

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah Karyawan Non Manajer PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya. Sedangkan subjek penelitian mengenai enempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karir, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya**

Toko Buku Gramedia merupakan sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan merupakan Unit bisnis ketiga dari **Kompas Gramedia (KG) Group**, setelah Intisari dan Harian Surat Kabar KOMPAS. Perusahaan ini dirintis pertama kali oleh Jacob Oetama dan Petrus Kanisius Ojong (alm). Pemikiran tersebut muncul karena langkanya bahan bacaan pada waktu itu, sehingga timbul pemikiran untuk mendirikan sebuah toko buku.

Pada tanggal 02 Februari 1970, disalah satu ruangan yang berukuran 25 meter di lantai dua (2) gedung Jl. Gajah Mada No. 110 A, bapak Jacob Oetama dan PK. Ojong memulai usahanya dibidang buku. Dengan sarana yang sangat terbatas, cara penjualan masih sangat sederhana dengan menggelar buku - buku diatas meja kantor ukuran setengah (½) biro. Produk yang dijual pada waktu itu adalah buku - buku import milik koleksi pribadi PK. Ojong sendiri dan majalah lokal seperti Horizon, Hukum dan Keadilan dan beberapa buku Psikologi.

Awal ide yang idealis tersebut mulai membuahkan hasil dengan berdirinya PT. TRANSITO ASRI MEDIA (sekarang PT GRAMEDIA ASRI MEDIA)/ Toko buku Gramedia, yang terletak di Jln Gajah Mada No.109 Jakarta, dengan motto **“Turut mencerdaskan kehidupan bangsa”**.

Perkembangan toko tersebut berjalan cukup baik, langkah selanjutnya menjadi distributor buku - buku yang dikelola oleh British Council. Waktu itu, import buku masih dilaksanakan melalui pos karena perizinan import belum dimiliki, buku lain yang juga diimport adalah buku terbitan Mc Milan dan penerbit Long Man dari Inggris.

Dalam kurun waktu lima (5) tahun, Toko buku Gramedia berkembang semakin pesat, perkembangan ini dapat dirasakan terutama dalam bentuk penyajian buku yang dijual. Hal ini menyebabkan penambahan rak – rak untuk display buku, sehingga mengakibatkan ruangan jual terasa sempit, maka mulai timbul gagasan pemikiran untuk membuka cabang untuk intervensi pasar. Saat ini cabang Toko Buku Gramedia sudah mencapai 116 cabang, dua (2) diantaranya berlokasi di Malaysia.

Toko Buku Gramedia hadir di kota Tasikmalaya sebagai cabang Toko Buku Gramedia ke -81. Diawali dengan *soft opening* pada 10 desember 2007 hingga *Grand Opening* pada 18 maret 2008 dimana peresmian dilakukan oleh Walikota Tasikmalaya, Bapak Drs. Syarief Hidayat, MSi. Toko Buku Gramedia Tasikmalaya menempati areal seluas  $\pm 1.157 \text{ m}^2$  di lantai 1 blok 21 Plaza Asia yang berlokasi di Jl. KHZ. Mustofa No. 326.

Gamedia terus berusaha memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat Tasikmalaya dengan menyediakan koleksi buku dan *stationery* serta produk - produk Counter yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Untuk koleksi buku Gamedia Tasikmalaya menyediakan sekitar 12.500 judul buku yang semuanya terbagi menjadi 39 group, diantaranya Manajemen, Psikologi dan Pengembangan, Komputer dan internet, Novel, Bacaan Anak dan Remaja hingga Agama. Untuk produk *stationery* selain produk perlengkapan kantor, tersedia juga produk pelengkap sekolah, perlengkapan komputer serta produk fancy lainnya. Sedangkan untuk counter, Gamedia Tasikmalaya saat ini menyediakan 11 counter dengan produk yang beragam, seperti : aksesoris petualangan, digital Al-Quran, pena parker, stamp, tas dan aksesoris lainnya hingga alat-alat olahraga.

Gamedia Tasikmalaya hadir dengan desain interior modern yang lebih mengutamakan keleluasaan dan kenyamanan display produk. Kesan modern semakin terasa melalui permainan detail estetis elemen pengisi dan pembentuk ruang yang ringan dan elegan. Konsep toko buku terbaru ini dirancang dengan organisasi ruang yang lebih jelas, dengan menyediakan *main road* dan jarak antar rak yang lebih lega untuk mendapatkan arus pengunjung yang nyaman dan leluasa. Pengunjung juga akan dimanjakan dengan sistem pencahayaan dan sistem pengkondisian udara yang nyaman serta tersedianya *sitting area* di beberapa zona. Untuk memudahkan pengunjung dalam melihat dan mencari koleksi produk yang tersedia, toko ini telah dilengkapi dengan sistem informasi produk yang dikenal dengan I.P.I (*Interactive Product Information*).

### **Pembukaan Cabang Toko buku tahap pertama**

- Cabang Toko buku yang pertama dibuka di Jl. Pintu Air No. 70 - 72 Jakarta Pusat.
- Cabang toko buku kedua di Jl. Basuki Rahmat Surabaya pada tanggal 01 Juni 1976
- Cabang toko buku ketiga di Jl. Melawai IV/13 Jakarta Selatan pada tanggal 06 Desember 1976
- Cabang Toko buku keempat di Jl. Merdeka No. 43 Bandung pada tanggal 03 Mei 1977

### **3.1.2 Visi dan Misi**

Perkembangan Toko Buku Gramedia tersebut tidak terlepas dari tujuan dan cita – cita dua pendirinya (Jacob Oetama dan PK. Ojong), hal ini dapat dilihat dari visi dan misi perusahaan, yang berbunyi:

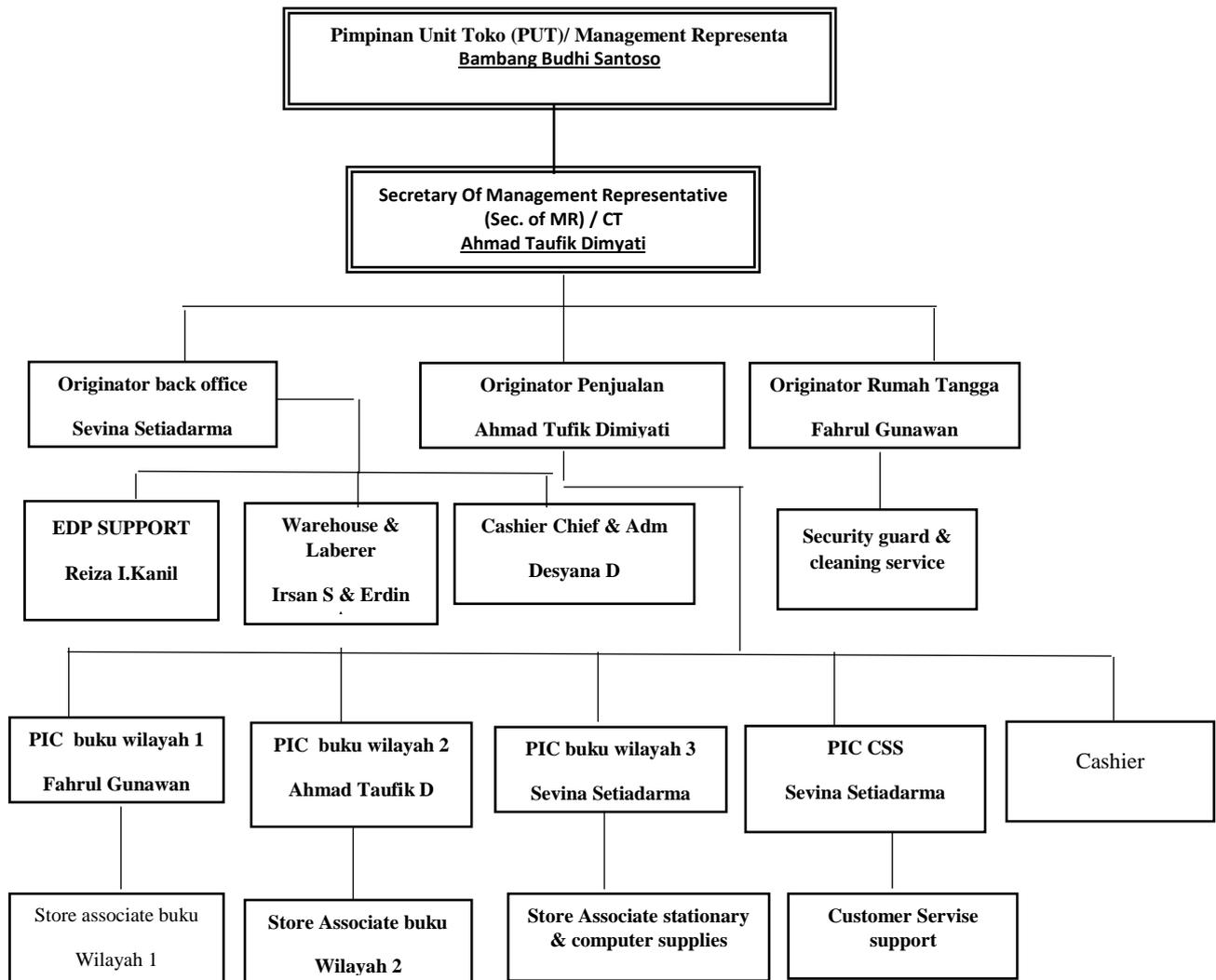
“Berperan aktif di dalam upaya mencerahkan kehidupan bangsa dengan menjadi jaringan ritel terbesar, tersebar dan terpadu di bidang pengetahuan, informasi dan multimedia di Asia Tenggara serta mengembangkan bisnis ritel lainnya melalui penyediaan produk yang berorientasi pasar, layanan unggul, inovatif, dan perilaku bisnis yang bersih”.

### **3.1.3 Logo PT. Gramedia Asri cabang Tasikmalaya**



**Gambar 3.1 Logo PT. Gramedia Asri Media Tasikmlaya**

### 3.1.4 Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Tasikmalaya



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Media

*Sumber: PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya*

### 3.1.5 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan dari setiap jabatan di PT. Gramedia Asri Media adalah sebagai berikut:

1. Sales Superintendent, memiliki tugas:
  - a) Bertanggung jawab terhadap pengendalian produk buku dan non buku.
  - b) Menganalisa situasi pasar dengan menerapkan bauran 7P
  - c) Mengkaji ulang strategi pemasaran
  - d) Memantau seluruh kegiatan operasional store
  - e) Menjalin kerjasama pengadaan produk buku/atk di beberapa instansi sekolah dan perpustakaan
2. Data Entry Clerk
  - a) Mengelola inventory pada program AX diantaranya: menginput penerimaan faktur, memeriksa kesesuaian faktur dengan data di AX, menginput inventory adjustment dan melakukan inventory transfer.
  - b) Melakukan pengecekan atas perubahan harga secara rutin di sistem.
  - c) Menangani troubleshoot jaringan komputer back office berupa operating sistem, CPU, printer dan monitor.
  - d) Melakukan perawatan hardware secara berkala.
3. Tugas Chief Cashier
  - a) Menyiapkan modal harian kasir.

- b) Melakukan penyetoran omset harian.
- c) Melakukan proses kegiatan administrasi seperti penginputan invoice tagihan outsourcing, invoice tagihan listrik dan air dari Mall.
- d) Mengelola pengeluaran kas kecil.

#### 4. Tugas Store Associate

- a) Melakukan display produk buku dan non buku
- b) Menginput kode rak buku sistem AX
- c) Melakukan retur buku status konsinyasi yang penjualannya masuk ke kategori deadstock.
- d) Melakukan rekomendasi order buku kepada sales superintendent.
- e) Merapihkan area jual.
- f) Melakukan penjualan produk active selling.

#### 5. Warehouse Attendant

- a) Menerima datang barang dari supplier melalui ekspedisi
- b) Mengecek kesesuaian antara fisik dengan faktur.
- c) Mengarsip faktur asli yang telah di tanda tangani dan stemple untuk dikirim kembali ke supplier.

#### 6. Tugas Chasier

- a) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta pembungkusan.
- b) Membantu customers dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.
- c) Mengecek kesesuaian harga produk yang discan dengan yang tertera pada label produk.

## 7. Security

- a) Melakukan tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak diinginkan di Lingkungan Kerja, dengan melakukan pengamanan secara maksimal.
- b) Melakukan pengamanan asset di Perusahaan
- c) Membantu beberapa aturan perusahaan yang berhubungan dengan keamanan dan kenyamanan agar dapat berjalan dengan baik.

## 8. Cleanning service

- a) Memelihara dan menjaga Kebersihan lingkungan perusahaan
- b) Membersihkan setiap alat kerja perusahaan

### **3.1.6 Data Jumlah Karyawan Non Manajer PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya**

Jumlah keseluruhan tenaga kerja pada perusahaan PT. Gramdia Asri Media Cabang Tasikmalaya adalah 54orang. Dengan sebaran tenaga kerja sebagai berikut:

1. Data Entry Cleck	2 Orang
2. Chief Cashier	1 Orang
3. Store Associte	34 Orang
4. Warehouse Attendant	3 Orang
5. Cashier	5 Orang
6. Security	4 Orang
7. Cleaning service	4 Orang
Jumlah	52 Orang

*Sumber: PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya*

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu pendekatan terhadap penetapan tata cara penelitian yang dilakukan secara tersusun dan sistematis untuk mencapai tujuan penelitian yang dirumuskan. Menurut Sugiyono (2015:1) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2015:11) Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi.

#### 3.2.1 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Penempatan Tenaga Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Merupakan proses penugasan atau pengisian kembali karyawan pada tugas maupun jabatan baru atau berbeda	1. Prestasi Akademis	-Prestasi kerja yang dicapai	<b>O</b>
		2. Faktor Pengalaman	-Jabatan yang bagus -Bekerja secara professional -Berpengalaman Dalam Bekerja .	<b>R</b> <b>D</b> <b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	sesuai kebutuhan perusahaan dilihat dari kemampuan dan spesifikasi jabatan.	3. Faktor Fisik dan Mental	-Kesehatan -Kesiapan pada pekerjaan	
		4. Faktor Usia	-Pengetahuan yang luas -Kematangan dalam Bertindak	
<b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b>	Peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dengan memperoleh karir yang lebih tinggi atau lebih baik dengan sebelumnya.	1. Perencanaan Karir 2. Pengembangan Karir Individu 3. Perencanaan karir yang didukung oleh Departemen SDM 4. Peran umpan balik kinerja	- Penyusunan Rencana Karir -Keinginan belajar -Fasilitas dari Departemen -Dukungan Manajer -Mempermudah pencapaian target.	<b>O R D I N A L</b>
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Kemampuan ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara	1. Pengetahuan	-Pengetahuan mengenai Pekerjaan -Pemahaman Tugas dalam pekerjaan	<b>O R D</b>

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman			<b>I</b> <b>N</b> <b>A</b> <b>L</b>
		2. Pelatihan	-Sesuai kebutuhan Kerja - Pemahaman Materi Pelatihan	
		3. Pengalaman	-Pengalaman dibidangnya	
		4. Keterampilan	-Kemampuan melakukan tugas	
		5. Kesanggupan Kerja	- Bekerja sesuai Target -Kesanggupan Menghadapi Resiko Kerja	
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Hasil karyawan yang dilihat selama bekerja pada Perusahaan berdasarkan	1. Hasil kerja	-Hasil kerja Memuaskan	<b>O</b> <b>R</b>
		2. Pengetahuan pekerjaan	- Pengetahuan Luas dalam Pekerjaan	<b>D</b>

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	kemampuan nya dalam pekerjaan tertentu untuk memberikan nilai yang baik demi mewujudkan tujuan perusahaan.	3. Inisiatif	-Memiliki Inisiatif dalam bekerja	I N
		4. Kecekatan mental	-Resposif menerima arahan	A L
		5. Disiplin	-Kehadiran -Ketepatan waktu	
		6. Sikap	-Adaptasi dengan Lingkungan Kerja	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.2.2.1 Jenis Dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data Kualitatif dan data Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:7) Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto, sedangkan Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari Kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sementara sumber data dalam penelitian ini merupakan data internal. Data internal merupakan data yang didapat dari dalam organisasi atau perusahaan tempat penelitian dilakukan.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Untuk itu penulis mengumpulkan data berupa :

1. Data Primer

Menurut Uma Sekaran dan Rogert Bougie (2017:41) data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri melalui instrument seperti survey, wawancara, kelompok focus, atau observasi.

2. Data Sekunder

Menurut Uma Sekaran dan Rogert Bougie (2017:41) data sekunder adalah data yang telah ada dan tidak perlu dikumpulkan oleh peneliti. Beberapa sumber data sekunder antara lain bulletin statistic, publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan dari dalam atau luar perusahaan, data yang tersedia dari penelitian sebelumnya, studi kasus dan dokumen perpustakaan, data *online*, situs web penjualan, dan internet pada umumnya.

### **3.2.2.2 Populasi dan Sasaran**

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya bahwa subjek penelitian ini adalah penempatan tenaga kerja, pengembangan karir dan kemampuan kerja dan prestas kerja karyawan non Manajer PT. Gramedia Asri Media Tasikmalaya yang berjumlah 52 orang, dan tersebut merupakan ukurran anggota populasi dalam penelitian ini.

### **3.2.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:168) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh atau istilah lain disebut dengan sensus. Sugiyono (2015:156) mendefinisikan sampling jenuh atau istilah lain disebut sensus sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan teknik sensus dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh pendapat dari Arikunto (2012:104) yang menjelaskan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam penelitian ini populasi yang digunakan seluruhnya akan dijadikan objek yang akan diteliti yaitu sekitar 52 orang karyawan PT.Gramedia Asri Media Tasikmalaya.

### **3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data**

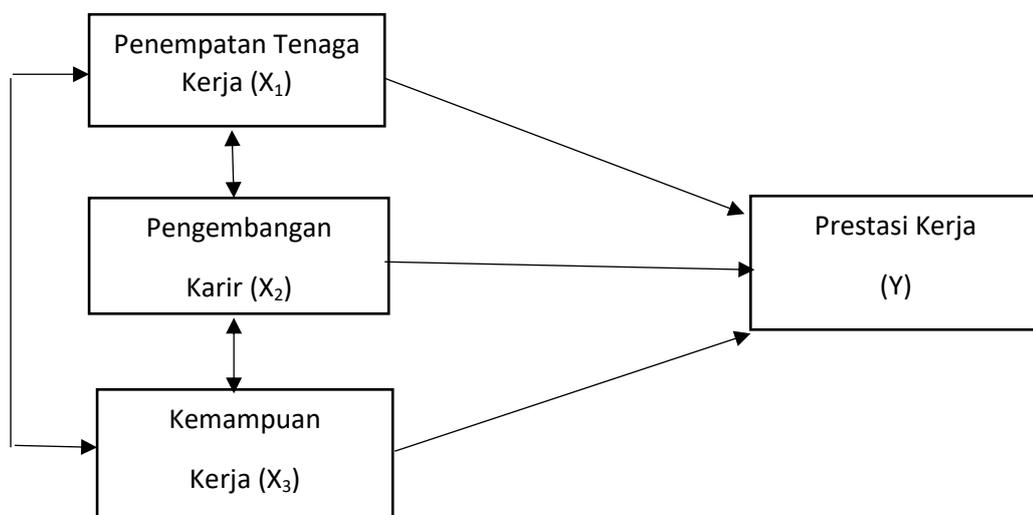
Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Interview (wawancara), menurut Sugiyono (2015:244) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil . Wawancara adalah pertemuan antara pewawancara dengan orang yang akan di wawancarai dengan mempergunakan media tertentu; tatp muka, telepon, dan telekomferensi.

2. Kuesioner (Angket), menurut Sugiyono (2015:249) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahun apa yang diharapkan dari responden cukup besar dan tersebut di wilayah yang luas.
3. Studi Dokumentasi, penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturam-peraturan dan sebagainya.

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh penempatan tenaga kerja, pengembangan karir dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran pada gambar berikut.



Gambar 3.3 Model Penelitian

### 3.4 Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika untuk mengetahui pengaruh penempatan tenaga kerja , pengembangan karir dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

#### 3.4.1 Analisis Terhadap Kuesioner

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bogie, (2017:170) mengemukakan bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya, dimana responden mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert. Jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.2**

**Formasi Nilai, Notasi Dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.3**  
**Formasi Nilai, Notasi Dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk**  
**Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

### 3.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2015:176), mengemukakan bahwa valid berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur apa yang ingin diukur. Dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepa tapa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pertanyaan melalui total skor, formula yang digunakan adalah Koefesien Korelasi Product dari Karl Pearson.  $r$  hitung pada masing-masing instrument, akan dibandingkan dengan  $t$  table dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .

#### 2. Uji Reliabilitas

Relibilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach*.

Data hasil perhitungan tersebut kaidah keputusannya adalah:

Apabila nilai alpha Cronbach  $> 0,5$

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliable.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tidak reliable.

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

Dalam hal ini untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas akan menggunakan alat bantu yaitu program SPSS.

### 3.4.3 Metode Successive Interval

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *successive interval*, yaitu data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel 2016.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke interval adalah melalui method of successive interval adalah:

- a. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respond terhadap alternative (kategori) jawaban yang tersedia. Bagi setiap bilangan untuk setiap alternative jawaban responden tersedia.

- b. Banyaknya setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.
- c. Jumlah proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap jawaban responden.
- d. Dengan menggunakan tabel Distribusi Normal Baku, hitungan nilai untuk setiap alternative jawaban responden tadi.
- e. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai dengan menggunakan rumus  $SV = (\text{Destiny At Lower Limit dikurangi Destiny At Upper Limit})$  dibagi  $(\text{Area Under Upper Limit dikurangi Area Under Lower limit})$
- f. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skor ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus  $Y = S_{vi} + |SV \text{ Min} |$

Dengan catatan , SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu.

#### **3.4.4 Analisis Jalur (*Path analysis*)**

Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu

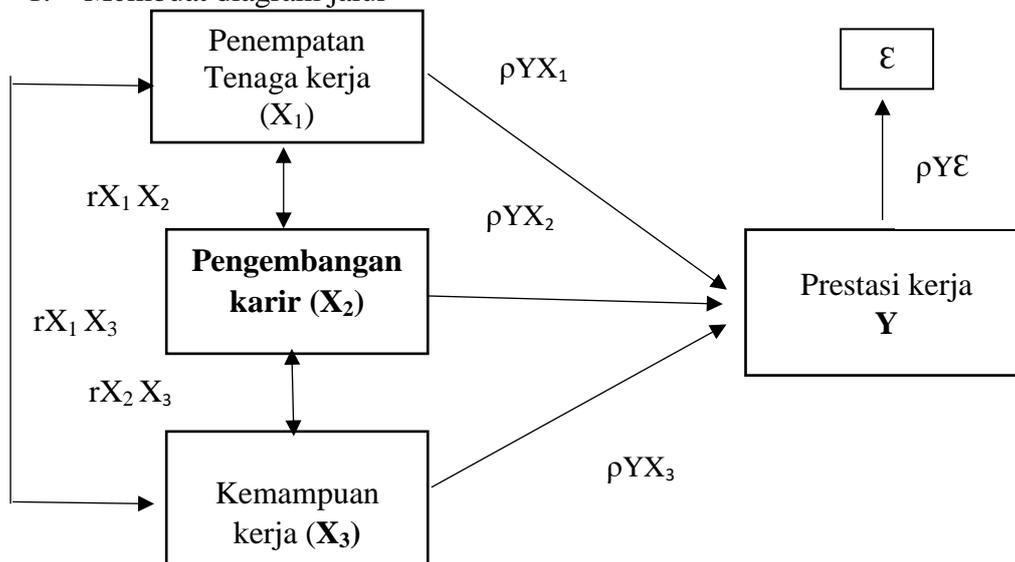
variabel ataupun beberapa variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis Jalur

Menurut Anwar (2011: 156) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R^2$  y ( $x_1, \dots, x_k$ ).
6. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
7. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Membuat diagram jalur



**Gambar 3.4 Diagram jalur**

2. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )

## 3. Menghitung koefisien korelasi (R)

Tabel 3.4

## Pengaruh langsung dan tidak langsung X1, X2, X3 Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formulasi
<b>1</b>	<b>Penempatan Tenaga Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	
	a. Pengaruh Langsung Terhadap Y	X <sub>1</sub> (pYX <sub>1</sub> ) (pYX <sub>1</sub> )
	b. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> (pYX <sub>1</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>2</sub> ) (pYX <sub>2</sub> )
	c. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>3</sub>	X <sub>1</sub> (pYX <sub>1</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>3</sub> ) (pYX <sub>3</sub> )
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>a + b + c.... (1)</b>
<b>2</b>	<b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b>	
	d. Pengaruh Langsung Terhadap Y	X <sub>2</sub> (pYX <sub>2</sub> ) (pYX <sub>2</sub> )
	e. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>3</sub>	X <sub>2</sub> (pYX <sub>2</sub> ) (rX <sub>2</sub> X <sub>3</sub> ) (pYX <sub>3</sub> )
	f. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub> (pYX <sub>2</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>2</sub> ) (pYX <sub>1</sub> )
	<b>Pengaruh X<sub>2</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>d + e + f.... (2)</b>
<b>3</b>	<b>Kemampuan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	
	g. Pengaruh Langsung Terhadap Y	X <sub>3</sub> (pYX <sub>3</sub> ) (pYX <sub>3</sub> )
	h. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>1</sub>	X <sub>3</sub> (pYX <sub>3</sub> ) (rX <sub>1</sub> X <sub>3</sub> ) (pYX <sub>1</sub> )
	i. Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub> (pYX <sub>3</sub> ) (rX <sub>2</sub> X <sub>3</sub> ) (pYX <sub>2</sub> )
	<b>Pengaruh X<sub>3</sub> Total Terhadap Y</b>	<b>g + h + i.... (3)</b>
	<b>Pengaruh Total X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Y</b>	<b>(1) +( 2) +(3) = kd</b>
	<b>Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti</b>	<b>1 – kd = knd</b>

### 3.4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, tingkat signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Hipotesis Operasional

##### a. Secara Parsial:

$H_{01} : \rho_{YX_1} = 0$  Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan tenaga kerja terhadap prestasi kerja.

$H_a : \rho_{YX_1} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan tenaga kerja terhadap prestasi kerja

$H_{02} : \rho_{YX_2} = 0$  Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

$H_a : \rho_{YX_2} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

$H_{03} : \rho_{YX_3} = 0$  Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

$H_a : \rho_{YX_3} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

##### b. Secara Simultan:

$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$  Secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan penempatan tenaga kerja, pengembangan karir dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

$H_a : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} \neq 0$  Secara simultan ada pengaruh yang signifikan penempatan tenaga kerja, pengembangan karir dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.

## 2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi atau taraf nyata atau taraf kesalahan ( $\alpha$ )

untuk penelitian sosial adalah  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$ .

## 3. Kriteria Uji

### a. Pengujian secara parsial

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada hasil *output* dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel *Coefficients* kolom t.

- Jika nilai Significance  $t < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai Significance  $t \geq (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### b. Pengujian secara simultan

Secara simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F. Hasil uji F dapat dilihat pada hasil *output* dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel *ANOVA* kolom F.

- Jika nilai Significance  $F < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai Significance  $F \geq (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.