

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah variabel budaya organisasi, stres kerja dan motivasi kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2), terhadap Motivasi Kerja (Y) pada pegawai di kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

3.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian ATR menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang tata ruang, infrastruktur keagrariaan/pertanahan, hubungan hukum keagrariaan/pertanahan, penataan agraria/pertanahan, pengadaan tanah, pengendalian pemanfaatan ruang dan penguasaan tanah, serta penanganan masalah agraria/pertanahan, pemanfaatan ruang, dan tanah;

2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agraria dan Tata Ruang di daerah; dan
6. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang terdiri atas:

1. Sekretariat Jenderal;
2. Direktorat Jenderal Tata Ruang;
3. Direktorat Jenderal Infrastruktur Keagrariaan;
4. Direktorat Jenderal Hubungan Hukum Keagrariaan;
5. Direktorat Jenderal Penataan Agraria;
6. Direktorat Jenderal Pengadaan Tanah;
7. Direktorat Jenderal Pengendalian Pemanfaatan Ruang dan Penguasaan Tanah;
8. Direktorat Jenderal Penanganan Masalah Agraria, Pemanfaatan Ruang dan Tanah;
9. Inspektorat Jenderal;

10. Staf Ahli Bidang Landreform dan Hak Masyarakat atas Tanah;
11. Staf Ahli Bidang Masyarakat Adat dan Kemasyarakatan; dan
12. Staf Ahli Bidang Ekonomi Pertanahan.

Sedangkan sesuai Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, BPN menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan;
3. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat;
4. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan;
5. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan;
7. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN;
8. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN;

9. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan;
10. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan; dan
11. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN di provinsi dan Kantor Pertanahan di kabupaten/kota.

3.1.2 Visi Misi

Visi

Menjadi instansi yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

Misi

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

- a. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
- b. Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
- c. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.

- d. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan instansi pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

3.1.3 Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional

Struktur organisasi Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya ini sesuai dengan peraturan Menteri Agraria Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 3.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai pada kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan metode penelitian survei dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data.

Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan cara menyusun daftar pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Penelitian ini digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu (Sujarweni, 2020). Informasi yang didapat dari survei kemudian diolah melalui pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat

dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2020).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Bebas (Independen)

“Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)” (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini variabel bebas disimbolkan dengan (X) adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

“Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) disimbolkan dengan (Y) adalah Motivasi Kerja Pegawai.

Untuk lebih jelasnya, tabel operasional variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1 .

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Budaya Organisasi (X_1)	Budaya Organisasi merupakan kekuatan yang terlihat tetapi mempengaruhi perasaan dan orang orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya Organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna	1. Inovatif Memperhitungkan Resiko 2. Memberikan Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail Didalam Melakukan	- Dapat berinovasi - Tindakan Mengambil Keputusan - Bertanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Detail	ORDINAL

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<p>yang sama bagi para anggotanya serta mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya serta keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan di tampilkan oleh semua anggota organisasi. (Afandi, 2021)</p>	<p>Pekerjaan</p> <p>3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai</p> <p>4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai</p> <p>5. Agresif dalam bekerja</p> <p>6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja</p>	<p>- Menetapkan Target Atau Standar</p> <p>- Membangun Kerja Sama Tim</p> <p>- Mendukung Prestasi Pegawai</p> <p>- Kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugasnya.</p> <p>- Menjaga Kondisi Kesehatan Dan Stabilitas Kerja</p> <p>- Menjaga Komunikasi Dengan Rekan Kerja</p>	
<p>Stres Kerja (X₂)</p>	<p>Stres kerja adalah kondisi tekanan dan ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. (Sinambela, 2019)</p>	<p>1. Tuntutan Tugas</p> <p>2. Tuntutan Peran</p> <p>3. Tuntutan Antar Pribadi</p> <p>4. Struktur Organisas</p> <p>5. Kepemimpinan</p>	<p>- Dapat Menyesuaikan Pekerjaan (Jam Kerja, Beban Kerja, Kondisi Pekerjaan)</p> <p>- Beban Pekerjaan Yang Terlalu Berat</p> <p>- Tuntutan Target Perusahaan</p> <p>- Beban Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan <i>Job Description</i></p> <p>- Hubungan Antar Pegawai</p> <p>- Tanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Sudah Diberikan Sesuai Dengan Peran/Jabatan</p> <p>- Gaya Kepemimpinan</p> <p>- Keadaan Lingkungan Keadilan</p>	<p>ORDINAL</p>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi pemberian penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019).	1. Kebutuhan Fisiologis	- Fasilitas Kantor - Pemberian Gaji Dan Insentif - Bonus - Tingkat Kesesuaian Jam Kerja	ORDINAL
		2. Kebutuhan Akan Keselamatan	- Pemberian Tunjangan/Jaminan - Dana Pensiun - Fasilitas Keselamatan Dan Keamanan Kerja	
		3. Kebutuhan Akan Pengakuan dan Harga Diri	- Pemberian Reward/Penghargaan - Diberikan Kepercayaan Dan Dihargai Oleh Atasan	

3.2.2 Jenis Data

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

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek maupun dari lingkungan menggunakan teknik pengumpulan data. Salah satu cara yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan menggunakan kuesioner yang diteliti dan wawancara untuk objek dalam penelitian ini adalah pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data mengenai motivasi kerja pegawai dan informasi lainnya seputar kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.2.2.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai berikut:

1. Kuesioner, merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab (Sujarweni, 2020). Kuesioner ditujukan kepada pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya untuk memperoleh data. Setiap jenis responden dinilai dengan menggunakan skala sikap yang berpedoman kepada skala likert.
2. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden secara lisan (Sujarweni, 2020). Hal ini menyatakan bahwa wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga dapat digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden.
3. Studi Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi (Sujarweni, 2020). Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip

foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Studi dokumentasi dalam penelitian ini yaitu peneliti mengumpulkan data dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya berupa sejarah singkat, struktur organisasi, dan data pegawai atau tenaga kerja.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

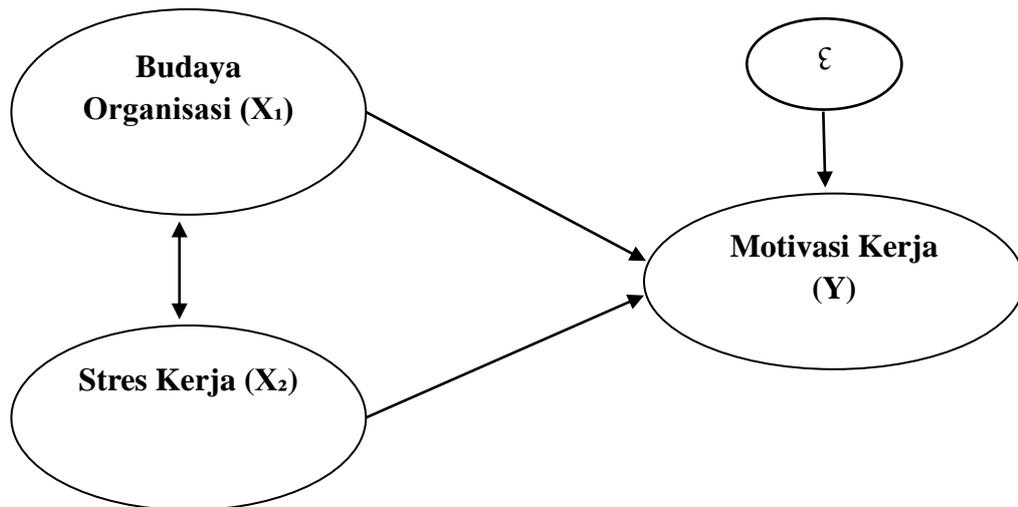
Populasi menurut (Sujarweni, 2020:80) yaitu keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2020). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu pegawai ASN dan PPNPN kantor Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 64 orang.

3.2.2.3 Teknik Penentuan dan Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2020). Pada penelitian ini menggunakan Teknik penarikan sampling total (sensus). Karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi yang terdiri dari 64 orang yaitu pegawai Pemerintahan Daerah ATR/BPN Kantor Pertanahan Nasional Kabupaten Tasikmalaya.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Untuk melihat ketepatan alat ukur penelitian berupa kuesioner, sebelum digunakan dalam penelitian dilakukan uji coba kuesioner untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian.

3.2.4.1 Teknik Penentuan dan Penarikan Sampel

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

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam (Sujarweni, 2020). Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan Pearson Product Moment.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria Pengujian Validitas:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.
- 3) Data yang dinyatakan tidak valid sebaiknya dibuang dan tidak dipergunakan sebagai perhitungan lebih lanjut, agar penulisan menjadi lebih baik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk menunjukkan tingkat konsisten dan akurasi hasil pengukuran. Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya (Sujarweni, 2020).

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan Aplikasi SPSS for Windows Versi 25.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bermotasi/huruf SS, S, TAP, TS, dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

3.2.4.2 Analisis Deskriptif

Metode pertimbangan data menggunakan analisis deskriptif. Ini berarti bahwa data dikumpulkan dan diuraikan mengenai metrik seperti frekuensi, mean, standar deviasi, dan ranking. Skala Likert digunakan untuk mengukur pembobotan jawaban responden. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 2 Pilihan Jawaban 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 Pilihan Jawaban Pernyataan Negatif

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

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring 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 dari nilai keseluruhan sub variabel dan hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

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

3.2.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh

langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen.

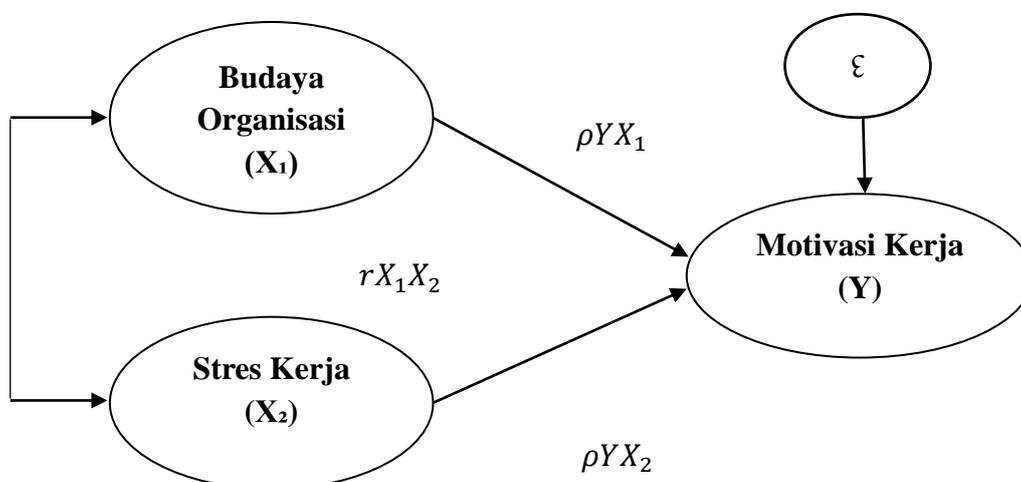
Menurut (Ghozali, 2021) *path analysis* adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. *Path analysis* ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat.

Tahapan dalam analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung $R_y (X_1 \dots X_n)$.
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.

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

1. Membuat Diagram Jalur



Gambar 3. 2 Diagram Jalur

2. Menghitung Koefisien Jalur, Koefisien jalur dapat diketahui dengan memperhatikan output pada pengujian anova. Dengan ketentuan, P-value $0,000 \leq 0,05$ yang artinya pemodelan dapat dilanjutkan. Kemudian dengan menguji masing-masing koefisien pada tabel *coefficients* dengan ketentuan: $p\text{-value} = \Sigma(\text{sigma}) \leq 0,05$ yang artinya dengan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Menghitung Koefisien Korelasi (R)
Koefisien korelasi yaitu statistik yang mengukur *covariation* dari atau hubungan antara dua variabel, pernyataan kuat/erat atau tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi. Koefisien 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 (ϵ)
Koefisien residu (ϵ) dihitung berdasarkan *output* Model Summary pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). 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

Tabel 3. 4 Pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ dan X₂ Terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1	Budaya Organisasi (X₁)	
	Pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	$(\rho_{YX_1})(\rho_{YX_1})$
	Pengaruh tidak langsung X ₁ melalui X ₂	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a+b.....(1)
2	Stres Kerja (X₂)	
	Pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	$(\rho_{YX_2}) (\rho_{YX_2})$
	Pengaruh tidak langsung X ₂ melalui X ₁	$(\rho_{YX_2}) (r_{X_1X_2}) (\rho_{YX_1})$
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	c+d.....(2)
	Total Pengaruh X₁ Dan X₂ Terhadap Y	(1)+(2) = kd
	Pengaruh Lain Yang tidak Diteliti	1-kd = knd

3.2.4.4 Analisis Koefisien Determinasi dan Non Determinasi

Yakni koefisien determinasi ini digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Sedangkan variabel koefisien non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel X terhadap variabel Y.