

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat relevansi *transferable skills* pada karyawan lulusan bidang Arsitektur dengan kinerja karyawan perusahaan pengembang properti. Pendekatan Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah yang sudah terukur dan mempunyai populasi luas. Penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang banyak, yang dapat berupa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka, dan hasilnya dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Penelitian kuantitatif juga digunakan untuk melihat perbedaan dua peristiwa, kegiatan, atau program, serta untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini lebih mengutamakan metode kuantitatif deskriptif untuk konfirmasi dan membuktikan sampel yang diteliti dengan hasil pasti. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data untuk variabel *transferable skills* dilakukan melalui survei kuesioner menggunakan instrumen penilaian serta analisis data berupa angka. Sedangkan kinerja karyawan dinilai melalui kuesioner yang divalidasi oleh perusahaan melalui perwakilan direksi yaitu kepala divisi atau kepala bagian (*Head Officer*). Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui *transferable skills* dan kinerja karyawan perusahaan pengembang properti di PT. Summarecon Agung, Tbk.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan pengembang properti yaitu PT. Summarecon Agung, Tbk. Perusahaan ini dipilih sebagai kasus studi karena menjadi salah satu perusahaan pengembang properti terbesar di Indonesia yang memberikan

kesempatan karier melalui beragam profesi, salah satunya profesi dibidang Arsitektur dengan *jobdesc* dan penempatan divisi yang beragam. Serta menjadi potensi dalam meneliti kinerja karyawan dengan karyawan yang dilibatkan tanpa melihat status sosial, tetapi dengan *transferable skills* yang diterapkan dilingkungan perusahaan karena tuntutan *jobdesc* yang lain. Penelitian ini dilakukan mulai Februari 2024 sampai dengan Juli 2024.

3.3 Subjek Penelitian

Peneliti mengambil dari subjek penelitian yaitu karyawan dengan lulusan bidang Arsitektur di PT. Summarecon Agung Tbk. Di mana populasi penelitian yang terdiri dari populasi karyawan yang tersebar di kawasan Gading Serpong, Bekasi, Jakarta, Bogor, Bandung yang merupakan unit kota mandiri (*township*) dari PT. Summarecon Agung, Tbk. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil merupakan seluruh karyawan yang dijadikan sebagai responden karena mewakili seluruh populasi terkecuali jajaran direksi di PT. Summarecon Agung, Tbk sebanyak 4.356 karyawan. Hal ini dilakukan karena karyawan non-direksi dianggap mewakili seluruh populasi dalam perusahaan dan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai dinamika keterampilan *transferable skills* dan kinerja karyawan di PT. Summarecon Agung, Tbk.

Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, agar sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Peneliti tidak melakukan generalisasi dan memilih sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, serta memudahkan Peneliti dalam memilih peserta yang memiliki karakteristik spesifik yang diperlukan untuk mencapai hasil yang representatif dan valid sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini adalah staf karyawan di perusahaan berdasarkan data profil yang terdapat disitus LinkedIn berjumlah 86 karyawan dari seluruh divisi yang tersebar di semua Kawasan Kota Mandiri. Data yang diambil selaras dengan profil individu karyawan yang terdaftar di PT. Summarecon Agung Tbk. Situs LinkedIn hanya sebatas sumber data yang memudahkan dalam menyaring profil karyawan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi ini memungkinkan variabel yang bersifat abstrak atau konseptual untuk diukur secara nyata dalam lingkup objek penelitian. Dalam penelitian, variabel dapat dibagi menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional membantu dalam mengonversi konsep abstrak ini menjadi ukuran yang diobservasi dan diukur. Tujuan dari definisi operasional variabel adalah untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti dapat diukur secara konsisten dan akurat.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas pada penelitian ini terdapat variabel yang berfokus pada kemampuan *transferable skills* yang dimiliki karyawan lulusan bidang Arsitektur (X). Variabel ini berdasarkan sampel penelitian yaitu staf karyawan di PT Summarecon Agung Tbk.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) di perusahaan pengembang properti (*Real Estate*), guna mencari kesesuaian relevansi atau hubungan dari variabel bebas.

3.5 Prosedur Penelitian

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh Peneliti untuk mengumpulkan, memproses dan menganalisis data penelitian. Sedangkan alat pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan mudah. Prosedur pengumpulan data mengacu pada cara-cara yang dijelaskan Tabel 3.1 :

Tabel 3. 1 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan Data	Metode	Subjek	Hasil
Pre- kuesioner Karyawan diluar sampel a. <i>Transferable skills</i>	Pre- Kuesioner	Karyawan PT. Summarecon Agung, Tbk.	Instrumen penelitian

Pengumpulan Data	Metode	Subjek	Hasil
b. Kinerja karyawan		(30 Responden)	Pernyataan kuesioner (Valid, layak dan konsisten/ reliabel)
Pre- Kuesioner Uji validitas dan reliabilitas	SPSS		
Penyebaran Kuesioner			
Karyawan sampel penelitian a. <i>Transferable skills</i> b. Kinerja karyawan	Kuesioner	Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk a. Lulusan pendidikan Arsitektur (86 Responden) b. Kepala Bagian (<i>Head Officer</i>) menilai 86 Karyawan.	Karakteristik Jawaban Responden Tingkat persentase Tingkat Relevansi
Analisis Korelasi Pearson a. Tingkat persentase <i>transferable skills</i> b. Tingkat persentase kinerja karyawan c. Relevansi <i>transferable skills</i> dengan kinerja karyawan dalam persiapan karier yang terintegrasi melalui kompetensi dan capaian pembelajaran program studi bidang Arsitektur	SPSS Korelasi Pearson Statistik Deskriptif		

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan metode yang efektif untuk memperoleh informasi yang terstruktur dan terstandarisasi dari sejumlah besar responden. Dalam teknik ini, kuesioner disusun dengan serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang

variabel tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kuesioner dapat disebarakan dalam bentuk cetak atau digital, yang memungkinkan fleksibilitas dalam pengumpulan data dari berbagai lokasi dan waktu. Dengan menggunakan kuesioner, Peneliti dapat mengumpulkan data kuantitatif yang memungkinkan analisis statistik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara variabel. Kuesioner juga memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan konsisten, serta memberikan kesempatan bagi responden untuk memberikan jawaban yang mendetail dan terukur. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk digital untuk efisiensi waktu dan tempat.

Teknik pengumpulan data dengan survei menggunakan kuesioner yang memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang memberikan jawaban singkat atau dengan pilihan yang memiliki opsi pasti (Sugiyono, 2016). Survei kuesioner dilakukan untuk mencari kesesuaian variabel *transferable skills* yang dimiliki karyawan lulusan bidang Arsitektur. Kemudian, survei kuesioner yang dilakukan untuk penilaian kinerja karyawan melalui pernyataan tertutup yang dijawab oleh pihak perusahaan yaitu dari *kepala bagian atau kepala divisi dan assistant manager* sesuai jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 86 karyawan. Penilaian kinerja karyawan oleh atasan atau kepala bagian penting karena memiliki pemahaman mendalam tentang tugas dan tanggung jawab karyawan, serta dapat menilai kinerja berdasarkan hasil kerja sehari-hari. Penilaian ini memastikan karyawan bekerja sesuai tujuan organisasi yang merupakan bagian dari tanggung jawab manajerial untuk mengelola tim secara efektif, termasuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan membuat keputusan terkait promosi atau sanksi. Melalui penilaian ini, objektivitas dan transparansi dilakukan oleh atasan karena memiliki informasi yang lebih lengkap dan akurat yang menjadi perwakilan perusahaan (Dessler G., 2020).

3.5.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan panduan berupa gabungan dari indikator *transferable skills* dari beberapa kajian yaitu UNICEF (2019), Siswandari (2006) dan Cleary (2006) yang telah dimuat sesuai kebutuhan aspek *transferable skills* yang stabil yang dijelaskan pada instrumen penelitian. Sedangkan, untuk indikator kinerja karyawan diambil dari 2 sumber yaitu Robbins (2006) dan Mangkunegara (2010). Pengukuran menggunakan *type likert scale* 1-4 dengan empat alternatif pilihan sesuai dengan (Tabel 3.2).

Tabel 3. 2 Skor Penilaian Kuesioner

Penilaian untuk <i>transferable skills</i>		Penilaian untuk kinerja karyawan	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat Sering	4
Setuju	3	Sering	3
Kurang Setuju	2	Kadang-kadang	2
Tidak Setuju	1	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Penilaian tersebut digunakan untuk mencari hasil skor dari masing-masing variabel. Dijelaskan dengan penyajian dari indikator dan sub indikator untuk setiap item pernyataan. Instrumen soal yang disajikan mengenai variabel *transferable skills* pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian *Transferable Skills*

Kode Indikator	Indikator	Sub Indikator	No. Pertanyaan
A1	Keterampilan berkomunikasi	Berani bersikap jujur	P1
		Menghargai keputusan orang lain	P2
		Menciptakan pendapat yang positif	P3
A2	Keterampilan kerja dalam Tim	Memberikan kritik yang bersifat membangun secara santun	P4
		Memiliki kesamaan visi dan misi	P5
		Memiliki rasa saling perhatian dalam bekerja	P6
A3	Keterampilan	Menerima solusi dari orang lain	P7

Kode Indikator	Indikator	Sub Indikator	No. Pertanyaan
	memecahkan masalah	Memiliki jiwa pemberani	P8
		Menciptakan kondisi yang netral	P9
A4	Keterampilan dalam mengambil prakarsa dan berusaha	Ketepatan dalam bekerja sesuai waktu	P10
		Mampu mencapai target kerja	P11
		Mampu bekerja secara optimal untuk meningkatkan kondisi mental	P12
A5	Keterampilan merencanakan dan mengatur kegiatan	Disiplin waktu pada saat jam masuk bekerja	P13
		Mampu hadir tepat waktu	P14
		Disiplin waktu pada saat jam pulang bekerja	P15
A6	Keterampilan mengelola diri	Taat pada aturan umum	P16
		Taat pada tata cara berpakaian	P17
		Taat pada kode etik karyawan	P18
A7	Keterampilan dalam belajar	Menerima tugas baru diluar projek	P19
		Mampu menyiapkan alat belajar	P20
		Memiliki inisiatif bertanya jika kesulitan	P21
A8	Keterampilan menggunakan teknologi	Mampu menggunakan fitur dasar dari <i>cloud storage</i>	P22
		Menerima proses penyesuaian belajar sosial media (<i>Instagram, LinkedIn</i> dan <i>Tiktok</i>)	P23
		Memiliki inisiatif belajar mandiri mengikuti trend	P24
A9	Kesehatan keselamatan kerja	Mampu menerapkan aturan K3 seperti memakai alat pelindung diri dan alat kerja secara berkala	P25
		Menerima aturan keselamatan bencana	P26
		Mampu meminimalisir kelalaian	P27
A10	Keterampilan interpersonal	Menyadari tanggung jawab sosial	P28
		Toleransi terhadap perbedaan jabatan orang lain	P29
		Berkolaborasi	P30

Instrumen penelitian berdasarkan pertimbangan setiap indikator untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Kode Indikator	Indikator	Keterangan	Nomor Pertanyaan
B1	Kualitas Kerja	Menciptakan standar personal dalam menyelesaikan pekerjaan	K1
B2	Kualitas Keahlian	Menjadikan keahlian diri untuk lebih berkembang	K2
B3	Kuantitas Kerja	Menghasilkan banyaknya luaran (<i>output</i>) pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sesuai target	K3
B4	Umpan Balik	Menerima umpan balik performa pekerjaan	K4
B5	Efisiensi	Memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dalam bekerja	K5
B6	Ketepatan waktu	Memaksimalkan jumlah kehadiran setiap periode kerja	K6
B7	Tanggung Jawab	Menerapkan sikap kesadaran yang tinggi dan bertanggung jawab besar terhadap pekerjaan	K7
B8	Inisiatif	Mengajukan gagasan baru dalam pekerjaan	K8
B9	Kerja sama	Menjalin kerja sama dan saling memberi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan	K9
B10	Komitmen	Menerapkan kepercayaan, dukungan, loyalitas dalam bekerja yang tinggi	K10

3.5.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrumen kuesioner penelitian berupa pernyataan yang disusun berdasarkan variabel dan indikatornya. Instrumen yang telah disusun, kemudian dikonsultasikan *expert judgement* untuk mendapatkan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. *Expert judgement* pada penelitian ini yaitu penilaian dosen pembimbing, yang menyatakan bahwa hasil

instrumen valid dengan saran pemilihan kalimat pernyataan diganti menjadi lebih efektif. Sedangkan, penilaian dari dosen ahli dibidang *skills* menyatakan instrumen valid tetapi dengan catatan untuk memilah kalimat pada pernyataan pada indikator inisiatif bagian variabel kinerja karyawan.

Kemudian, Peneliti menyebarkan kuesioner dengan mengisi identitas dan pernyataan yang dijawab oleh responden menggunakan opsi jawaban berdasarkan skala likert dengan interval 1-4 yang dilakukan uji validitas untuk memberikan hasil ukuran instrumen yang ingin diukur dikatakan valid (Situmorang, 2014). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pre-kuesioner diluar sampel penelitian sebanyak 30 sampel (Sugiyono, 2014). Selanjutnya, dilakukan tabulasi data yaitu pengelompokkan data jawaban responden berdasarkan pernyataan dari setiap indikator menggunakan bantuan *software microsoft excel*. Tabulasi data tersebut kemudian dianalisis dengan *Product Momen Correlation* dari Carl Pearson. Analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 29.0.2.0. Di mana, hasil analisis tersebut dikatakan valid berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Rumus dari r_{tabel} adalah $df = N$ (Jumlah responden)-2 menjadi $30-2 = 28$. Berdasarkan ketentuan df atau *Degree of freedom* yang sudah didapat ($df = 28$) dan taraf signifikansi 5% pada tabel nilai r product moment yaitu sebesar 0,3610, sehingga $r_{tabel} = 0,361$. Berikut klasifikasi taraf r_{tabel} yang disajikan pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3. 5 r-Tabel Product Moment Correlation

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541

Sumber: Uji Statistik (Pallant, 2011)

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, berikut disajikan hasil perhitungan uji validitas variabel *transferable skills* sebanyak 30 item pernyataan yaitu P1 hingga P30 pada Tabel 3. 6 sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Pre-Kuesioner Variabel *Transferable Skills*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.695**	0.361	VALID
P2	0.638**	0.361	VALID
P3	0.671**	0.361	VALID
P4	0.556**	0.361	VALID
P5	0.617**	0.361	VALID
P6	0.671**	0.361	VALID
P7	0.631**	0.361	VALID
P8	0.606**	0.361	VALID
P9	0.523**	0.361	VALID
P10	0.597**	0.361	VALID
P11	0.675**	0.361	VALID
P12	0.508**	0.361	VALID
P13	0.711**	0.361	VALID

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P14	0.542**	0.361	VALID
P15	0.698**	0.361	VALID
P16	0.776**	0.361	VALID
P17	0.655**	0.361	VALID
P18	0.789**	0.361	VALID
P19	0.742**	0.361	VALID
P20	0.663**	0.361	VALID
P21	0.375*	0.361	VALID
P22	0.666**	0.361	VALID
P23	0.757**	0.361	VALID
P24	0.710**	0.361	VALID
P25	0.808**	0.361	VALID
P26	0.570**	0.361	VALID
P27	0.670**	0.361	VALID
P28	0.762**	0.361	VALID
P29	0.676**	0.361	VALID
P30	0.616**	0.361	VALID

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan uji validitas variabel *transferable skills* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan 30 pernyataan dinyatakan valid. Dengan nilai r_{hitung} tertinggi sebesar 0,808 pada pernyataan ke 25 (P25) yaitu “Saya mampu menerapkan aturan K3 seperti memakai alat pelindung diri dan memeriksa alat kerja secara berkala”. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0.375 pada pernyataan ke 21 (P21) yaitu “Saya sering bertanya jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan”.

Dengan langkah-langkah yang sama, hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan sebanyak 10 item pernyataan yaitu P1 hingga P10 yang disajikan pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Pre-Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0.792**	0.361	VALID
K2	0.788**	0.361	VALID
K3	0.781**	0.361	VALID
K4	0.653**	0.361	VALID
K5	0.653**	0.361	VALID
K6	0.691**	0.361	VALID
K7	0.735**	0.361	VALID
K8	0.750**	0.361	VALID
K9	0.777**	0.361	VALID
K10	0.659**	0.361	VALID

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan 10 pernyataan dinyatakan valid. Di mana nilai r_{hitung} tertinggi sebesar 0,792 pada pernyataan ke 1 (K1) yaitu “Saya menjaga hasil kerja yang dicapai sesuai standar kualitas perusahaan”. Sedangkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,653 pada pernyataan ke 4 (K4) yaitu “Saya mampu menerima umpan balik untuk meningkatkan performa pekerjaan” dan pernyataan ke 5 (P5) “Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki dalam setiap pekerjaan secara efisien”.

Setelah instrumen kuesioner dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji butir-butir variabel dikatakan konsisten menggunakan formula Cronbach’s Alpha Reliabilitas (Arikunto, 2013). Untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten, maka nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai tabel dengan signifikansi 5% yang diklasifikasikan > 0.60 dengan klasifikasi reliabilitas pada Tabel 3.8 berikut:

Tabel 3. 8 Klasifikasi Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Konsistensi Internal
$\alpha \geq 0,9$	<i>Excellent</i>
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	<i>Good</i>
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	<i>Acceptable</i>
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	<i>Questionable</i>
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	<i>Poor</i>
$\alpha < 0,5$	<i>Unacceptable</i>

Sumber: Cronbach & Shavelson (2004)

Dari formula dan klasifikasi tersebut, hasil perhitungan uji reliabilitas variabel *transferable skills* (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Pre-Kuesioner

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X	.939	30
Y	.899	10

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel *transferable skills* (X) didapat bahwa cronbach's alpha lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,939 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan semua pernyataan pada kuesioner variabel *transferable skills* (X) dinyatakan reliabel dengan status sangat baik (*excellent*). Sedangkan hasil dari uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan bahwa cronbach's alpha lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,899 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel dengan status *good*.

3.5.4 Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif univariat. Statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara general (Sugiyono,

2016). Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah persentase, dengan membuat tabel distribusi jawaban angket variabel X dan Y.

Kemudian dilakukan rekapitulasi data skor dan frekuensi jawaban responden serta menentukan skor ideal. Skor ideal yang dimaksud adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Setelah dilakukan rekapitulasi data frekuensi nilai variabel, selanjutnya peneliti menghitung tingkat persentase untuk melihat masing-masing indikator dan rata-rata skor atau hasil persentase dari variabel *transferable skills* menggunakan rumus menurut Arikunto (2002) sebagai berikut:

$$P = \frac{\sum Skor (S) \times Frekuensi (F)}{\sum Skor ideal} \times 100\%$$

Dari data persentase setiap variabel, dijelaskan derajat hubungan yang diinterpretasikan sesuai dengan pedoman yang tercantum dalam Tabel 3.10:

Tabel 3. 10 Pedoman Derajat hubungan Persentase Variabel

Interval Persentase	Kriteria
0% – 19%	Sangat Rendah
20% – 39%	Rendah
40% – 59%	Cukup Tinggi
60% – 79%	Tinggi
80% – 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Arikunto (2002)

2. Analisis Relevansi

Data kuesioner penelitian ini merupakan data kuantitatif dengan tujuan menghitung tingkat relevansi. Perhitungan ini dilakukan untuk mengevaluasi seberapa tinggi atau rendahnya relevansi antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai mendekati 1 (100%), hal ini menandakan bahwa tingkat relevansi dalam prediksi semakin baik. Sebaliknya, jika nilai mendekati 0, ini menunjukkan bahwa prediksi yang dihasilkan semakin tidak akurat. Analisis data dalam menghitung tingkat relevansi menggunakan teknik analisis korelasi karena mengukur seberapa kuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya tanpa mempertimbangkan apakah satu variabel bergantung pada variabel lainnya, penelitian ini menggunakan koefisien korelasi. Dalam

penelitian ini, analisis korelasi menggunakan *Product Momen Correlation* dari Carl Pearson, di mana (r) bertujuan untuk menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variabel yang diukur dengan koefisien korelasi (r). Hubungan antara variabel X (*transferable skills*) dan variabel Y (kinerja karyawan) dapat memiliki keterkaitan atau relevansi atau tidak. Penentuan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada hubungan yang signifikan. Berikut derajat hubungan yang diinterpretasikan berdasarkan pedoman dalam Tabel 3. 11:

Tabel 3. 11 Pedoman Derajat hubungan atau korelasi

Interval Koefisien	Kategori Korelasi
0 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup Tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2016)

Hasil dari analisis korelasi kemudian dikaji lanjut dengan mengaitkannya dengan Capaian Pembelajaran dan kompetensi lulusan Program Studi Arsitektur dan Pendidikan Teknik Arsitektur yang dirumuskan oleh Asosiasi Pendidikan Arsitektur Indonesia (APTARI). Dalam proses ini diidentifikasi pola, hubungan, atau perbedaan yang signifikan (Patton, 2002).