

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Gaya Kepemimpinan, Stres kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya

PT. Rentang Buana Niagamakmur (PT RBN) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture di wilayah priangan timur. PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah perusahaan cabang dari perusahaan induk yang ada di Bandung sejak tahun 2001. Pada awal berdiri perusahaan tersebut merupakan distributor yang melakukan kegiatan usaha dalam bentuk pemasaran produk furniture di wilayah priangan timur yang meliputi daerah, Tasikmalaya, Ciamis, Banjar, Garut, dan sekitarnya.

Pada tahun 2001-2004 perusahaan cabang Tasikmalaya dipimpin oleh bapak Jhoni Sirait. Kemudian tahun 2005-2007 perusahaan di pimpin oleh bapak Jogja. Pada tahun 2007-2013 perusahaan dipimpin oleh bapak Goanata. Pada tahun 2012, PT. Rentang Buana Niagamakmur mengembangkan usaha dalam produksi kasur busa dan springbed. Pada tahun 2014-2017 sampai sekarang dipimpin kembali oleh bapak Goanata Suhendra.

Dengan perkembangannya perusahaan dari tahun ke tahun diikuti dengan bertambahnya karyawan yang bekerja. Pada awal berdiri jumlah karyawan belasan orang untuk distribusi barang, sedangkan pada tahun 2015 jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 106 orang. Hal ini disebabkan oleh adanya bidang usaha produksi yang membutuhkan jumlah tenaga kerja yang banyak. Kegiatan produksi yang dilakukan adalah produksi kasur busa dan springbed. Kasur busa produksi perusahaan ini mempunyai merek Bola Dunia dan Big Foam, sedangkan produksi springbed bermerek Bigdream dan Marcel. Penanaman merek tersebut berdasarkan pada spesifikasi bahan dan kualitas barang.

Selain kegiatan produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur (RBN) juga melakukan pemasaran produk yang diproduksi dan sebagai produk siap kirim langsung ke pelanggan dari perusahaan induk yaitu berbagai furniture set seperti KEA, Panel, Apanel, Bigpanel, hingga Companel. Hingga internasional character berlisensi baik meja, kursi, lemari susun (*stockchase*), container plastik merek Napolly Top.

3.1.2 Logo PT. Rentang Buana Niaga Makmur



Sumber: HR&GA PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya (2021)

Gambar 3.1
Logo PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya

3.1.3 Visi dan Misi PT. Rentang Buana Niagamakmur

Visi: PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah perusahaan furniture yang berkarya unggul dalam berbagai aspek untuk memberikan kepuasan bagi Pelanggan, Karyawan Pemegang Saham, Negara dan Masyarakat.

Misi: PT. Rentang Buana Niagamakmur bertekad menjadi perusahaan furniture yang memimpin pasar dan memiliki cara positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai aset nasional

3.1.4 Struktur Organisasi PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya

Struktur organisasi adalah sebuah garis bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya terlampir pada lampiran 2.

3.1.5 Deskripsi Jabatan PT Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya

Berikut ini adalah pembagian tugas bagi setiap bidang di PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.

1. HR & GA (*Human Resource & General Affair*)
 - a. Mengontrol pengelolaan SDM dari analisis kebutuhan karyawan, proses rekrutmen, pengembangan karyawan, sampai dengan proses PHK.
 - b. Mengelola administrasi dan data kepersonaliaan yang *up to date* dan akurat.

- c. Melakukan pemeliharaan, perbaikan, dan penyediaan sarana prasarana perusahaan.
- d. Mengontrol mengelola bagian umum perusahaan.

2. *Accounting*

- a. Menghitung PPN
- b. Bertanggung jawab dalam laporan keuangan perusahaan
- c. Mengadministrasikan bukti-bukti pajak.
- d. Bertanggung jawab dalam hubungan dengan pihak perpajak
- e. Bertanggung jawab mengontrol administrasi produksi
- f. Bertanggung jawab dalam mengelola nota tagihan pokok.
- g. Mengontrol alur produksi untuk menjaga efisiensi dan tetap pada standarisasi yang berlaku.
- h. Mengontrol biaya dan beban yang menyangkut produksi.
- i. Membantu tugas F&A div head saat diperlukan.

3. *Marketing*

- a. Berfungsi sebagai tenaga penjual dan penagih hutang hutang kepada toko atau konsumen.
- b. Berfungsi sebagai penerima orderan toko.
- c. Berfungsi sebagai perantara perusahaan dalam menjalin hubungan baik dengan toko atau konsumen.
- d. Berfungsi sebagai pengontrol piutang.

4. Gudang Bahan Baku

- a. Membantu tugas dan pekerjaan teknisi.

- b. Melakukan pemesanan (*order*) bahan baku baik ke pusat maupun lokal dengan persetujuan FM.
 - c. Melakukan tugas *purchasing* (pengadaan dan pembelian barang).
 - d. Melakukan kontrol dan *monitoring* persediaan bahan baku produksi (produksi busa dan *springbed*).
 - e. Melakukan koordinasi dengan bagian produksi dalam hal pemenuhan kebutuhan.
5. *WH & DIS (Warehouse & Distribution)*
- a. Melakukan cek barang dan membuat surat jalan sesuai NPP.
 - b. Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pelaporan data stok barang manual secara tepat dan akurat.
 - c. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan muat barang pada saat pengiriman barang.
 - d. Melakukan kontrol dan monitoring stok barang jadi di Gudang.
6. *Produksi Busa*
- a. Melakukan kontrol terhadap keseluruhan proses produksi busa
 - b. Melakukan kontrol dan *monitoring* terhadap kesediaan bahan baku untuk keperluan produksi busa.
 - c. Melakukan pengembangan produk busa dengan koordinasi dengan FM
 - d. Mengkoordinir pelaksanaan produksi busa di bagian *foaming*.
 - e. Melakukan kontrol dan membuat laporan permintaan dan pemakaian bahan baku serta hasil produksi *foaming*.

- f. Berkoordinasi dengan produksi Busa Dept.*Head* mengenai tugas dan fungsi di bagian *foaming*.

7. Produksi *Springbed*

- a. Melakukan kontrol terhadap proses produksi *springbed* baik bagian combining, matras, divan, twin maupun sandaran.
- b. Melakukan quality kontrol.
- c. Melakukan kontrol dan pengawasan kinerja foreman dan operator di bagian produksi *springbed*.
- d. Berkoordinasi dengan bagian teknis terkait *maintenance* mesin dan peralatan
- e. Melakukan pengembangan.
- f. Mengkomunikasikan ke bawahan baik informasi, perintah dan petunjuk yang diberikan oleh FM, atasannya dan manajemen.
- g. Berkoordinasi dengan Dept.*Head* produksi *springbed* mengenai tugas dan fungsi di bagian *divan* dan *twin*.

3.1.6 Sebaran Tenaga Kerja

Seluruh karyawan pada Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya tahun 2021 sebanyak 28 orang, dengan sebaran tenaga kerja sebagai berikut:

Table 3.1
Sebaran Tenaga Kerja
Staff Administrasi

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	<i>MARKETING</i>	6	1	7
2	<i>PRODUKSI</i>	2	-	2
3	<i>F & A</i>	1	9	10
4	<i>WH & DIS</i>	2	1	3
5	HR & GA	1	1	2
6	TAX	1	2	3
7	PROD SPRINGBED	1	-	1
Σ				28

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rentang Buana Niaga Makmur cabang Tasikmalaya ini merupakan metode survey. Menurut Sugiyono (2018: 80) “Metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

3.2.1 Operasional Variabel

Berdasarkan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Staff Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya**”, maka terdapat variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) stress kerja (X2) dan motivasi (X3) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan karyawan mengarahkan, dan memberikan pengaruh yang baik terhadap karyawan di PT.Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.	1. Kepemimpinan Direktif	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin dapat memberikan arahan. • Pimpinan dapat memberikan contoh yang baik. 	
		2. Kepemimpinan Suportif	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif. • Pemimpin dapat memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan 	O R D I N A L
		3. Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin dapat mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan karyawan 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4. Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi	Pemimpin dapat memberikan	
Stres Kerja (X2)	Stress kerja merupakan tekanan yang dialami oleh karyawan staff administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya	1. Peran dalam Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Peran dengan tuntutan yang tinggi • Ketidakmampuan dalam menjalankan tugas 	
		2. Konflik Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik yang mengganggu pekerjaan • Konflik antar peran yang dijalani 	
		3. Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • beban pekerjaan yang terlalu berat 	O R D I N A L
		4. Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Alur perintah yang tidak jelas • Beban kerja yang tidak sesuai dengan tanggung jawab 	
		5. Iklim Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Keadaan di lingkungan yang kurang efektif 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja sesuai apa yang telah ditetapkan untuk mencapai kepuasan perusahaan PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya	1. Kebutuhan psikologi	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang layak • Bonus 	O R D I N A L
		2. Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas keamanan • Jaminan kecelakaan kerja 	
		3. Kepemilikan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • hubungan kerja yang harmonis 	
		4. Penghargaan diri	<ul style="list-style-type: none"> • penghargaan pemimpin 	
		5. Aktulitas diri	<ul style="list-style-type: none"> • pengerahan kemampuan antusias dalam bekerja pengakuan dari pemimpin 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas selama bekerja di PT. Rentang	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan dalam melaksanakan tugas • Kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas 	
		2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menunda pekerjaan 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Buana Niagamakmur		<ul style="list-style-type: none"> • Mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. 	
		3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. • Tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan atasan 	O R D I N A L
		4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan sumber daya harus dimaksimalkan 	
		5. Biaya Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah. • Mempunyai kesadaran sendiri dalam melaksanakan tugas. 	

3.2.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiono (2018:224) “Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan staf administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya sebagai narasumber.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018: 230) “Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti”. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi cara penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penulisan ini. Studi dokumentasi dalam penelitian ini, dengan cara mengumpulkan data dan fakta dilapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang

Tasikmalaya berupa profil perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.2.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan di isi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini pada karyawan *staff* administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya artikel, jurnal, dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

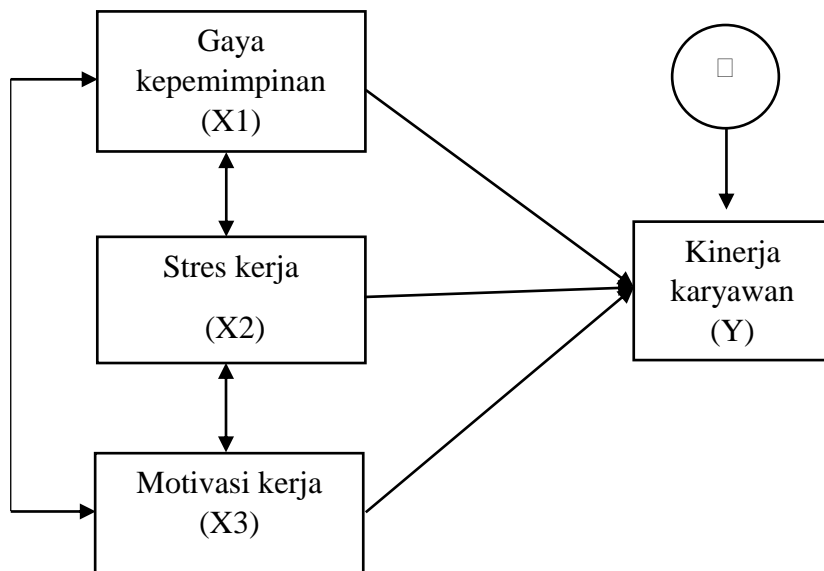
Populasi menurut Sugiyono (2018:148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Staff Administrasi di perusahaan PT. Rentang Buana Niagamakmur cabang Tasikmalaya sebanyak 28 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018: 148) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun untuk penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel sensus atau sampel jenuh. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 28 orang, yang merupakan karyawan Staf Administrasi PT. Rentang Buana Niagamakmur Unit Tasikmalaya.

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.3
Model Penelitian

Keterangan:

X1: Gaya Kepemimpinan

X2: Stres Kerja

X: Motivasi

Y: Kinerja Karyawan

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis dapat berupa table, grafik, diagram, perhitungan, modus, median, mean. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk jenis pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 3.3
Formasi Nilai, Notasi & 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

Table 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

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

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

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

Keterangan:

X = jumlah persentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

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

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

3.4.2 Uji Instrumen

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

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:203) uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian, dimana data tersebut valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* $> r$ tabel dengan rumus ($df = N-2$) dengan sig 5%.

Uji validitas ini dilakukan dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika *Cronbach* alpha $> 0,60$. Dari hasil perhitungan, maka didapatkan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tidak reliabel

3.4.3 Metode Successive Interval

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner, data yang diperoleh masih dalam bentuk skala ordinal. Peneliti harus merubah data dari skala ordinal menjadi skala interval, karena peneliti menggunakan metode analisis linear berganda dalam pengolahan datanya. Menurut Ningsih dan Dalang (2019) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode *successive interval*(msi). Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive interval* adalah:

1. perhatikan banyaknya frekuensi responden yang menjawab (atau memberikan respon) terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (m), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlah proporsi secara beruntung sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitungan z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap z dengan menggunakan rumus SV (*density at lower limit*) dikurangi (*density at upper limit*) dibagi area under upper limit dikurangi area under lower limit.

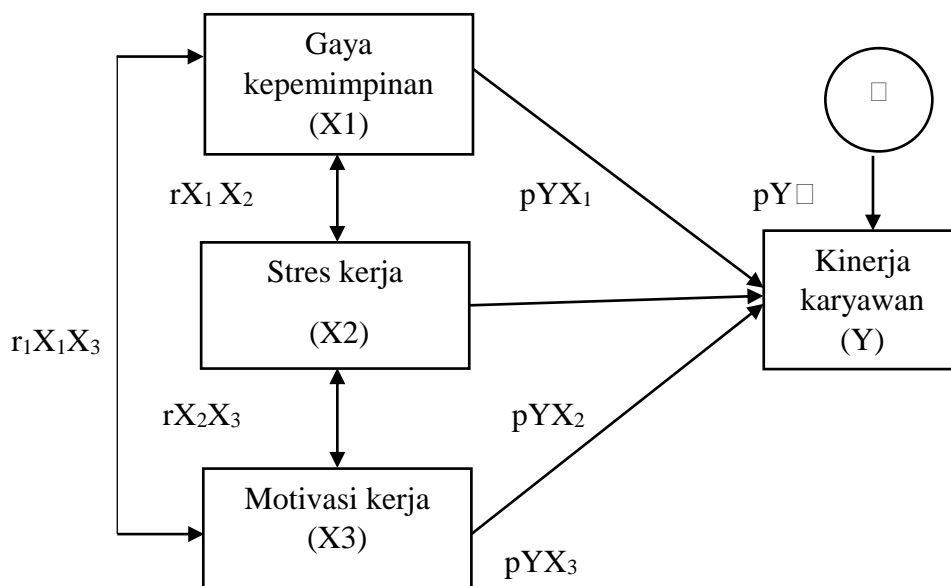
6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = S_{vi} + |SV_{min}|$. Dengan catatan S_v yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.4.4 Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur untuk mengetahui pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y dan untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. dalam penelitian ini penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun formula Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Membuat Diagram Jalur



Gambar 3.3
Model Jalur

1. Menghitung koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 dengan Y , X_2 dengan Y , X_3 dengan Y , Serta X_1 dan X_2 , X_2 dan X_3 , X_1 dan X_3 terhadap Y .

2. Menghitung Koefisien Jalur antar Variabel

Untuk mengetahui koefisien jalur antar variabel digunakan hasil *output* dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel *Coefficients*, dinyatakan oleh standar *Standardized Coefficients* atau dikenal dengan nilai Beta (β)

3. Menghitung Faktor Residu

Koefisien Residu (E) dihitung berdasarkan *output* model *Summary* pada program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

4. Pengaruh langsung maupun tidak Langsung X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 , terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
1	Gaya Kepemimpinan	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	(pYX_1) (pYX_1)
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	(pYX_1) $(rX_1 X_2)$ (pYX_2)
	c. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3	(pYX_1) $(rX_1 X_3)$ (pYX_3)
	Pengaruh tidak langsung X_1 total terhadap Y	$a + b + c \dots \dots (1)$
2	Stres Kerja	
	d. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	(pYX_2) (pYX_2)
	e. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3	(pYX_2) $(rX_2 X_3)$ (pYX_3)
	f. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	(pYX_2) $(rX_1 X_2)$ (pYX_1)
	Pengaruh tidak langsung X_2 total terhadap Y	$d + e + f \dots \dots (2)$
3	Motivasi	
	g. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y	(pYX_3) (pYX_3)
	h. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1	(pYX_3) $(rX_3 X_1)$ (pYX_1)
	i. Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2	(pYX_3) $(rX_3 X_2)$ (pYX_2)
	Pengaruh tidak langsung X_3 total terhadap Y	$g + h + i \dots \dots (3)$
4	Pengaruh total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y	$(1) + (2) + (3) = kd$
5	Pengaruh lain yang tidak di teliti	$1 - kd = knd$