

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan segala sesuatu baik itu sifat, manusia, aktivitas, ataupun karakter tertentu yang beragam yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh berbagai informasi mengenai hal tersebut yang nantinya dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 38). Berdasarkan pengertian tersebut, maka objek dari penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3.1.1 Profil Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS)

Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) merupakan Koperasi peternak sapi perah yang berlokasi di Jl. Raya Cibodas, Desa Cibodas, Kecamatan Cikajang, Kabupaten Garut., Jawa Barat. KPGS ini menjadi salah satu Koperasi terbesar yang ada di Kabupaten Garut. Tujuan didirikannya KPGS ini menjadi salah satu lembaga fasilitator yang berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan peternak sapi perah yang berada di wilayah Kabupaten Garut Selatan. Dalam menjalankan tugasnya, upaya yang dilakukan oleh KPGS adalah membimbing dan memberi arahan kepada peternak untuk meningkatkan produktivitas susu dan pembenahan manajemen pemeliharaan sapi perah dengan memiliki pengetahuan mengenai tata laksana usaha sapi perah sehingga diharapkan peternak dapat lebih termotivasi untuk menerapkannya dan meningkatkan produktivitas usahanya dan meningkatkan nilai jual susu.

3.1.2 Sejarah Singkat KPGS

Pada 29 Juli 1974 KPGS pada mula nya dibentuk dan didirikan sebagai Koperasi Pertanian (Koperta) Desa Cikajang, Desa Cikandang, dan Desa Cigedug kemudian amlgamsi menjadi KUD Cikajang 1. Sejalan dengan kebijakan pemerintah melalui kredit program sapi perah pada tahun 1979, KUD Cikajang 1 menjadi KUD pertama di Kabupaten Garut yang menangani usaha susu sapi.

Kemudian pada 23 Maret 1992 nama KUD Cikajang 1 dirubah menjadi “KUD Mandiri Cikajang”. Selanjutnya pada 17 Juli 1996 terjadi perubahan lagi pada nama KUD Mandiri Cikajang menjadi “Karya Utama Sejahtera”. Seiring berjalannya waktu, pada 28 April 2005 KUD “Karya Utama Sejahtera” mengalami perubahan pada anggaran dasar dan nama Koperasi menjadi “Koperasi Peternak Garut Selatan Cikajang”. Hingga pada 13 Agustus 2018 KPGS Cikajang kembali mengalami perubahan pada anggaran dasar dan nama Koperasi kembali diganti menjadi “Koperasi Peternak Garut Selatan” atau lebih akrab dikenal sebagai KPGS.

3.1.3 Visi dan Misi KPGS

Adapun visi dan misi KPGS itu sendiri adaalah sebagai berikut.

1. Visi

Visi berangkat dari sebuah tujuan besar dan berani (*Big Audacious Goal BAG*) yang membantu lembaga untuk meraih cita-citanya. Sehingga visi dari KPGS adalah “menjadi Koperasi yang mengolah susu termaju dan terbesar di Jawa Barat dengan mengutamakan peningkatan pendapatan anggaran”. KPGS bercita-cita memajukan usahanya dengan tetap berpangkal pada usaha susu yang memberikan peningkatan signifikan kepada pendapatam anggotanya.

2. Misi

- 1) Menciptakan dan mengembangkan lapangan pekerjaan untuk masyarakat di wilayah kerja KPGS sehingga memiliki mata pencaharian agar mampu dan produktif secara ekonomi.
- 2) KPGS akan terus mengembangkan peternakan sapi perah melalui stimulasi peningkatan populasi sapi dan memastikan terpenuhinya kebutuhan ternak

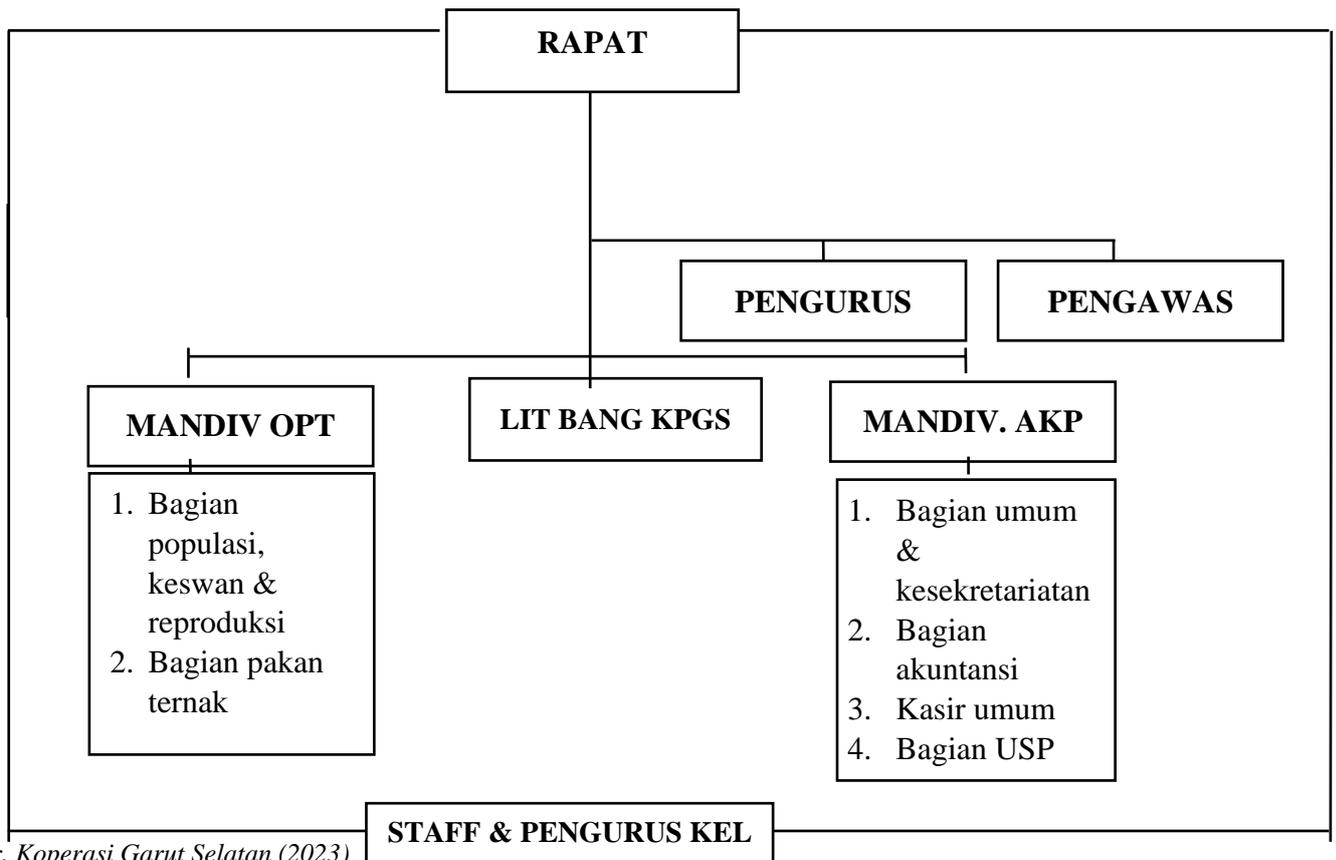
3.1.4 Logo KPGS



Sumber. Koperasi garut Selatan (2023)

Gambar 3.1 Logo KPGS

3.1.5 Struktur Organisasi KPGS



Sumber. Koperasi Garut Selatan (2023)

Gambar 3.2 Struktur Organisasi KPGS

3.1.6 Job Description

1. Pengawas

Pengawas pada KPGS bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan Koperasi, dan membuat laporan atas hasil pengawasan yang dilakukan.

2. Pengurus KPGS bertugas untuk:

- a. Menjalankan pengelolaan Koperasi serta usaha yang sedang dijalankan Koperasi saat ini.
- b. Mengajukan adanya rancangan rencana kerja dan rencana anggaran belanja Koperasi.
- c. Menyelenggarakan kegiatan rapat anggota dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepengurusannya.
- d. Memutuskan penerimaan anggota baru.
- e. Membantu pelaksanaan tugas pengawasan.
- f. Memberikan penjelasan dan keterangan kepada anggota mengenai jalannya organisasi dan usaha Koperasi.

3. Manajer Divisi Operasional dan Teknis

1) Bagian populasi, Keswan & Reproduksi, bertugas untuk:

- a. Mengaktifkan pengembangan wilayah kerja.
- b. Melakukan pemantauan penyakit hewan dan vaksinasi.
- c. Mencegah segala jenis penyakit yang berkaitan dengan hewan ternak.

2) Bagian pakan ternak, bertugas untuk:

- a. Memperbaiki pendistribusian pakan ternak.

- b. Mengusahakan bahan baku yang disesuaikan dengan kondisi.
 - c. Memperbaiki prosedur pengadaan.
 - d. Menjaga kelestarian kualitas pakan ternak yang diberikan.
4. Penelitian dan Pengembangan KPGS bertugas untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan untuk setiap lini sektor yang berada di KPGS.
5. Manajer Divisi AKP
- 1) Bagian umum dan kesekretariatan, bertugas untuk:
 - a. Menyelenggarakan kegiatan surat menyurat dan ketatausahaan koperasi.
 - b. Mencatat tentang kemajuan dan kelemahan yang terjadi pada koperasi.
 - c. Membuat pendataan hal yang berkaitan dengan koperasi.
 - d. Memonitor kebutuhan rumah tangga dan ATK koperasi.
 - e. Menjadwalkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Koperasi.
 - 2) Bagian akuntansi, bertugas untuk:
 - a. Merencanakan anggaran belanja dan pendapatan koperasi.
 - b. Memelihara keuangan koperasi.
 - c. Melakukan pembukuan tentang segala hal yang berkaitan dengan keuangan koperasi.
 - d. Melakukan *Cash Opname* yang ada di kasir.
 - e. Bertanggungjawab atas pembuatan laporan keuangan, neraca, laporan laba rugi, arus kas, dan lain-lain.
 - f. Bertanggungjawab atas Rekonsiliasi Bank

- 3) Kasir umum, bertugas untuk:
 - a. Membuat bukti keluar masuknya uang yang terdapat di Koperasi.
 - b. Bertanggungjawab atas dana kas kecil.
 - c. Bertanggungjawab atas keluar masuknya uang.
 - d. Bertanggungjawab membuat laporan harian.
- 4) Bagian USP, bertugas untuk:
 - a. Mengumpulkan dana dalam bentuk simpanan dan tabungan dari para anggota
 - b. Menyalurkan dan memberikan bantuan pinjaman pada anggota dan calon anggota yang mempunyai kebutuhan yang sangat mendesak
 - c. Memberikan tambahan modal usaha untuk para anggota dan calon anggota
 - d. Melayani pembelian dan penjualan barang secara tunai dan kredit

3.1.7 Sebaran Tenaga Kerja

Adapun rincian tenaga kerja yang tersedia di Koperasi Peternak Garut Selatan (KPGS) adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja Karyawan KPGS

No	Departemen	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin	
			Perempuan	Laki-laki
1.	Manajer Utama	1	-	1
2.	Manajer Divisi/Setingkat Divisi	3	1	2
3.	Kepala Bagian	8	2	6
4.	Kepala Sub Bagian/Unit Usaha	6	3	3
5.	Kasir	1	1	-
6.	Staff	7	7	-
7.	Operasional	56	-	56

Sumber. Koperasi Peternak Garut Selatan (2023)

3.2 Metode Penelitian

Sugiyono (2017: 15) memaparkan bahwa secara umum metode penelitian secara umum diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam metode penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari KPGS dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui metode survei.

Metode penelitian survei merupakan salah satu metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, serta hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2017: 69).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdapat 4 variabel, yaitu sebagai berikut.

1. Variabel independen atau variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel independen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah kompetensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

2. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sehingga, variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sehingga supaya penelitian ini berjalan sesuai dengan alur yang diharapkan, maka untuk memahami unsur dasar dari penelitian ilmiah ini, variabel-variabel tersebut akan dipaparkan dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh karyawan KPGS yang dapat menunjang pelaksanaan kinerja nya	Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> Kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaan yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam membantu organisasi untuk mengambil kesimpulan. 	Interval
		Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> Kemampuan karyawan untuk mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja. Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi yang baik dengan tim. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara cepat dan tepat. 	
		Perilaku	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan yang berlaku.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja merupakan proses pembekalan terkait tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan yang telah dilalui oleh karyawan KPGS selama beberapa periode tertentu.	Durasi atau lamanya bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab berdasarkan berapa lama bekerja. 2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan berapa lama bekerja. 	Interval
		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana kapasitas karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. 2. Penguasaan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas.. 	
		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan. 2. Kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan yang tersedia sesuai SOP yang berlaku. 	
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan KPGS yang timbul dalam dirinya sendiri dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan oleh KPGS itu sendiri.	Tujuan dan Kekuatan	Tujuan yang diberikan harus tepat berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.	Interval
		Teladan Pimpinan	Pimpinan mampu memberikan contoh yang baik kepada karyawannya.	
		Balas Jasa	Balas jasa berupa gaji maupun bonus diberikan sesuai dengan kriteria yang ditentukan.	
		Keadilan	kompensasi yang diberikan kepada karyawan diberikan secara adil berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing.	
		Waskat	Sistem yang dirancang dalam pelaksanaan kerja diterapkan secara terarah.	
		Hukuman/ Sanksi	Hukuman/ sanksi diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat pelanggaran disiplin secara adil.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Keteguhan	Pimpinan mampu memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang disiplin dengan teguh.	
		Hubungan Manusia	Terciptanya suasana kerja yang nyaman bagi karyawan melalui hubungan antar manusia.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil atau capaian kerja yang diperoleh karyawan KPGS sesuai beban kerja yang diberikan oleh pihak KPGS kepadanya.	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan karyawan. 2. Kemampuan Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara cepat dan tepat. 3. Kemampuan karyawan dalam meminimalisir kesalahan saat bekerja. 	Interval
		Kuantitas	Karyawan mampu mengerjakan lebih banyak pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.	
		Ketepatan Waktu	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu.	
		Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia. 2. Kemampuan karyawan dalam <i>problem solving</i> yang berguna untuk merumuskan alternatif jalan keluar penyelesaian masalah yang relevan dan <i>applicable</i>. 3. Kemampuan karyawan dalam menciptakan gagasan yang berdampak bagi perusahaan. 	
		Kemandirian	karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan tanpa bergantung terhadap bimbingan, bantuan, maupun pengawasan dari orang lain.kemampuan individu	

Berdasarkan indikator tersebut, setiap variabel akan dirumuskan dalam pernyataan (kuesioner). Masing-masing pertanyaan akan diberi nilai yang menggunakan sistem skor yang digunakan untuk bobot penilaian.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data-data yang diteliti untuk dilakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 137) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya wawancara (*interview*), angket (kuesioner), observasi (pengamatan), dokumentasi, dan gabungan dari keseluruhannya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kuesioner

Data diperoleh melalui pernyataan-pernyataan yang disebarkan kepada responden sesuai dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, kuesioner disebarkan melalui sebaran fisik secara langsung kepada karyawan KPGS untuk memperoleh data yang lebih aktual.

2. Studi Dokumentasi

Data diperoleh melalui data-data yang telah terkumpul dalam suatu dokumen yang dibuat secara langsung oleh pihak KPGS dengan izin yang telah diberikan oleh pihak KPGS itu sendiri.

3.2.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015: 137) terdapat dua sumber data sebagai berikut.

1. Data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
2. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.2.2.2 Populasi

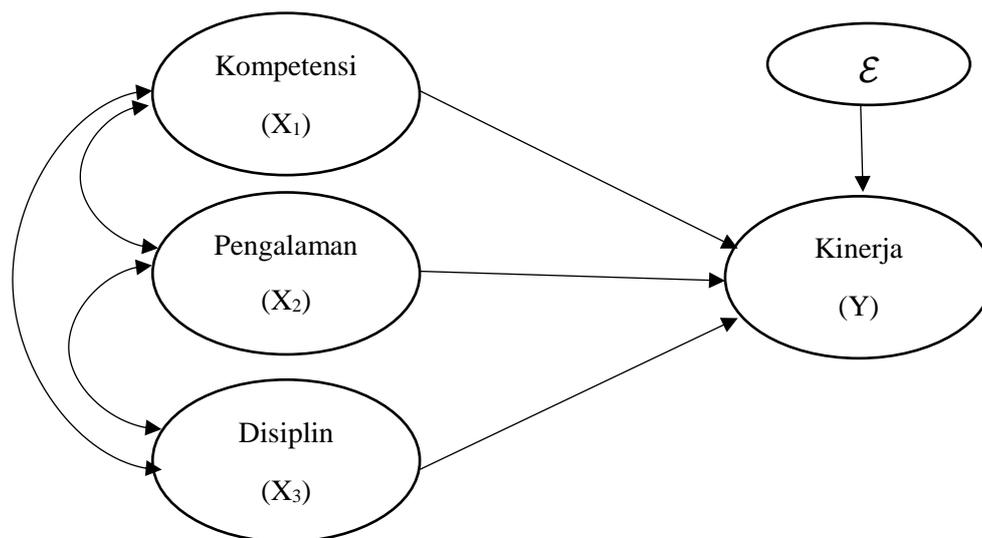
Paramita, et.al (2021) mengemukakan populasi sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk benda, kejadian, atau individu yang memiliki karakteristik yang dapat dibandingkan dan menjadi inti dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, populasi juga dianggap sebagai semesta pada penelitian. Sehingga populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan operasional KPGS yang berjumlah sebanyak 56 orang.

3.2.2.3 Sampel

Sampel, seperti yang didefinisikan oleh Paramita et.al (2021), adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dengan meneliti sampel maka peneliti dapat membuat kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yakni karyawan operasional Koperasi Peternak Garut Selatan yang berjumlah sebanyak 56 orang.

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai bagaimana pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KPGS dapat dilihat model penelitian sebagai berikut.



Gambar 3.2 Model Penelitian

3.2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses memperoleh data yang selanjutnya disusun secara sistematis yang didasarkan pada data yang terkumpul, dengan cara mengelompokkannya berdasarkan suatu kategori, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, dan menyusunnya kedalam sebuah pola untuk membentuk sebuah kesimpulan sehingga mudah dimengerti oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2015: 244). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif.

3.2.4.1 Uji Instrumen

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka dilakukan terlebih dahulu uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel secara empiris berikut ini.

1. Uji Validitas

Hasil penelitian dapat dikatakan valid ketika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan uji validitas atau kesalahan untuk memastikan sejauh mana kuesioner yang telah diisi oleh responden mampu menguji data atau informasi yang diperlukan (Paramita, 2021: 73).

Uji validitas dalam hal ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel kinerja karyawan, kompetensi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Perhitungan instrumen uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari tiap butir dengan jumlah tiap skor butir menggunakan analisis *korelasi pearson* dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25. Adapun kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut.

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen pernyataan dapat dikatan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas instrumen bertujuan untk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari variabel kinerja karyawan, kompetensi,

pengalaman kerja, dan disiplin karyawan. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh pernyataan yang valid, maka untuk selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai r alpha > 0.6 .

3.2.4.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini dapat diperlukan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Hal ini berarti data dikumpulkan dan diuraikan ke dalam tabel distribusi frekuensi, *mean*, standar deviasi, dan ranking. Sehingga peneliti menggunakan metode skala *likert* untuk mengukur pembobotan dari jawaban responden. Menurut Sekaran (2013) skala *likert* digunakan untuk mengetahui seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dengan skala 5 poin sebagai berikut.

Tabel 3.3
Format penilaian dan predikat masing-masing jawaban berdasarkan skala *likert*

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

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentasi dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut.

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

Dimana:

X = Jumlah presentasi jawaban

F = Jumlah jawaban/ frekuensi

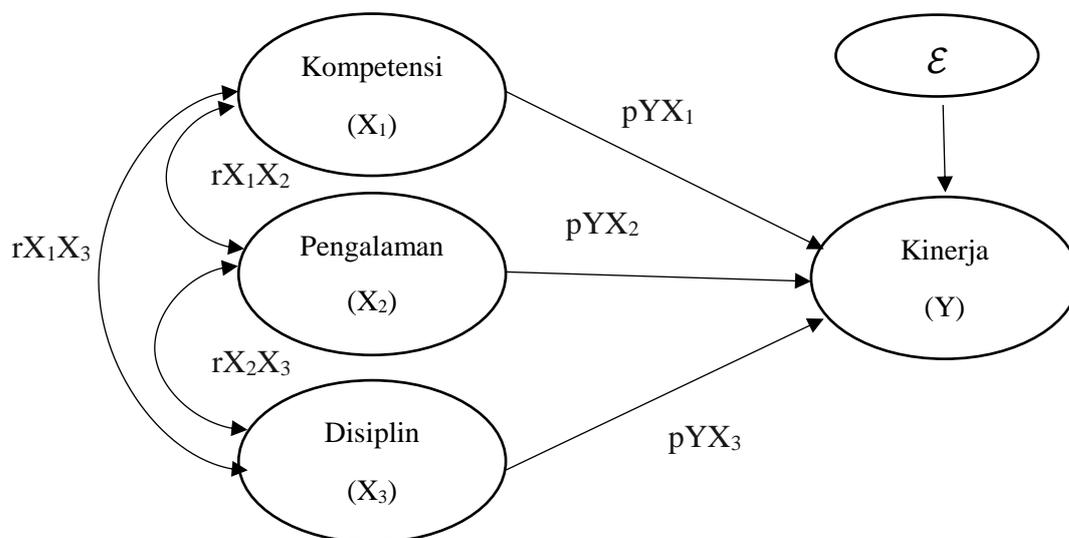
N = Jumlah responden

Setelah jumlah nilai dari semua sub variabel dan hasil perhitungan yang dilakukan telah diketahui, interval dapat dihitung, dengan metode berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

3.2.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara langsung maupun tidak langsung, maupun mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel X, serta dapat mengetahui secara bersama-sama pengaruh dari setiap variabel.



Gambar 3.3. Analisis Jalur (*Analysis Path*)

Dalam analisis jalur, terdapat koefisien jalur yang menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuan apabila koefisien jalur rendah atau $p \leq 0.05$, maka pengaruh jalur tersebut dianggap rendah sehingga dapat dihilangkan. Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung kolerasi antar variabel dengan menggunakan rumus kolerasi *Person Product Moment* sebagai berikut.

$$\frac{N(xy) - (x)(y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - [\Sigma x^2]][N\Sigma y^2 - [\Sigma y^2]]}}$$

Setelah koefisien kolerasi antar variabel dihitung, selanjutnya dihitung mengenai koefisien jalur. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Membuat diagram jalur dan membaginya kedalam beberapa sub-struktur
2. Membuat matriks kolerasi antar variabel independen dan variabel dependen
3. Menghitung matriks invers kolerasi untuk variabel independen (R_1^{-1})
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung $R_y(x_1, \dots, x_k)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.

Tabel 3.4
Formula Untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Antar Variabel Penelitian.

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah Pengaruh
1	$X_1 \rightarrow Y: (pxy_1)^2$		A
		$(pXY_1)(rX_1X_2)(pYX_2)$	B
		$(pXY_1)(rX_1X_3)(pYX_3)$	C
	Total pengaruh X_1 terhadap $Y = A + B + C$		D
2	$X_2 \rightarrow Y: (pxy_2)^2$		E
		$(pXY_2)(rX_2X_1)(pYX_1)$	F
		(pXY_2, rX_2X_3, pYX_3)	G
	Total pengaruh X_2 terhadap $Y = E + F + G$		H
3	$X_3 \rightarrow Y: (pxy_3)^2$		I
		$(pXY_3)(rX_3X_1)(pYX_1)$	J
		$(pXY_3)(rX_3X_2)(pYX_2)$	K
	Total pengaruh X_3 terhadap $Y = I + J + K$		L
	Total pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap $Y = M = D + H + L = kd$		
	Pengaruh lain yang tidak diteliti $1 - kd = knd$		
	Pengaruh langsung variabel residu \sqrt{knd}		