

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah dan pembatasan masalah yang ditetapkan, maka variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin, lingkungan kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan di laksanakan di PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang , Alamat : Jl. Jendral Sudirman No.732 Km 4,5 Palembang Sumatera Selatan Telp. (0711) 312060

#### **C. Desain Penelitian**

Proses perencanaan penelitian dimulai dari langkah identifikasi masalah, pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian dan perumusan hipotesa. Desain untuk perencanaan penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian, sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesa, maupun dalam membuat kesimpulan.<sup>1</sup>

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif secara korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk, “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan diantara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini dilakukan atau diketahui bagaimana hubungan pengaruh

---

<sup>1</sup>Indriyanto, *Metodologi Penelitian* (Palembang:Perpustakaan Nasional Katalog dalam terbitan (KDT) Anggota IKAPI,2009),hlm :103

variabel independen motivasi, disiplin dan lingkungan kerja (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan kepuasan karyawan (Z), metode yang digunakan adalah angket/kuesioner. Metode angket/kuesioner menurut Sugiono “ angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab ”. penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dengan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

#### **D. Sumber dan Jenis Data**

##### **1. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### **a. Data Primer**

Menurut W. Gulo data primer adalah data yang diperoleh secara langsung<sup>2</sup> dari responden melalui kuisisioner dengan karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang. Data tersebut mengenai prestasi kerja dengan kepuasan karyawan.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut muhamammad data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan

---

<sup>2</sup>W. Gulo, *Metodologi Penelitian* ,(Jakarta:Grasido,2010),hlm:109

dicatat oleh pihak lain.<sup>3</sup> Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup jumlah karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang , Struktur organisasi, serta hal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dalam objek penelitian yang berupa hasil jawaban kuesioner dengan tujuan memperoleh nilai seutuhnya mengenai suatu hal yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin lingkungan kerja, dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dengan kepuasan karyawan di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya.<sup>4</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan.

### **2. Sampel penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

---

<sup>3</sup>Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta:Rajawali Pres,2010),hlm: 102

<sup>4</sup>Indriyanto, *Metodologi Penelitian* (Palembang:Perpustakaan Nasional Katalog dalam terbitan (KDT) Anggota IKAPI,2017),hlm: 109

oleh populasi tersebut.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan PT. Taspen (Persero) kantor cabang Palembang. Penentuan penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh* yang dilakukan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, < 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.<sup>6</sup> Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 karyawan.

## **F. Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel didefinisikan sebagai apapun yang dapat membedakan atau yang membawa variasi pada nilai.<sup>7</sup> Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

### **1. Dependent variabel**

Dependent variabel atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini dependent variabel adalah prestasi kerja (Y)

#### **a. Prestasi kerja**

Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pada umumnya,

---

<sup>5</sup>Indriyanto, *Metodologi Penelitian* (Palembang:Perpustakaan Nasional Katalog dalam terbitan (KDT) Anggota IKAPI,2017),hlm: 111

<sup>6</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung:Alfabeta,2013),hlm: 68

<sup>7</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*,(Jakarta:Kencana,2011),hlm: 48

prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>8</sup>

## **2. Independent variabel**

Independent variabel atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu adalah Pengaruh motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

### **a. Motivasi**

Gitosudarmo Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan sertakenginan orang tersebut.<sup>9</sup>

### **b. Disiplin**

Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

---

<sup>8</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 150

<sup>9</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 109

perusahaan. disiplin sangat diperukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan.<sup>10</sup>

### **c. Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>11</sup>

### **3. Variabel Intervening**

Adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak dapat diukur.

#### **a. Kepuasan kerja**

Handoko

mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>12</sup>

### **1. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur dengan cara melihat dimensi (indikator)

---

<sup>10</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), hlm: 85

<sup>11</sup>Serdamayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas kerja*, (Bandung:Mandar Maju,2001), hlm: 21

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*,(Jakarta:Kencana,2009),hlm: 75

dari suatu konsep/variabel.<sup>13</sup> Adapun pengukuran secara operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Kesetiaan	Membela organisasi didalam atau diluar Pekerjaan	Likert
	Kejujuran	Melaksanakan tugas-tugas untuk memenuhi perjanjian dan tidak berlaku curang	
	Kedisiplinan	Mematuhi peraturan-peraturan dalam organisasi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai intruksi	
	Kreativitas	Kemampuan karyawan dalam mengembangkan potensi sehingga dapat bekerja dengan baik	
	Kerjasama	Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama	
	Kepemimpinan	Kamampuan seorang karyawan dalam memimpin, mengarahkan dan memotivasi bawahan	

<sup>13</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*,(Jakarta:Kencana),2011,hlm 97

	Kepribadian	Gambaran sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan	
	Prakarsa	Kemampuan karyawan berpikir orisinal dan inisiatif	
	Kecakapan dan tanggung jawab	Kemampuan karyawan dalam menyatukan dan menyelesaikan elemen-elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dalam situasi manajemen dan kesediaan memikul resiko terhadap kebijaksanaan tersebut	
Kepuasan Kerja (Z)	Kondisi kerja yang mendukung	Karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik	Likert
	Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan	Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu dan selaras dengan harapan karyawan	
	Kesempatan untuk berkembang	Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial	
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Kebutuhan berprestasi	Tanggung jawab Kualitas Target	

	Kebutuhan fisik	Komunikasi Pergaulan	Likert
	Kebutuhan rasa aman	Pemimpin perusahaan dan keteladanan	
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Tujuan dan kemampuan	Tujuan yang dicapai harus jelas, ditetapkann secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan	Likert
	Teladan pimpinan	Pimpinan dijadikan teladan dan panutan karyawan	
	Balas jasa	Memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya	
	Keadilan	Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan	
	Waskat (pengawasan melekat)	Mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan	
	Ketepatan waktu	Mewujudkan kedisiplinan karyawan	
	Pemanfaatan sarana	Sikap hati-hati menggunakan peralatan kantor untuk mewujudkan seseorang disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan	
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Penerangan	Diperlukan karyawan untuk ketelitian dalam pekerjaan	

	Suhu udara	Pemasangan humifider atau lata ukur pengatur suhu kelembaban	Likert
	Suara bising	K etenangan lingkungan kerja membantu dalam penyelesaian pekerjaan	
	Keamanan kerja	Memberikan dorongan semangat untuk bekerja	
	Hubungan karyawan	Motivasi dari rekan-rekan kerja maupun dari atasan	

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

## 2. Skala Pengukuran Data Vaiabel Penelitian

pengukuran adalah dengan menghadap seorang responden dengan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Suharsimi, mendefinisikan bahwa angket tertutup (*Closed End Items*) adalah suatu kuesioner dimana pernyataan-pernyataan yang ditulis telah disediakan jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan. Alternatif jawaban dalam angket ini yang ditetapkan skor yang diberikan untuk masing-masing pilihan dengan menggunakan modifikasi skala likert dan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan alternatif jawaban netral dilakukan agar responden dapat memberikan jawaban dengan mantap. Cara sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sesuai bentuk perasaan dari kompetensi mahasiswa yang dirasakan dan untuk setiap pernyataan tersedia

empat pilihan jawaban yaitu : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

**Tabel 3.7**  
**Bobot Penilaian**  
**Skala likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5
<b>Setuju</b>	4
<b>Netral</b>	3
<b>Tidak Setuju</b>	2
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1

Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan adanya skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dengan demikian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun intern-intern instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

### **3. Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur telah disusun telah valid atau tidak <sup>14</sup> hasilnya akan ditunjukkan dengan indeks

---

<sup>14</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm: 101

sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas ini merupakan alat pengkuran dilakukan untuk mengkorelasi antar skor yang diperoleh masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat bantu SPSS dan apabila semua pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Ada syarat yang menentukan suatu yang dikatakan valid apabila korelasi dari item-item kuisioner harus kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar ( menurut teori minimal 5% dalam uji pertama) dan korelasi harus memiliki nilai kearah yang positif berarti bahwa  $r$  hitung (nilai korelasi yang digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila diukur yang sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *croanboach alpha* dengan taraf signifikan antara 0,00-1,00. Jika data mendeteksi taraf signifikan 0,00-1,00. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan pada suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas, reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengannya  $r_{xx}$  mendekati

angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang tinggi dianggap sudah cukup memuaskan jika  $> 0,7$ . Maka data dikatakan reliabel jika tarafnya sebesar 0,7 dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika  $\alpha > r$  tabel maka item-item angket/kuisisioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika  $\alpha < r$  tabel maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.<sup>15</sup>

## H. Teknik Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengansumsikan bahwa nilai nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang bisa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis statistik (analisis Z skor skeweness dan kurtosis) one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika nilai  $\alpha =$  level signifikan 5% = 0,05 dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk taraf signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu (Biasanya  $\alpha = 0,05$  atau 0,01) sebaliknya jika hasil uji signifikan 0,05 sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi.

---

<sup>15</sup>Saifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm : 83

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linier antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda<sup>16</sup> uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.<sup>17</sup> Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolonieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Infaltion Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independen dan sebaliknya.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas.<sup>18</sup> Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* dan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

---

<sup>16</sup>Agus Tri Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm: 61

<sup>17</sup>Dwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta:Mediakom, 2010), hlm: 83

<sup>18</sup>Dwi Priyanto, *Ibid* hlm 84

#### D. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya. Model ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier. Variabel independen terdiri dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

Persamaan 2 :

$$Y_2 = a + b_3Y_1 + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + e_2$$

Keterangan :

Y1 = Prestasi kerja

Y2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta koefisien regresi untuk variabel bebas

X1 = Prestasi Kerja

X2 = Disiplin

X3 = Lingkungan Kerja

b<sub>xy</sub> = Koefisien regresi

e = Error/Variabel pengganggu

#### **E. Analisis Jalur**

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y Serta dampak terhadapnya Z.<sup>19</sup>

Analisis jalur adalah keterkaitan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat dimana peneliti mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang biasa disajikan dalam bentuk diagram. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

Manurung menjelaskan berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur:

---

<sup>19</sup>Agus Tri Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Jakarta:PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm: 155

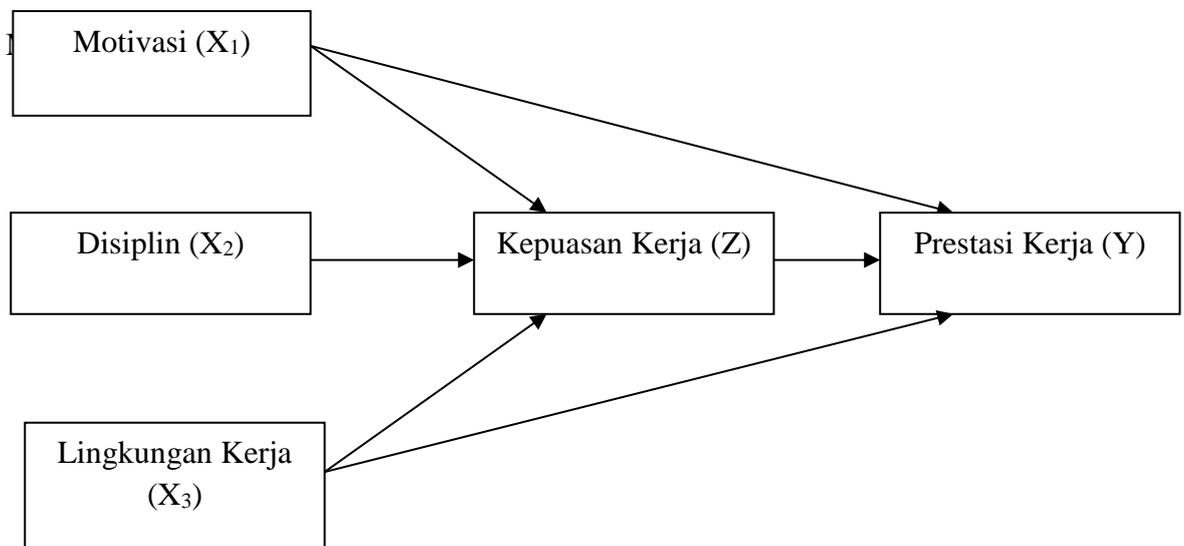
## Tahap I

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Diagram Jalur Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Transformasional terhadap Prestasi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

**Gambar 4.1 Kerangka teori**



## TAHAP II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z \text{ (KEPUASAN)} = \beta \text{MOTIVASI TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{DISIPLIN TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA TRANSFORMASIONAL} + e_1 \text{ (PersamaanStruktural 1)}$$

$$Y \text{ (PRESTASI)} = \beta \text{MOTIVASI TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{DISIPLIN TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{KEPUASAN} + e_1 \text{ (PersamaanStruktural 2)}$$

### **TAHAP III**

Menganalisis menggunakan SPSS, dengan langkah-langkah sebagai berikut ini:

#### **a. Analisis Substruktural 1**

$$Z \text{ (KEPUASAN)} = M \text{ (KEPUASAN)} = \beta \text{MOTIVASI TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{DISIPLIN TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA TRANSFORMASIONAL} + e_1 \text{ (PersamaanStruktural)}$$

#### **Tahap Menggunakan Persamaan Regresi**

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

#### **Analisis Regresi**

Pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua. Yang pertama untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan yang kedua untuk mengetahui secara parsial.

## 1) Mengetahui Pengaruh Motivasi Transformasional secara simultan terhadap Kepuasan

Untuk mengetahui motivasi transformasional terhadap kepuasan secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam modal summary, khususnya angka R square yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk mengetahui kelayakan model model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan atau disimbolkan angka F. pengujian dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- Membandingkan besarnya F-hitung dengan F-tabel
  - a. Menghitung F-hitung.
  - b. Menghitung F-tabel dengan ketentuan sebagai berikut: derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).
  - c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
    - 1) Apabila nilai F-hitung < F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
    - 2) Apabila nilai F-hitung > F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
    - 3) Mengambil keputusan.
- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig) dengan 0,05.
  - a. Jika sig. Penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
  - b. Jika sig. penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

## 2) Mengetahui pengaruh Motivasi transformasional secara parsial terhadap kepuasan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi transformasional terhadap kepuasan dengan uji t. untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta. Berikut langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Menentukan hipotesis.
- Mengetahui besarnya angka t-hitung.
- Mengetahui besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan  $dk = (n-2)$ .
- Menentukan kriteria uji hipotesis.
- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriteria sebagai berikut:
  - a.) Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b.) Jika sig. penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Membuat keputusan.

### b. Analisis Substruktural II

$$Y \text{ (PRESTASI)} = \beta \text{MOTIVASI TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{DISIPLIN TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{LINGKUNGAN KERJA TRANSFORMASIONAL} + \beta \text{KEPUASAN} + e_1$$

## **Tahap Menghitung Persamaan Regresi**

Implementasi hasil perhitungan SPSS berdasarkan nilai analisis regresi dan menentukan persamaan struktural berdasarkan diagram jalur yang ditentukan.

## **Analisis Regresi**

pada bagian ini analisis dibagi menjadi dua. Yang pertama untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan yang kedua untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

### **1.) Mengetahui Pengaruh Motivasi Transformasional dan Kepuasan secara simultan terhadap Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui motivasi transformasional terhadap prestasi secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam modal summary, khususnya angka R square yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi transformasional terhadap prestasi dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk mengetahui kelayakan model model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan atau disimbolkan angka F. pengujian dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- Membandingkan besarnya F-hitung dengan F-tabel
- Menghitung F-hitung.
- Menghitung F-tabel dengan ketentuan sebagai berikut: derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).

- Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
  - a. Apabila nilai F-hitung  $<$  F-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Apabila nilai F-hitung  $>$  F-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Mengambil keputusan.
- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig) dengan 0,05.
  - a. Jika sig. Penelitian  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika sig. penelitian  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **2) Mengetahui Pengaruh Motivasi Transformsional dan Kepuasan secara parsial terhadap Prestasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi transformasional terhadap prestasi dengan uji t. untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta. Berikut langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Menentukan hipotesis.
- Mengetahui besarnya angka t-hitung.
- Mengetahui besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan  $dk = (n-2)$ .
- Menentukan kriteria uji hipotesis.
- Membandingkan angka taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, kriteria sebagai berikut:
  - 1) Jika sig. penelitian  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - 2) Jika sig. penelitian  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Membuat keputusan.

## 1. Prosedur Analisis Variabel Mediasi atau Intervening (Versi Baron dan Kenny)

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny<sup>20</sup> yang lebih dikenal dengan *strategy casual step*, memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi, yaitu:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (Z) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan memengaruhi variabel mediator, jadi koefisien  $a \neq 0$ .
  - b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan memengaruhi variabel,  $c \neq 0$ .
  - c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (Z) yang diharapkan variabel mediator signifikan memengaruhi variabel dependen, jadi koefisien  $b \neq 0$ . Mediasi terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih rendah pada persamaan ketiga ( $c'$ ) dibandingkan pada persamaan kedua ©.
- Sebenarnya koefisien a dan b yang signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian emosional adalah step 1 dan step 3, jadi (1) variabel independen memengaruhi mediator dan (2) mediator memengaruhi dependen meskipun independen tidak memengaruhi dependen. Bila step 1 dan step 3 terpenuhi dan koefisien c tidak signifikan ( $c = 0$ ) maka terjadi

---

<sup>20</sup>Baron, R. M and Kenny, D. A. "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistic Considerations," *Journal of Personality and Social Psychologi*, Vol.51, No. 6, 1173-1182. American Pshcological Association, Inc. 1986

*perfect* atau *complete* atau *full mediator*. Bila koefisien  $c'$  berkurang namun tetap signifikan ( $c' \neq 0$ ) maka dinyatakan terjadi *partial mediator*.

Ada tiga model analisis yang melibatkan variabel mediator, yaitu sebagai berikut:

- a. *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediator*, artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
- b. *Partial Mediator*, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.
- c. *Unmediated*, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Baroon dan Kenny menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi. Kita dapat melakukan analisis regresi sebanyak empat kali.

- a. X memprediksi Y

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-c. jalur ini nilainya diharapkan signifikan ( $P < \alpha = 0,05$ ).

- b. X memprediksi Z

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator predictor (di SPSS simbolnya juga B). kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-a. jalur ini nilainya diharapkan juga signifikan ( $P < \alpha = 0,05$ ).

- c. M memprediksi Y (mengestimasi DV dengan mengendalikan IV)

Sekarang kita menganalisis efek M dan X terhadap Y. masukan X dan M sebagai predictor terhadap Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan dua nilai estimasi prediktor dari M dan X. prediksi nilai M dan Y kita namakan jalur-b, sedangkan prediksi nilai X terhadap Y kita namakan jalur-c. Jalur b nilainya diharapkan signifikan, sedangkan jalur c' nilainya diharapkan tidak signifikan.

Jadi empat tahapan prosedurnya analisisnya, yaitu:

1. Mengestimasi jalur-c: meregres Y dengan X sebagai prediktor
2. Mengestimasi jalur-a: meregres M dengan X sebagai predictor
3. Mengestimasi jalur-b: meregres Y dengan M sebagai prediktor
4. Mengestimasi jalur-c: meregres Y dengan X dan M sebagai prediktor

Intinya menurut Baron dan Kenny, sebuah variabel dapat dikatakan menjadi mediator jika hasilnya:

- a. Jalur-c : signifikan
- b. Jalur-a : signifikan
- c. Jalur-b : signifikan
- d. Jalur-c' : signifikan

Selain itu pengujian variabel mediator dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah pendekatan non parametik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel dan dapat

diaplikasikan pada jumlah sampel kecil. Preacher dan Hayes telah mengembangkan uji sobel dan bootstrapping dalam bentuk *scrip* SPSS dengan ketentuan nilai  $z\text{-value} > 1,96$  atau  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ .

- a. Melihat koefisien antara variabel independen dan mediator (koefisien A)
- b. Melihat koefisien antara variabel mediator dan dependen (koefisien B)
- c. Melihat standar eror dari A
- d. Melihat standar eror dari B

## 2. Perhitungan pengaruh

- a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)
  1. Pengaruh variabel Prestasi Transformasional terhadap Kepuasan  
 $X_1 \rightarrow Z$
  2. Pengaruh variabel Kepuasan terhadap Prestasi  
 $Z \rightarrow Y$
  3. Pengaruh variabel Motivasi Transformasional terhadap Prestasi  
 $X_1 \rightarrow Y$
- b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)
  1. Pengaruh variabel Motivasi Transformasional terhadap Prestasi melalui Kepuasan  
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
- c. Pengaruh Total (*Total Effect*)
  1. Pengaruh variabel Motivasi Transformasional terhadap Kepuasan

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$