

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Objek ini meliputi Motivasi kerja, Disiplin pegawai, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja karyawan KANTOR CABANG DINAS ESDM WILAYAH VI TASIKMALAYA.

3.1.1 Sejarah Instansi

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat yang saat ini berlokasi di Jalan Sukarno-Hatta Nomor 576 Bandung, pertama kali dibentuk pada tahun 1978 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 4/DP/040/DP/1978 dan kelembagaannya diatur dengan Peraturan Daerah Nomor 5/DP/040/DP/1978. Awalnya dinas ini bernama "Dinas Pertambangan Daerah Provinsi Jawa Barat". Peraturan Daerah ini baru dapat dilaksanakan pada tahun 1986 setelah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1986 tentang Penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang pertambangan kepada Pemerintah Daerah Tingkat I, mengingat makin sulitnya mengontrol kegiatan usaha penambangan di daerah terutama untuk jenis bahan galian golongan C yang dianggap telah banyak menyebabkan kerusakan serta mengganggu daya dukung dan fungsi lingkungan, sehingga peran Pemerintah Daerah perlu lebih dipertegas dalam pengaturan dan pengendaliannya, melalui penyerahan urusan. Karena Peraturan Daerah yang ditetapkan pada tahun 1978 tersebut dinilai sudah tidak sesuai lagi pada saat pengesahan PP tersebut, maka pada tahun 1988 dilakukan pencabutan Peraturan Daerah Nomor 5/DP/040/DP/1978 yang diganti dengan

Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1988 tentang perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja, dengan susunan organisasi.

Pada tahun 2000, seiring bergulirnya Otonomi Daerah dan makin bertambahnya peran yang menjadi tanggungjawab oleh lembaga ini, maka dilakukan perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas Pertambangan, sehingga nomenklatur dinas pun disesuaikan menjadi "Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat" sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah No.15 Tahun 2000 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, termasuk penyesuaian struktur organisasi dan perangkat yang ada di bawahnya. Adapun penyesuaian nama perangkat dinas tersebut, meliputi : 1 (satu) Bagian Tata Usaha dan 5 (lima) Sub Dinas yaitu Sub Dinas Bina Program, Sub Dinas Eksplorasi dan Pemetaan, Sub Dinas Bina Usaha, Sub Dinas Bina Teknik, Sub Dinas Konservasi dan Pengendalian. Selain perangkat tersebut di atas, Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat juga dilengkapi dengan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2002. UPTD bidang Pertambangan dan Energi tersebut terdiri dari 5 (lima) balai yaitu : Balai Konservasi dan Pemanfaatan Sumberdaya Pertambangan dan Energi Wilayah I Cianjur, Balai Konservasi dan Pemanfaatan Sumberdaya Pertambangan dan Energi Wilayah II Purwakarta, Balai Konservasi dan Pemanfaatan Sumberdaya Pertambangan dan Energi Wilayah III Tasikmalaya, Balai Konservasi dan Pemanfaatan Sumberdaya Pertambangan dan Energi Wilayah IV Cirebon, serta balai Penelitian Pertambangan dan Energi. Selain itu, keberadaan Dinas

Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat merupakan konsekuensi dari diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 jo. Undang-undang Nomor 34 Tahun 2002 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom. Di akhir tahun 2008 bersamaan dengan masa pergantian Gubernur dilakukan reorganisasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang merupakan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota serta Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Atas kebijakan tersebut, maka nomenklatur Dinas Pertambangan dan Energi berubah menjadi "Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat". Perubahan nomenklatur dinas tersebut turut merubah struktur organisasi yang ada di lingkungan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral yang awalnya terdiri dari 1 (satu) Bagian Tata Usaha dan 5 (lima) Sub Dinas menjadi 1(satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang yaitu : Bidang Listrik dan Pemanfaatan Energi, Bidang Mineral Geologi dan Air, Bidang Panas Bumi dan Migas dan Bidang Bina Usaha dan Kerjasama sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat.

3.1.2 Visi dan Misi

3.1.2.1 Visi

"Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi"

(nilai religius, nilai bahagia, nilai adil, nilai kolaboratif dan nilai inovatif).

3.1.2.2 Misi

1. Membentuk manusia pancasila yang bertaqwa; melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban, dengan sasaran misi yaitu pesantren juara, masjid juara, dan ulama juara;
2. Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif; dengan sasaran misi yaitu kesehatan juara, perempuan juara, olahraga juara, budaya juara, sekolah juara, guru juara, ibu juara, millennial juara, perguruan tinggi juara, dan smk juara;
3. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah; dengan sasaran misi yaitu transportasi juara, logistik juara, gerbang desa juara, kota juara, pantura juara, pansela juara, dan energi juara;
4. Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan; dengan sasaran misi yaitu nelayan juara, pariwisata juara, lingkungan juara, kelola sampah juara, tanggap bencana juara, ekonomi kreatif juara, buruh juara, industri juara, pasar juara, petani juara, umat juara, umkm juara, dan wirausaha juara; serta
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara pemerintahan pusat, provinsi, dan kabupaten/kota; dengan sasaran misi yaitu birokrasi juara, APBD juara, ASN juara, dan BUMD juara.

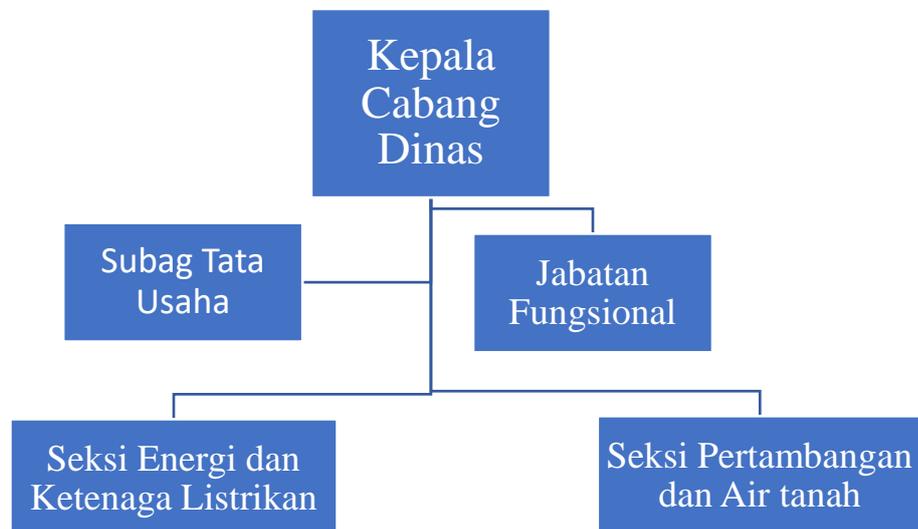
3.1.3 Logo Perusahaan



Sumber: esdm.jabarprov.go.id

Gambar 3. 1 Logo Dinas ESDM

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Bagian SDM Cabang Dinas ESDM Wilaya IV Tasikmalaya

Gambar 3. 2 Stuktur Organisasi

Untuk menjalankan visi dan misi organisasi Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah IV Tasikmalaya memiliki 43 karyawan dengan 5 bagian jabatan, setiap bagian jabatan di organisasi menjalankan perannya masing-masing sesuai dengan tugasnya adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang Dinas

Membantu Kepala Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan provinsi di wilayah kerjanya.

2. Jabatan Fungsional

Pembinaan administratif kelompok jabatan fungsional, diselenggarakan oleh sekretaris dinas meliputi penilaian dan penetapan angka kredit, usulan kenaikan, gaji berkala, serta Pendidikan dan pelatihan.

3. Subag Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana kerja dan anggaran urusan keuangan, kerja sama, umum, kepegawaian, hukum, dan pengelolaan informasi

4. Seksi Energi dan Ketenagalistrikan

Membantu kepala cabang dinas untuk memantau dan membantu pelaksanaan energi dan ketenagalistrikan

5. Seksi Pertambangan dan Air tanah

Membantu kepala cabang dinas untuk memantau dan membantu pelaksanaan energi dan air tanah

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Disiplin pegawai dan Budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya. Dengan Metode kuisisioner Menurut Sugiyono (2017: 142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)
Motivasi	memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Pamela & Oloko (2015)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Yang Menantang	O R D I N A L
Displin Kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut sinambela (2018: 335)	1. Kehadiran dalam bekerja. 2. Ketaatan peraturan kerja 3. Ketaatan standar kerja 4. Tingkat kepaswadaan 5. Etika bekerja	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)
Budaya Organisasi	budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi Serdamayanti (2014)	1. Norma 2. Nilai Dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi	O R D I N A L
Kepuasan Kerja	Adalah sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya Yanchus, dkk (2015)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Interaksi pekerjaan	O R D I N A L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang akan dikumpulkan dapat dikelompokkan antara lain sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam Basriani & Martina, (2017: 22) merupakan data dan informasi yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yaitu para responden yang diteliti berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang dapat digunakan peneliti antara lain survey, wawancara, dan penyebaran kuesioner atau angket.

2. Data Sekunder

Dalam Basriani & Martina, (2017: 22) merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, didapatkan dari data atau arsip. Data ini dapat

diperoleh dari berbagai sumber seperti dari buku dan jurnal.

3.2.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data internal

Merupakan data yang didapat dari organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi, seperti jumlah kerja.

2. Data Eksternal

Merupakan data yang didapat dari luar organisasi yang menggambarkan faktor-faktor yang mungkin akan mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi. Pada penelitian ini, sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data organisasi, yaitu tenaga kerja bagian karyawan Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

3.2.2.3. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya.

Populasi pegawai total ada 42 pegawai PNS dan Non PNS adalah:

1. 30 Pegawai Negri Sipil
2. 12 Pegawai Non PNS

3.2.2.4. Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah seluruh pegawai Kantor Cabang Dinas ESDM Wilayah VI Tasikmalaya tahun 2022 sebanyak 42 orang dan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Sebaran Tenaga Kerja

No	Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Kasubag tata usaha	1		1
2.	Penyelidik bumi ahli muda	1		1
3.	Inspektur ketenagalistrikan ahli muda	1		1
4.	Pengadiministrasia izin usaha	1		1
5.	Analisis pertambangan	3		3
6.	Analisis potensi sumber air tanah	3		3
7.	Pengelola dokumentasi	3		3
8.	Pemeriksa kelistrikan	3		3
9.	Pengelola pemanfaatan energi dan penyediaan listrik perdesaan	3		3
10.	Analisis ketenagalistrikan	4		4
11.	Pengelola keuangan		1	1
12.	Pengelola data	1	1	2
13.	Sarana prasarana dan Umum	4		4
14.	Tenaga keamanan	5		5
15.	Tenaga kebersihan	3		3
16.	Tenaga teknis	2		2
17.	Front office		2	2
Σ				42

3.2.2.5 Skala Pengukuran

Menurut Sanusi dalam Basriani & Martina, (2017: 23) *skala likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator konsep atau variabel yang sedang diukur. Sikap-sikap pertanyaan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	ST	Setuju
3	RG	Ragu-Ragu
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono (2019:153))

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	ST	Satuju
3	RG	Ragu-Ragu
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono (2019: 153))

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

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

Dimana:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variable dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat ditentukan intervalnya. yaitu dengan cara sebagai berikut:

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

3.2.2.6. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono, (2018: 72) adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang menyangkut ini

2. Kuesioner

Dalam Sujarweni, (2020: 75) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019: 196) Validitas merupakan suatu Teknik pengukuran untuk mendapatkan data secara valid, yang berarti instrument tersebut digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada uji validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari seluruh pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada sampel penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji korelasi Pearson Product Moment.

Kriteria pengujian:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

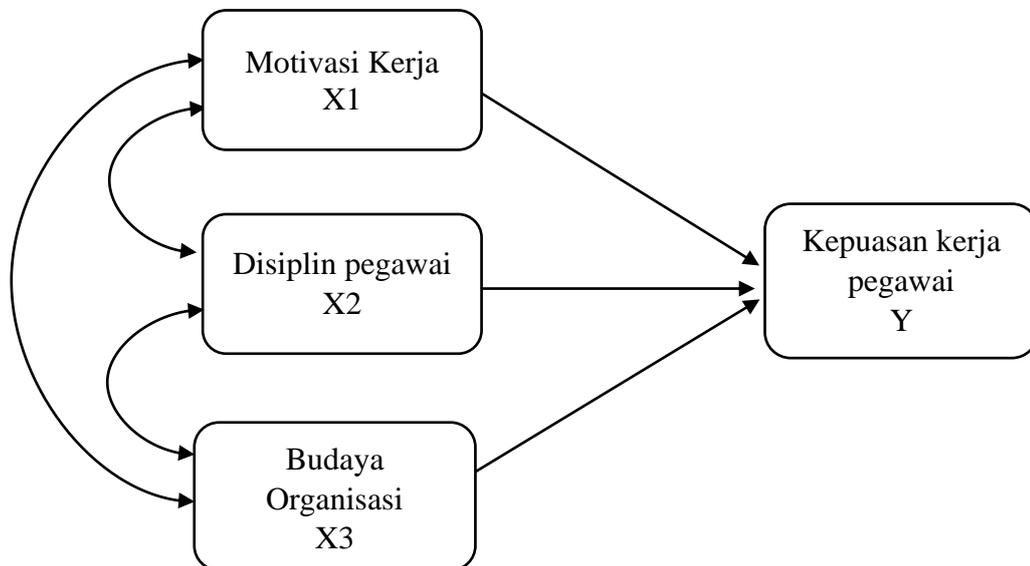
b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 193) hasil penelitian yang reliabel adalah apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Cara pengukuran reliabilitas dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sama dalam waktu yang berbeda dengan responden yang sama pula. Reliabilitas diukur dari korelasi percobaan pertama dengan yang kedua, bila hasilnya positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach alpha $>$ 0,60 dari hasil perhitungan. Kriteria:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan reliabel.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

3.3 Model penelitian



Gambar 3. 3 Model Penelitian

3.3.1 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistika untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuisioner yang telah disebar.

3.3.2 Metode Successive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini menggunakan Metode *Successive Interval*. Menurut Al-Rasyid (2016) menyatakan bahwa skala likert jenis ordinal hanya menunjukkan peringkat saja. Oleh karena itu variabel yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data yang berskala

interval. Adapun langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive interval* sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya F (Frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada F (Frekuensi) oleh banyaknya responden (n), sehingga diperoleh $P_i = F/n$. Kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlah P (Proposi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proposi kumulatif ($P_k = Op(1-1) + P_i$) untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Proposi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z untuk setiap kategori.
5. Hitung SV (scala value = nilai skala), dengan rumus yaitu:

$$SV = \text{Density at lower limit} - \text{Density at area under lower limit}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

6. Melakukan transformasi nilai skala (transformed skala value) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus yaitu:

$$Y = SV + |SV_{mi}|$$

Dengan catatan, SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu ($=1$).

3.3.3 Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur yaitu menganalisa pola hubungan sebab akibat antar variabel secara simultan atau parsial dalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai variabel penyebab terhadap variabel akibat (Suroso dan Mandasari, 2017: 52). Penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh total yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung antara Motivasi Kerja, Disiplin pegawai dan Budaya Organisasi sebagai variabel penyebab terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel akibat melalui software pengolahan data SPSS 22.

3.3.3.1 Permasalahan Struktural Analisis Jalur

Persamaan analisis jalur dalam penelitian ini memuat tiga variabel independen yakni Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai dan Budaya Organisasi dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan kerja pegawai.

$$Y = \text{Pyx1X1} + \text{Pyx2X2} + \text{Pyx3X3} + \varepsilon$$

(Sarwono, 2012:48)

Notasi :

Y = Variabel dependen (endogenus).

Pyx1-3 = Koefisien jalur untuk pengaruh langsung variabel eksogenus (independen) terhadap variabel endogenus (dependen)

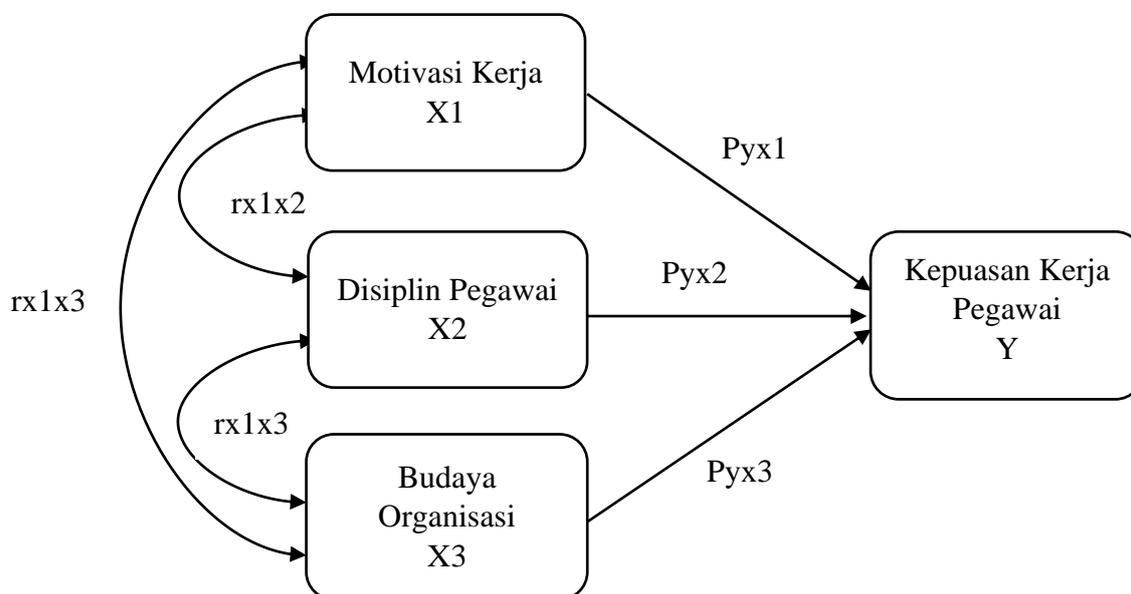
X1-3 = Variabel independen (eksogenus).

Analisis jalur menggunakan nilai dari koefisien regresi yang telah distandarisasikan atau bobot (β) yaitu jumlah perubahan variabel dependen yang

dihubungkan dengan perubahan (kenaikan/penurunan) dalam satu standar deviasi pada variabel independen saat dilakukan pengendalian pengaruh terhadap variabel independen secara parsial (Sarwono 2012: 34) yang terdapat pada tabel Coefficients pada kolom Beta ϵ = Pengaruh faktor lain.

3.3.3.2 Diagram Jalur

Model diagram jalur ini digambarkan dalam diagram untuk memudahkan dan mengamati hubungan kausalitas yang diuji yaitu variabel eksogenus terhadap variabel endogenus yakni Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel endogenus serta antara variabel eksogenus yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Pegawai dan Budaya Organisasi dalam penelitian ini



Gambar 3. 4
Diagram Jalur

Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

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

Adapun formula analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1, X2 dan X3 Terhadap Y

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
(1)	(2)	(3)	(4)
1	$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (pXY_1)^1$		A
		(pXY_1, rX_1X_2, PYX_2)	B
		(pXY_1, rX_1X_3, PYX_3)	C
	Total pengaruh X ₁ terhadap Y	A+B+C	E
2	$Y \leftarrow X^2 \rightarrow Y = (pYX_2)^2$		F
		(pXY_2, rX_2X_1, PYX_1)	G
		(pXY_2, rX_2X_3, PYX_3)	H
	Total pengaruh X ₂ terhadap Y	F+G+H	I
3	$Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (pXY_3)^3$		J
		(pXY_3, rX_3X_1, PYX_1)	K
		(pXY_3, rX_3X_2, PYX_2)	L
	Total pengaruh X ₃ terhadap Y	J+K+L	N