

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan khususnya pramuniaga tetap bagian supermarket di Asia Toserba Tasikmalaya dengan ruang lingkup penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pramuniaga tetap bagian supermarket di Asia Toserba Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya**

Asia Tritunggal Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan merupakan perusahaan milik perseorangan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1984 dan berlokasi di Jl. Cihideung No. 18 yang pada awalnya merupakan toko biasa yang menjual barang-barang kelontongan dan jam yang dikelola oleh keluarga. Pemilik dari Asia Tritunggal Jaya adalah Tjong Kai Soen. Karena mengalami kemajuan yang pesat, maka pada tahun 1986 Asia mengembangkan usahanya menjadi Asia Toserba (toko serba ada) yang merupakan toserba pertama di Tasikmalaya. Dengan adanya peningkatan usaha tersebut, maka lokasi dan sarananya diperluas dari lokasi Jl. Cihideung No. 18 yang menghadap ke sebelah selatan, diperluas kebelakang menuju arah utara sampai melingkar 45 derajat menghadap ke sebelah timur, tepatnya tembus ke Jl.

HZ. Mustofa No. 72-76 Tasikmalaya, dan nama perusahaannya pun berubah menjadi PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya.

Kegiatan usaha perusahaan PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya yaitu mendistribusikan barang secara langsung kepada konsumen. Dalam melaksanakan usahanya PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya menyediakan berbagai macam dagangan diantaranya:

1. Lantai I digunakan untuk *Fashion*
2. Lantai II digunakan untuk Supermarket
3. Lantai III digunakan untuk Cafeteria dan area bermain anak

Pada awal tahun 1991 PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Membuka cabang di Garut dengan nama yang sama dan berlokasi di Jl. Ahmad Yani no. 142-144. Dan pada tahun 1996 dibuka kembali cabang di Kota Cirebon dengan nama yang sama pula, yang berlokasi di Jl. Karang Getas no. 25-27. Dan pada tahun 2001 membuka mini market di Tasik Indah Plaza.

Pemilik dari PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya mempunyai 3 orang anak yaitu: Ko Acong, Ko Sunsun dan Ko Miming, mereka menjadi pengelola sekaligus pemilik cabang-cabang Asia. Untuk wilayah Garut pemiliknya adalah Ko Sunsun, wilayah Cirebon adalah Ko Miming, dan untuk wilayah Kota Tasikmalaya baik itu yang berada di Jl. Cihideung no. 72-76 dan yang berada di Tasik Indah Plaza adalah Ko Acong. Kemudian, pada tahun 2007, Ko Acong, Ko Sunsun dan Ko Miming mengadakan kolaborasi yaitu dengan membangun Plaza yang tersebar di wilayah Priangan Timur yaitu Plaza Asia.

### 3.1.2 Logo Asia Toserba Tasikmalaya



Sumber : Asia Toserba

**Gambar 3.1**

**Logo Asia Toserba**

### 3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

#### **VISI:**

Menjadikan jaringan Asia Toserba Tasikmalaya terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan pelayanan.

#### **MISI:**

Menjadikan jaringan Asia Toserba Tasikmalaya bermanfaat bagi seluruh direksi, staff dan karyawan/wati, mitra kerja, lingkungannya serta masyarakat pada umumnya.

### 3.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dipakai di PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya menggunakan organisasi garis (*line organization*), yaitu bentuk organisasi yang di dalamnya terdapat garis wewenang yang menghubungkan secara vertikal antara manajer dan bawahannya. Semua bagian yang dimulai dari puncak pimpinan sampai yang terendah dihubungkan dengan satu garis wewenang atau komando. Setiap kepala bagian mempunyai tanggung jawab untuk melapor

pada satu tingkat yang berada di atasnya. Struktur Organisasi PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya sebagai berikut (terlampir).

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah:

1. BOD (*Board of Director*), yaitu Pemilik Toko Asia Toserba Tasikmalaya.
2. *Store Manager*, bertugas mengelola sumber daya yang ada di toko secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang mencakup *Chief Merchandise SM*, *Chief Merchandise FS*, *Visual*, *CO (Chief Operational)*, *Chief WH SM*, *Chief WH FS*, *Staff Administrasi*, *Chief Cashier*, *Staff Financial*, *IT*, *Staff HRD*.
3. *Chief Merchandise Super Market*, bertugas mengelola, memajang dan menata barang dalam super market, dan mengelompokkan barang.
4. *Chief Merchandise Fashion*, bertugas mengelola, memajang dan menata barang-barang fashion (baju, celana, jaket, dan sebagainya), mengelompokkan barang-barang fashion sehingga memudahkan konsumen saat berbelanja.
5. *Visual*, bertugas dalam mendekorasi ruangan-ruangan dalam toko agar menarik dan enak untuk dilihat oleh konsumen.
6. *Chief Operational*, bertugas mengelola kegiatan operasional guna terlaksananya kegiatan usaha dengan lancar.
7. *Chief Warehouse Super Market* (Kepala gudang supermarket), bertugas dalam mengelola gudang tempat penyimpanan barang-barang supermarket.
8. *Chief Warehouse Fashion* (Kepala gudang fashion), bertugas dalam mengelola gudang tempat penyimpanan barang-barang fashion.
9. *Staff Administrasi*, bertugas mengelola administrasi perusahaan Asia Toserba.

10. *Chief Cashier*, bertugas dalam penukaran uang dan mengelola kasir-kasir yang ada di Asia Toserba.
11. Staff *Finance*, bertugas dalam mengelola keuangan perusahaan Asia Toserba.
12. IT, bertugas dalam membuat data base dan membuat sistem untuk kelancaran usaha Asia Toserba.
13. Staff HRD, bertugas dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan calon karyawan baru pada posisi yang tepat.
14. Kasir, bertugas dalam melakukan transaksi dengan konsumen.
15. *Merchandiser*, bertugas melakukan pembelian barang-barang yang telah habis stok di lapangan, pengecekan kondisi barang-barang di lapangan, memesan barang-barang dari supplier, menentukan barang yang layak masuk dari supplier, bertanggung jawab atas penyediaan serta kelengkapan konter.
16. *Supervisor*, memeriksa absensi karyawan dan mengatur atau mengawasi kinerja karyawan di lapangan.
17. *Labeling*, memeriksa barang yang datang apakah sesuai dengan yang tertera dalam faktur, kemudian memasang label atau harga pada barang tersebut.
18. *Checker*, bertugas mengecek barang atau stok opname agar diketahui jika ada barang yang hilang dan mengecek bon pembelian agar diketahui barang yang keluar untuk menghitung sisa stok barang.
19. Pramuniaga/SPG, bertugas di lapangan untuk menjaga konter dan melayani konsumen.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pramuniaga tetap bagian supermarket di Asia Toserba Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan metode penelitian survei.

Metode penelitian survei adalah jenis metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data pada masa lampau atau saat ini, mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dalam menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang telah diambil dari sebuah populasi, dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2019: 2).

#### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 16), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dalam pelaksanaannya menggunakan data konkret berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, serta berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk dapat memperoleh suatu kesimpulan.

#### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menguraikan variabel variabel-variabel penelitian, dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yaitu:

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Kompetensi sebagai variabel  $X_1$  dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel  $X_2$ .

### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

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

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Kompetensi ( $X_1$ )	Kompetensi adalah kemampuan pramuniaga untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang dapat membantu dalam pekerjaannya.	1. Pengalaman kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman kerja sebelumnya</li> <li>• Masa kerja</li> <li>• Tingkat pendidikan</li> <li>• Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan</li> <li>• Pengetahuan detail produk</li> <li>• Bekerja dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki</li> <li>• Berkomunikasi dengan baik</li> <li>• Mampu menjawab dan menjelaskan pertanyaan konsumen</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>
Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )	Keterlibatan kerja adalah bagaimana	1. Respon pada pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengutamakan pekerjaan</li> </ul>	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>pramuniaga mampu berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan dan menyadari bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya.</p>	<p>2. Ekspresi keterlibatan kerja</p> <hr/> <p>3. Tanggung jawab</p> <hr/> <p>4. Perasaan atas pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memandang pekerjaan memiliki peran yang penting</li> <li>• Senang membantu konsumen</li> <li>• Merasa bangga dapat berpartisipasi dalam pekerjaan</li> <li>• Hanya melaksanakan pekerjaan saat jam kerja</li> <li>• Keberatan pulang lebih telat untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Merasa bersalah atas pekerjaan yang belum selesai</li> <li>• Bolos karena lebih memilih urusan lain dibanding pekerjaan</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja pramuniaga berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, serta kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.</p>	<p>1. Kualitas</p> <hr/> <p>2. Kuantitas</p> <hr/> <p>3. Ketepatan waktu</p> <hr/> <p>4. Kemampuan bekerja sama</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarang melakukan kesalahan saat bekerja</li> <li>• Bekerja sesuai dengan SOP</li> <li>• Mencapai target</li> <li>• Lebih banyak dari target</li> <li>• Penyelesaian pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Tidak menunda-nunda pekerjaan</li> <li>• Bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan atasan</li> <li>• Keberatan membantu rekan</li> </ul>	<b>O R D I N A L</b>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		5. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan</li> <li>• Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama pekerjaan belum selesai</li> </ul>	

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat. Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk ditanggapi kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada pramuniaga tetap bagian supermarket Asia Toserba Tasikmalaya dengan menggunakan skala *Likert*.

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan peneliti atau pengumpul data yang mengajukan pertanyaan kepada informan atau sumber data lainnya secara langsung guna memperoleh data dan penjelasan yang diperlukan mengenai pembahasan dan objek yang diteliti. Dalam

penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan HRD dan *store manager* Asia Toserba Tasikmalaya.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Asia Toserba Tasikmalaya berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

### 3.2.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada objek penelitian yaitu pramuniaga tetap bagian supermarket Asia Toserba Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu memperkuat data primer.

### **3.2.3.2 Populasi Sasaran**

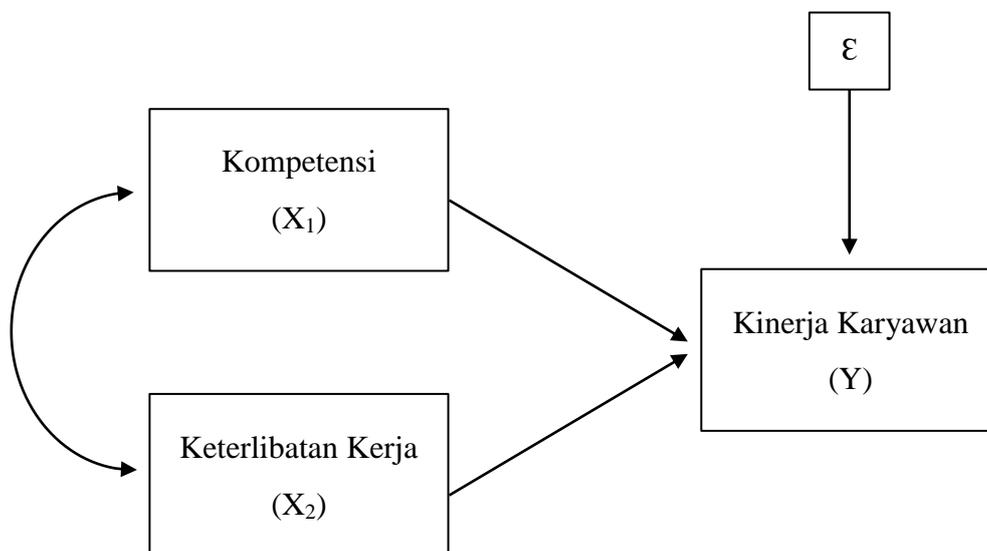
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang terdiri dari seluruh pramuniaga tetap bagian supermarket Asia Toserba Tasikmalaya.

### **3.2.3.3 Penentuan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019: 127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (mewakili). Adapun metode penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Sampling jenuh atau *sensus* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 156). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh pramuniaga tetap bagian supermarket Asia Toserba Tasikmalaya yang berjumlah 64 orang.

### **3.2.4 Model Penelitian**

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis menggunakan statistik serta diinterpretasikan untuk mengetahui bagaimana bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program *IBM SPSS for windows* versi 25.

#### 3.2.5.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji variabel dan uji reabilitas terhadap kuisioner yang telah disebar. Kedua pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian atau tidak.

## 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018: 51), uji validitas merupakan alat ukur untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner yang telah dibuat. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengujian:

Data dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Data dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 52), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan handal jika jawaban seorang partisipan terhadap pertanyaan dalam mengisi kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Konstruk atau indikator variabel dikatakan sebagai reliabel jika hasil dari *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Kriteria pengujian:

Data dikatakan reliabel apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Data dikatakan tidak reliabel apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### 3.2.5.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Analisis *Method of Successive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan

data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval* (Sugiyono, 2019: 25).

Adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (jumlah sampel) sehingga diperoleh proporsi ( $P_i = F_i/n$ ).
3. Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden sehingga keluar proporsi kumulatif ( $P_{ki} = P_{(i-1)} + P_i$ )
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan sehingga kita bisa menemukan nilai Z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
5. Hitung nilai skala dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

6. SV (*Scale Value*) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu.

$$\text{Transformated SV} : Y = SV + SV_{\min}$$

### 3.2.5.3 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data menggunakan analisis deskriptif, data dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti frekuensi, *mean*, standar deviasi maupun rankingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert*

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019: 22).

Hasil dari pengukuran tersebut akan menghasilkan data interval untuk dapat mengembangkan instrumen yang dipakai dalam mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seorang ataupun kelompok terhadap permasalahan dalam suatu objek dan potensi yang ada, perencanaan, pelaksanaan dan hasil dalam sebuah tindakan. Jawaban dari setiap pertanyaan akan mengukur baik tanggapan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju terhadap suatu pernyataan, dengan lebih jelasnya terdapat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.2**  
**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
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 & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
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

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan intervalnya dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

#### **3.2.5.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

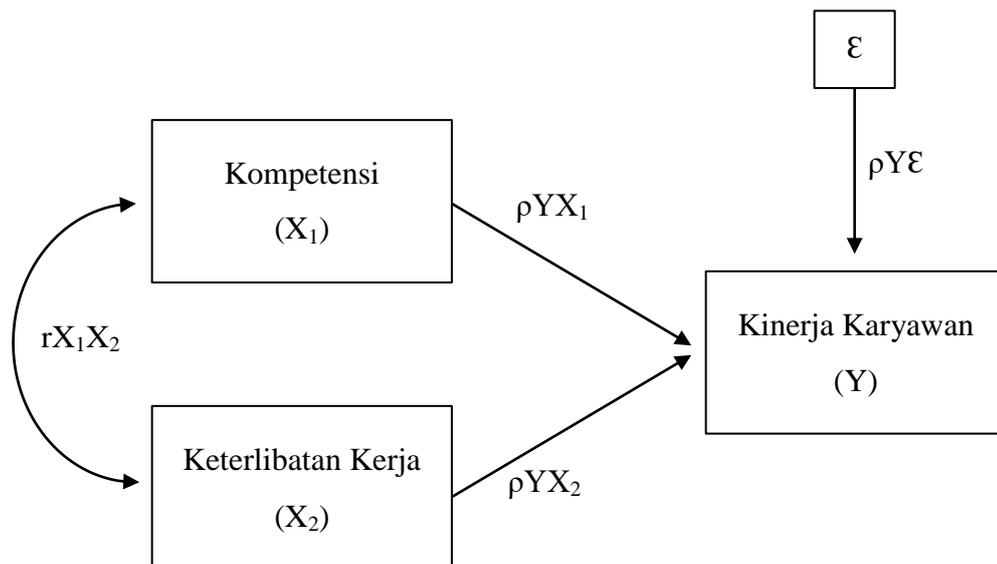
Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ . Analisis jalur juga digunakan karena variabel bebasnya saling berhubungan serta untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019: 70), analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis ingin

menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Adapun formula *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat diagram jalur



**Gambar 3.3**  
**Diagram Jalur**

Keterangan:

$\epsilon$  = Variabel lain yang tidak diteliti

$r_{X_1X_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

$\rho_{YX_1}$  = Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap

$\rho_{YX_2}$  = Koefisiensi jalur variabel  $X_2$  terhadap Y

$\rho_{Y\epsilon}$  = Koefisiensi jalur variabel lain yang tidak diteliti, namun berpengaruh terhadap Y

## 2. Menghitung koefisiensi jalur ( $\beta$ )

Koefisiensi jalur dapat diketahui dengan memperhatikan *output* pada pengujian anova dengan ketentuan:

$p\text{-value} = 0,000 \leq 0,05$  yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan.

Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien variabel pada tabel koefisien dengan ketentuan:

$p\text{-value} = \Sigma (\text{sigma}) \leq 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 3. Menghitung koefisien korelasi ( $r$ )

Koefisiensi korelasi merupakan statistik yang mengukur *covariation* dari atau hubungan antara dua variabel, pernyataan erat atau tidak erat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi menurut tabel  $r$  terlampir. Koefisiensi korelasi dapat dilihat dari tabel *correlation coefficients pearson* dengan ketentuan:

$p\text{-value} = \Sigma (\text{sigma}) \leq 0,05$  yang artinya terdapat hubungan atau korelasi pada variabel independen.

## 4. Menghitung faktor residu ( $\epsilon$ )

Koefisiensi residu dihitung berdasarkan *output Model Summary* pada program SPSS. Dimana nilai  $R^2$ , ( $X_1$ ,  $X_2$ ) merupakan nilai *R Square* pada *Model Summary*.

## 5. Pengaruh Langsung maupun Tidak Langsung $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Y$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Tabel 3.4**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**

No	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
<b>1</b>	<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>	
	a. Pengaruh langsung X <sub>1</sub> terhadap Y	$(pYX_1)^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> melalui X <sub>2</sub>	$(pYX_1) (rX_1X_2) (pYX_2)$
	<b>Pengaruh X<sub>1</sub> total terhadap Y</b>	<b>a+b.....(1)</b>
<b>2</b>	<b>Keterlibatan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	
	a. Pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	$(pYX_2) (pYX_2)$
	b. Pengaruh tidak langsung X <sub>2</sub> melalui X <sub>1</sub>	$(pYX_2) (rX_1X_2) (pYX_1)$
	<b>Pengaruh X<sub>2</sub> total terhadap Y</b>	<b>Y c+d.....(2)</b>
<b>3</b>	<b>Total pengaruh X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> terhadap Y</b>	<b>1+2.....(kd)</b>
<b>4</b>	<b>Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti</b>	<b>1-kd = knd</b>