



ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION
AND WORK DISCIPLINE FACTORS TOWARD EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN UNIVERSITY OF
MUHAMMADIYAH JEMBER*

TESIS

Oleh :

Trias Setyowati, S.H., S.E.
NIM. 090820101059

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2011**



**ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION
AND WORK DICIPLINE FACTORS TOWARD EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN UNIVERSITY
OF MUHAMMADIYAH JEMBER*

TESIS

Oleh :

Trias Setyowati, S.H., S.E.

NIM. 090820101059

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2011**

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND
WORK DICIPLINE FACTORS TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE
THROUGH JOB SATISFACTION IN UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH
JEMBER*

Oleh :

TRIAS SETYOWATI, S.H., S.E.
NIM. 090820101059

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Hadi Wahyono, M.M

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis ini disetujui
Tanggal : 22 September 2011

Oleh :
Pembimbing Utama

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 19690329 1993032001

Pembimbing Anggota

Drs. Hadi Wahyono, M.M
NIP. 19540109 1982031003

Mengetahui/Menyetujui
Pascasarjana Universitas Jember
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 19600413 198603 002

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul “*ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Hari : Kamis
Tanggal : 06 Oktober 2011
Tempat : Gedung Pascasarjana Universitas Jember

Susunan Tim Pembimbing/Penguji
Ketua

Prof. Dr. Harijono, SU
NIP.194112161970081001

Anggota I

Anggota II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 19690329 1993032001

Drs. Hadi Wahyono, M.M
NIP. 19540109 1982031003

Mengetahui/Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. R. Andi Sularso,MSM
NIP. 19600413 198603 1 002

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc
NIP. 19560831 198403 1.002

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Trias Setyowati

NIM : 090820101059

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul : “Analisis pengaruh faktor motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Universitas Muhammadiyah Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan.

Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 06 Oktober 2011
Yang menyatakan,

Trias Setyowati, SH., SE.

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada :

1. Ibunda Hj. Ustiana yang telah mencurahkan segala doa dan kasih sayangnya untuk membesarkan dan mengantarkanku sampai pada sebuah titik yang tidak semua orang akan mengalaminya. Terima kasih untuk semua yang telah bunda berikan, semoga pencapaian ananda saat ini mampu memberikan kebahagiaan.
2. Alm. Ayahanda Drs. H. Achmad Aziz yang selama ini menjadi inspirasi bagi saya untuk senantiasa berjuang dan berusaha untuk mengejar cita-cita dan ilmu dan menjadi seorang manusia sesungguhnya. Kata-kata yang senantiasa ayahanda ucapkan “ tidak ada warisan yang bisa saya berikan kepadamu kecuali Ilmu” sesungguhnya mampu memberikan kekuatan tekad pada diri ananda untuk meraih cita-cita. Semoga apa yang telah ananda raih sesuai dengan harapan ayahanda, ananda yakin walaupun ayah telah tiada namun doa dan harapan ayahanda selalu menyertai ananda.
3. Alm. Mama Hj. Suchaimah, BA, yang selalu menyayangi ananda dan selalu menjadi penerang jiwa nanda baik dalam suka maupun dalam duka.
4. Ibu Mertuaku tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan motivasi untuk kebahagiaan hidup ananda.
5. Suamiku tercinta, Agus Wahyono yang telah banyak membantu berproses dalam memaknai hidup, aku berpikir apa yang telah kuraih ini tidak akan terwujud tanpa adanya AA’ di sampingku. Tetaplah membimbingku karena semua itu yang membuat aku kuat dan tegar menjalani hidup
6. Anak tersayang Muhammad Kevin Osvaldy dan Akbar Ainul Yaqien kalianlah yang selalu menjadi kekuatan terbesar bunda yang senantiasa memberikan energi untuk selalu tegar dan mampu melalui berbagai cobaan dan rintangan, senyum dan tawa kalian yang selalu menjadikan embun penyejuk bunda.
7. Kakak dan adikku tercinta.
8. Almamaterku tercinta

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain). Dan hanya kepada –Ku lah hendaknya kamu berharap”

(Qs.Al-Insyiroh : 5 – 8)

Waktu yang tersedia takkan terlahir kembali, tak akan mengajak kita untuk bersamanya. Ia juga tak diam ditempat, takkan mundur kebelakang tetapi senantiasa bergulir ke depan. (Dr. Awadh Bin Muhammad Al-Qarim)

Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh,
Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanya orang-orang yang tidak pernah malangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kali dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua
(Hamka)

“kita tidak akan dapat melakukan hal besar di dunia, kita hanya dapat melakukan hal yang kecil dengan cinta kasih yang besar” (Ibunda Theresia)

RINGKASAN

Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Universitas Muhammadiyah Jember ;Trias Setyowati, 090820101059, 2011, 120 halaman ; Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Jember.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini merupakan penelitian explanasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember sejumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik total sampling/teknik sensus. Metode analisis data menggunakan uji instrument data yaitu uji validitas dan reliabilitas serta *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember, yang berarti hipotesis ke satu terbukti. Hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa bahwa kebutuhan hidupnya beserta keluarga sudah cukup terpenuhi serta adanya harapan untuk dapat lebih mengembangkan/meningkatkan karir dan adanya dorongan dan bimbingan dari pimpinan untuk lebih berprestasi lebih baik sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja kepada para karyawan.

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima, hal ini terjadi karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinilai sudah cukup adil sesuai masa kerja atau pengalaman karyawan dan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti hipotesis ke tiga diterima atau terbukti. Hal ini terjadi karena adanya tanggung jawab dari karyawan untuk mematuhi segala aturan yang telah

ditentukan dan peneanaan sanksi yang adil dan tidak memihak terhadap siapapun yang melakukan pelanggaran atau kesalahan.

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ke empat terbukti atau diterima. Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan selalu meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ke enam terbukti atau diterima. Hal ini terjadi karena karyawan yang melaksanakan ketentuan/aturan yang ditetapkan akan memiliki harapan dapat mencapai peningkatan karier karena sanksi dan reward itu diberlakukan secara adil dan transparan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember yang berarti hipotesis ke tujuh terbukti atau diterima. Hal ini bisa terjadi karena karyawan yang memiliki kepuasan dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam berinteraksi dengan pesonil yang ada di sekitarnya sehingga membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.

SUMMARY

Analysis Of The Influence Of Motivation, Compensation And Work Dicipline Factors Toward Employee Performance Throught Job Satisfaction In University Of Muhammadiyah Jember ; Trias Setyowati, 090820101059, 2011, 120 pages ; Human Resources Management, Program Master University Jember.

The purpose of the research is to find out and analyze the influence of motivation, compensation and work-disciplines toward employees working performance and job satisfaction at Muhammadiyah University of Jember, both directly and indirectly. This research is an explanatory research. The populations of the research are 65 employees of Muhammadiyah University of Jember. The sampling technique applied is the total sampling technique or census sampling. The research data is analyzed using validity test and path analysis methods.

The result of the research shows that motivation has significant influence toward employees' job satisfaction at Muhammadiyah University of Jember, it means that the first hypothesis is proven. This is due to the belief that their needs with their families have already been satisfactorily fulfilled by the institution they are working for. Besides, they are also given rewards, guidance and encouragement from the institution leaders to always upgrade their working performances to have a batter quality in doing their jobs to achieve employees' satisfaction.

The second hypothesis supports the result that compensation gives a positive and significant influence toward the employees working performances and job satisfaction. The compensations given to the employees which are based on the working periods; experiences and the appropriateness of the job divisions are therefore by the employees, considered to be a fair justification for the institution to satisfy the needs of the employees.

The working discipline, based on the third hypothesis in this research also brings positive and significant influence toward employees working performances. It happens due to the presence of individual employee responsibility to run all the rules and regulations as what have been agreed by the institutions.

Hence, motivation also puts positive and significant influence toward employees working performance; it means that the fourth hypothesis is accepted. It takes place when employees are always encouraged to upgrade their performances since they have got satisfactory results of their work.

Meanwhile, the discipline in doing their jobs and duties in accordance to the rules and regulations given by the institution also effects in a positive manner. The transparency in giving rewards as well as punishments have caused the employees to always alert to encourage themselves to upgrade their performances based on the rules and regulations. This means that the sixth hypothesis is accepted.

Job satisfaction, on the other hands also has a positive impact, meaning that it has significant influence toward employees of Muhammadiyah University of Jember performances. This result supports the seventh hypothesis of this research. The reason is that the employees of Muhammadiyah University of Jember have possessed the feeling of satisfaction in maintaining their jobs as well as having good interaction among the employees themselves, which then lead them to have better performance aiming for a better working quality.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat terselesaikan penulisan Tesis ini. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi (Magister Manajemen) Universitas Jember.

Tesis ini merupakan karya kecil yang diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi semua pihak yang membacanya. Selama penelitian sampai dengan penulisan Tesis, penulis telah mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu sebagai ungkapan kebahagiaan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Hadi Wahyono, MM, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan serta saran sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan.
2. Prof. Dr. H. Harijono, SU, yang telah banyak memberikan masukan untuk kesempurnaan Tesis ini.
3. Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember
4. Prof. Dr. Moch. Saleh, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta segenap karyawan di Lingkungan Pasca sarjana Universitas Jember
6. Sahabat-sahabatku Magister Manajemen angkatan 2009 terima kasih atas segala kebersamaan selama ini dan kenangan yang tiada pernah terlupa.
7. Seluruh pihak yang membantu memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis

miliki, maka disadari sepenuhnya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran dan kritik sangat kami harapkan demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.

Akhirul kata penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pembaca dan masyarakat luas. Amien

Jember, September 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBINGAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Definisi Kinerja	10
2.1.3 Aspek-Aspek Dalam Kinerja	11
2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan	13
2.1.4.2 Indikator-Indikator Penilaian Kinerja.....	13

2.4.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.4.1.4 Tehnik atau Langkah Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	16
2.1.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja	18
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	20
2.1.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja karyawan	24
2.1.4 Motivasi	25
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	25
2.1.4.2 Teori Motivasi Berdasarkan Harapan	28
2.1.5 Kompensasi	29
2.1.6 Disiplin Kerja	37
2.2 Tinjauan Empiris	41
2.2.1 Penelitian Terdahulu	41
2.2.2 Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	45
2.2.3 Kerangka Konseptual	46
2.4 Hipotesis	48
BAB III. MEODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.3 Sumber dan Jenis Data	51
3.3.1 Jenis Data	51
3.3.2 Sumber Data	51
3.4 Tehnik Pengumpulan Data	52
3.5 Populasi Dan Sampel	52
3.6 Identifikasi Variabel dan Definisi Variabel	53
3.6.1 Identifikasi Variabel	53
3.6.2 Definisi Variabel	54
3.7 Skala Pengukuran Variabel	57

3.8 Uji Normalitas Data	57
3.9 Menghitung Z Score	58
3.10 Metode Pengujian Instrumen	59
1) Uji Validitas	59
2) Uji Reliabilitas	60
3.11 Metode Analisis Data	60
3.11.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	60
3.12 Uji Asumsi Klasik	62
3.13 Menghitung Jalur	64
BAB 4. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Jember	67
4.1.2 Filosofi	69
4.1.3 Visi	69
4.1.4 Misi	69
4.1.5 Azas	70
4.1.6 Kebijakan Mutu	70
4.1.7 Budaya Mutu	71
4.1.8 Sasaran Mutu	71
4.1.9 Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Jember	72
4.2 Analisis Data	73
4.2.1 Statistik Deskriptif	73
4.2.2 Metode Pengujian Data	88
4.2.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	94
4.2.4 Uji Hipotesis	99
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	104
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.3.1 Motivasi	107
4.3.2 Kompensasi	108

4.3.3 Disiplin Kerja	110
4.3.4 Kepuasan Kerja	111
4.3.5 Kinerja	112
BAB V. PENUTUP	113
5.1 Kesimpulan	113
5.2 Saran-Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1 Kriteria Pengukuran Penelitian	57
4.1 Fakultas Dan Akademi di Universitas Muhammadiyah Jember	68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	78
4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi	79
4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	80
4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	82
4.9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	85
4.10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	87
4.11 Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi	89
4.12 Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi	90
4.13 Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja	91
4.14 Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja	92
4.15 Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja	93
4.16 Hasil Uji Normalitas	94
4.17 Hasil Analisis Pengaruh Langsung	95
4.18 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung	96
4.19 Hasil Analisis Total Pengaruh	96
4.20 Hasil Analisis Pengaruh langsung, Tidak langsung dan Total Pengaruh ..	98
4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian	103
4.22 Hasil Uji Multikolinearitas	105
4.23 Hasil Uji Glejser	105

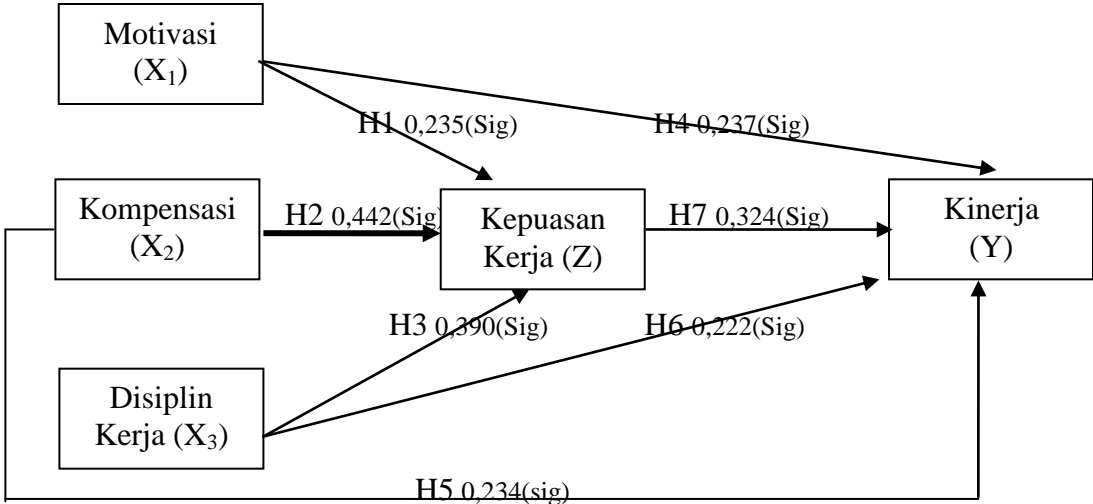
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Proses Berpikir	47
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	48
3.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis)	61
4.1 Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Jember	72
4.2 Hasil Diagram Jalur	97

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Data Mentah Responden
- Lampiran 3 Distribusi Frekwensi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas Data
- Lampiran 7 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- Lampiran 8 Hasil Uji Glejser
- Lampiran 9 Perhitungan Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Total Pengaruh
- Lampiran 10 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 11 Peta Teori

Lampiran 9



Sumber : Data Primer diolah, 2011

Gambar 4.2 : Hasil Diagram Jalur Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung :

1. Pengaruh X1 terhadap Z

$$\text{Pengaruh Langsung : } Z \leftarrow X1 \rightarrow Z (0,235) = 0,235$$

Tidak Langsung : Tidak ada

$$\text{Total Pengaruh : } 0,235 + 0 = 0,235 / 23,5\%$$

(Pengaruh Variabel selain X1 terhadap Z)

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,235}$$

$$= 0,875 \text{ atau } 87,46 \%$$

2. Pengaruh X2 terhadap Z

$$\text{Pengaruh Langsung : } Z \leftarrow X2 \rightarrow Z (0,442) = 0,442$$

Tidak Langsung : Tidak ada

$$\text{Total Pengaruh : } 0,442 + 0 = 0,442 / 44,2\%$$

(Pengaruh Variabel selain X2 terhadap Z)

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,442}$$

$$= 0,747 \text{ atau } 74,69 \%$$

3. Pengaruh X3 terhadap Z

$$\text{Pengaruh Langsung : } Z \leftarrow X3 \rightarrow Z (0,390) = 0,390$$

Tidak Langsung : Tidak ada

$$\text{Total Pengaruh : } 0,390 + 0 = 0,390 / 39 \%$$

(Pengaruh Variabel selain X3 terhadap Z)

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,390}$$

$$= 0,61 \text{ atau } 61 \%$$

4. Pengaruh Z terhadap Y

$$\text{Pengaruh Langsung : } Y \leftarrow Z \rightarrow Y (0,324) = 0,324$$

Tidak Langsung : Tidak ada

Total Pengaruh : $0,324 + 0 = 0,324 / 32,4 \%$

(Pengaruh Variabel selain Z terhadap Y)

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,324}$$

$$= 0,430 / 43 \%$$

5. Pengaruh X1 terhadap Y

Pengaruh Langsung : $Y \leftarrow X1 \rightarrow Y (0,237) = 0,237$

Tidak Langsung : $Y \leftarrow X1 \rightarrow Y (0,235) (0,324) = 0,076$

Total Pengaruh : $0,237 + 0,076 = 0,313 /$
(31,3 %)

(Pengaruh ϵ_2 Variabel selain X1 terhadap Z) terhadap Y

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,313}$$

$$= 0,828 / 82,8 \%$$

6. Pengaruh X2 terhadap Y

Pengaruh Langsung : $Y \leftarrow X2 \rightarrow Y (0,234) = 0,234$

Tidak Langsung : $Y \leftarrow X2 \rightarrow Y (0,442) (0,324) = 0,143$

Total Pengaruh : $0,234 + 0,143 = 0,377 /$
(37,7 %)

(Pengaruh ϵ_2 Variabel selain X2 terhadap Z) terhadap Y

$$= \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,377}$$

$$= 0,789 / 78,9 \%$$

7. Pengaruh X3 terhadap Y

Pengaruh Langsung : $Y \leftarrow X3 \rightarrow Y (0,222) = 0,222$

$$\begin{aligned}
 \text{Tidak Langsung} & : Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y (0,390) (0,324) & = 0,126 \\
 \text{Total Pengaruh} & : 0,222 + 0,126 & = 0,348 / \\
 & & (34,8 \%)
 \end{aligned}$$

(Pengaruh ϵ_2 Variabel selain X_3 terhadap Z) terhadap Y

$$\begin{aligned}
 & = \sqrt{1 - R^2} \\
 & = \sqrt{1 - 0,348} \\
 & = 0,807 / 80,7 \%
 \end{aligned}$$