlah tenaga kerja bagian produksi di PT. Hini Daiki Indonesia pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 2
Data Jumlah Karyawan yang Memiliki Program Pelatihan dan Pengembangan Karir

No.	Sebaran Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Support Produksi	52
2.	Divisi Lain Produksi	123
3.	Staff dan Umum	78
Jumlah		253

Sumber: HRD PT Hini Daiki Indonesia (2025)

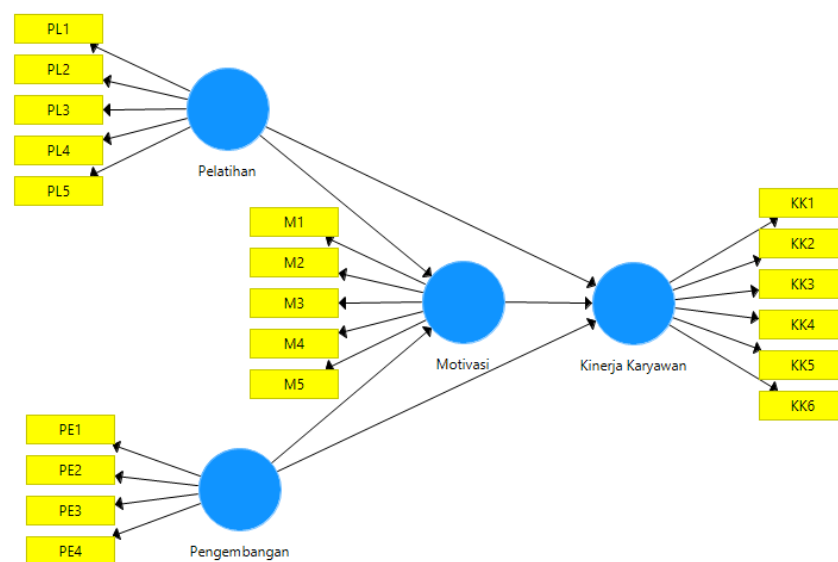
3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022: 122). Alasan mengambil sampling jenuh atau sensus karena

jumlah populasi sedikit dan dapat dijangkau secara langsung dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan support produksi, divisi lain produksi, serta staff dan umum di PT. Hini Daiki Indonesia sebanyak 253 orang.

3.3 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka paradigma penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir melalui motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini selanjutnya akan di analisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir melalui motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Analisis Deskriptif dan Analisis *Partial Least*

Square (PLS).

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, dan mean pengukuran tendensi sentral (Sugiyono, 2022).

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran yang diterapkan adalah Skala Likert yang berfungsi untuk mengukur topik secara keseluruhan, pengalaman, dan pendapat. Penggunaan Skala Likert akan menghasilkan data interval. Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk merancang instrumen yang mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok terhadap masalah tertentu dan potensi yang ada, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, serta hasil tindakan. Setiap jawaban dari pertanyaan dengan Skala Likert mencakup respons dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Pemberian skor ini bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden secara kuantitatif terhadap setiap indikator penelitian. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis untuk menggambarkan persepsi responden serta mengetahui kecenderungan sikap mereka terhadap variabel yang diteliti, sehingga hasil pengukuran dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan penelitian. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	CS	Cukup Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, (2022: 147)

3.4.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Analisis *Partial Least Square* (PLS). PLS ini merupakan suatu model penelitian dari Structural Equation Modelling (SEM). Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Hamid & Anwar, 2019: 15). Tujuan dari metode PLS-SEM ini adalah untuk menguji hubungan prediktif antar konstruksi (variabel laten) dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruksi tersebut.

PLS-SEM memiliki dua tahapan dalam evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Hamid & Anwar, 2019: 41). Untuk menguji hubungan relasional dan kausal dari sebuah konsep dan model penelitian maka terlebih dahulu harus melewati tahap uji validitas dan reliabilitas. Uji tersebut dapat digunakan dalam SEM melalui outer model yang didalamnya terdapat uji validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*convergent discriminant*), uji reliabilitas (*composit reability*). Selanjutnya dilakukan dengan uji model struktural (*inner model*) dengan

menggunakan beberapa komponen yang menjadi bagian dari model struktural (*inner model*) yaitu uji *R Square*, *Stone-Geisser Q-Square test*, nilai *t value*, serta signifikansi (*Path coefisient*) dari koefisien parameter jalur struktural.

3.4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Langkah awal dalam SEM-PLS adalah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (*Outer Model*). Tahap ini bertujuan untuk menguji indikator terhadap variabel laten, serta menilai sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten. Adapun dalam evaluasi model pengukuran ini pengujian terdiri dari:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Hamid & Anwar, 2019: 41). Adapun dalam metode ini dilakukan dua uji validitas yang akan dijabarkan sebagai berikut.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2010: 41).

Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk (Hamid & Anwar, 2019: 42).

Rule of Thumb untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0,6–0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, serta nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Hamid & Anwar, 2019: 42).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur

konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019: 42). Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 (Hamid & Anwar, 2019: 42).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Hamid & Anwar, 2019: 42). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Hamid & Anwar, 2019: 42).

3.4.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dalam metode SEM-PLS adalah evaluasi model struktural (*Inner Model*). Proses ini bertujuan untuk memprediksi hubungan (sebab-akibat) antara variabel laten atau antar variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Adapun dalam evaluasi model struktural ini dapat diukur dengan melihat dari Nilai *R Square*, *Goodness Of Fit*, dan Signifikansi.

1. Nilai *R-Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Hamid &

Anwar, 2019:43). Berdasarkan hal tersebut, jika nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah semakin besar nilai R Square maka semakin besar pula pengaruhnya (Hamid & Anwar, 2019: 43).

2. *Godness of Fit*

Perhitungan nilai *Godness of Fitt* dilakukan dengan menggunakan metode *Q-Square* dan *Normed Fit Index (NFI) Q-Square*. Semakin tinggi nilai *Q-Square*, maka semakin baik pula model yang diteliti atau dapat dikatakan model tersebut fit.

Rumus *Q Square* adalah sebagai berikut:

$$Q - Square = 1 - [1 - R21] \times [1 - R22]$$

Keterangan:

$$R21 = R-Square\ 1$$

$$R22 = R-Square\ 2$$

2. *Normed Fit Index*

Suatu model dianggap *fit* jika memiliki nilai $NFI > 0,9$. Nilai NFI dikatakan semakin baik atau fit apabila semakin mendekati 1.

3.4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Metode ini merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tiled*) *T-value* 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%) dan 2.58 (significance level = 1%), Setelah itu melalui prosedur *bootstrapping* akan diperoleh nilai estimasi koefisien jalur, nilai akan dianggap signifikan apabila nilai T-statistik lebih besar dari nilai t-

tabel (Hamid & Anwar, 2019:43).

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung atau *direct effect* digunakan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan langsung antar variabel tersebut dapat diketahui dari nilai *path coefficient* yang bernilai positif atau searah, jika nilai original sample pada *path coefficient* lebih dari 0 atau bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hipotesis berpengaruh positif. Selain itu hipotesis dikatakan signifikan jika nilai *P-value* < 0,05. Sedangkan jika nilai *P-value* > 0,05 maka hipotesis dikatakan tidak signifikan. Selain itu, pengaruh signifikansi dapat dilihat dari nilai T-statistik apabila nilai T-statistik lebih dari 1,96 maka hipotesis dikatakan signifikan dan apabila kurang dari 1,96 maka hipotesis tidak signifikan.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel independen melalui variabel mediasi, dapat dilihat dari nilai *specific indirect effect*, dimana hipotesis dikatakan signifikan apabila nilai *P-value* < 0,05 berarti variabel mediator mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel dependen terhadap variabel independen. Sedangkan jika nilai *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan jadi variabel mediator tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel dependen terhadap variabel independen.