

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Objek pada penelitian ini ialah PT.Belintang Panen Raya OKU Timur di kecamatan Gumawang Kabupaten OKU Timur Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti hanya memfokuskan pembahasan tentang pengaruh kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Belintang Panen Raya OKU Timur dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang akan di uji menggunakan pengujian validasi dan reabilitas instrumen.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data ialah bahan mentah yang perlu di olah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta.<sup>36</sup> Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Contoh data primer adalah data yang

---

<sup>36</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kuanlitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta. 2017. Hlm 199.

diperoleh dari responden melalui kuesioner, elompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.<sup>37</sup>Jadi data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan PT.Belintang Panen Raya OKU Timur.

### C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 1. Populasi

Menurut kamus riset karangan Komarudin, yang dimaksudkan dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel.<sup>38</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Belintang Panen Raya OKU Timur yang berjumlah 204 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.<sup>39</sup>

Sugiyono mengemukakan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan

---

<sup>37</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Ibid.* hlm 201.

<sup>38</sup> Mardilis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2014. Hlm 53.

<sup>39</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Opcit.* Hlm 114.

dalam penelitian, dengan berbagai teknik sampling yang dapat digunakan.<sup>40</sup> Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di PT. Belintang Panen Raya OKU Timur. Penentuan jumlah sampel ditentukan penulis berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Hair et al adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10.<sup>41</sup> Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

Rumus:

Ukuran Sampel Minimum = Jumlah indikator x 5
Ukuran Sampel Maksimum = Jumlah indikator x 10

Ukuran Sampel Minimum =  $16 \times 5 = 80$ .

Ukuran sampel maksimum =  $16 \times 10 = 160$

Jadi sesuai yang telah ditentukan maka jumlah responden minimum adalah 80 dan maksimum adalah 160. Akan tetapi, pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah jumlah minimum yakni 80 responden dengan perhitungan jumlah indikator sebanyak 16 dikali 5 = 80. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

---

<sup>40</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta. 2017. Hlm 114.

<sup>41</sup> Deny Danur Rahayu. *Pengaruh Iklan dengan Epic Model Pada Media Televisi Terhadap Sikap Penonton di kota Pekan Baru*. Jurnal social Ekonomi dan Pembangunan. Vol2. No 6.

### 3. Teknik Pengumpulan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah metode berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu.<sup>42</sup>

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.<sup>43</sup> Responden dapat mengisi kuesioner yang dibagikan kemudian hasilnya diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon lima titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak memuaskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup>Sugiono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung:Cet. Ke-20. Alfabeta. 2014. Hlm 81.

<sup>43</sup> V.Wiratna Sujarweni. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam Edisi Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018. Hlm 171.

<sup>44</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Ibid*. hlm 237.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber/informan atau sumber data.<sup>45</sup> Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT.Belintang Panen Raya OKU Timur untuk menyanyi beberapa data mengenai perusahaan.

## E. Variabel-Variabel Penelitian

### 1. Variabel Indepeden

Variabel ini sering disebut stimulus atau variabel bebas. Variabel indepeden atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

---

<sup>45</sup> Suryani, Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015. Hlm 173.

dependen.<sup>46</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

## 2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel terikat. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas.<sup>47</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Variabel Intervening

Variabel ini sering disebut variabel mediasi. Variabel intervening merupakan variabel antara atau variabel mediasi yang digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.<sup>48</sup> (mVariabel intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (M).

## F. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi	Menurut Drs.	1. Puas terhadap	Likert

<sup>46</sup> Muhajirin dan Maya Panorama. *Op Cit.* hlm 237.

<sup>47</sup> V.Wiratna Sujarweni. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam Edisi Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2018. Hlm 75.

<sup>48</sup> *Ibid.* hlm 76.

(X1)	Melayu S.P Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan. <sup>49</sup>	gaji 2. Puas terhadap fasilitas 3. Puas terhadap tunjangan.	
Lingkungan kerja (X2)	Menurut Logahan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. <sup>50</sup>	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan ditempat kerja	Likert
Disiplin kerja (M)	Menurut Hasibuan, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan dan normal-normal social yang berlaku. <sup>51</sup>	1. Kehadiran karyawan setiap hari 2. Ketepatan jam kerja 3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.	Likert

<sup>49</sup> Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara. 2013. Hlm 177.

<sup>50</sup> Hsika Jonest Runtuwu, Joyce Lopian, Lucky Dotulog. “*Pengaruh Disiplin Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*”. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept.2015. hlm 83.

<sup>51</sup> Puput Maretha Sari. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*”. JEMBATAN.Tahun XII No 2. Okt. 2015. Hlm 88.

Kinerja karyawan (Y)	Menurut Murty dan Hudiwinarsih, kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <sup>52</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketetapan waktu</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

## G. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid, atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan

---

<sup>52</sup>Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Andnyani. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 5. No 1. 2016.

valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.<sup>53</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan realibilitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji realibialitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpa* pada masing-masing variabel. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan realiable jika memiliki *cronbach alpa* > dari 0,60 artinya realibilitas mencukupi, sementara jika *cronch alpa* > dari 0,80 artinya ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.<sup>54</sup>

- a. Jika *cronch alpa* > 0,09 maka reliabilitas sempurna
- b. Jika *cronch alpa* antara 0,07 – 0,09 maka reliabilitas tinggi
- c. Jika *cronch alpa* antara 0,05 – 0,07 maka reliabilitas moderat
- d. Jika *cronch alpa* antara < 0,05 maka reliabilitas rendah.

---

<sup>53</sup> V.Wiratna Sujarweni. Op Cit. hlm 166.

<sup>54</sup> Agus Tria Basuki dan Nano Prawoto. *Analisi Regresi Linier Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers. 2017. Hlm 79.

## H. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.<sup>55</sup> Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai  $p$ -value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed)  $>$  level of significant ( $\alpha = 0,005$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak.
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai  $p$ -value pada kolom Asymp. Sig.(2-tailed)  $<$  level of signoficant ( $\alpha = 0,005$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima.

#### b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui linearitas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada spss dengan *test for linearity* pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan linier bila signifikan linieritas kurang dari 0,05<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Rudi Aryanto dan Erdah Litriani, *Modul Panduan Pratikum SPSS*, hlm. 33

<sup>56</sup> Alhamd. *Analisis Statistika dengan Program SPSS*. Palembang: Noer Fikri. 2016. hlm 170.

### c. Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas ialah suatu kondisi dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi atau hubungan yang kuat dalam pembentukan model regresi linier. Dalam suatu analisis regresi, suatu model harus terbebabs dari gejala multikolinieritas<sup>57</sup>.

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji multikolonieritas adalah *variance inflation factor* (VIF), korelasi person antara variabel-variabel bebas ataupun dengan melihat eigenvalues dan *condition Index* (CI).

Nilai VIF seluruhnya  $< 10$ , dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka dengan begitu dapat dikatakan bahwa model terbebabs dari multikolonieritas.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Apabila varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui keberadaan

---

<sup>57</sup> Rudi Aryanto dan Erdah Litriani, *Op. Cit*, hlm. 37

heteroskedastisitas ialah dengan uji white. Pada prinsipnya uji White mirip dengan kedua uji Park maupun uji Glejser. Menurut White, uji ini dapat dilakukan dengan meregres residual kuadrat ( $e_i^2$ ) dengan variabel bebas, variabel bebas kuadrat dan perkalian variabel bebas<sup>58</sup>.

## 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Noor, analisis jalur atau disebut path analisis adalah keterkaitan hubungan/pengaruh antara variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen dimana penelitian mendefinisikan secara jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab bagi variabel lainnya yang bisa disajikan dalam bentuk diagram<sup>59</sup>.

Menurut menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara-cara berikut<sup>60</sup>:

---

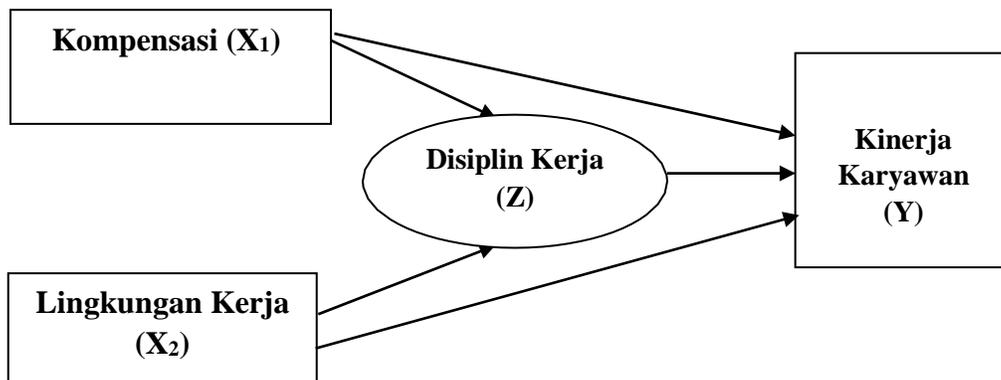
<sup>58</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom. 2010), hlm. 84

<sup>59</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011), hlm. 265

<sup>60</sup> Ratlan Manurung, *Analisis Jalur Path Analysis, Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*, (Jakarta: Rineka Citra. 2014), hlm. 2

### Tahap 1

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti, 2020

### Tahap II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut ini:

$$Z \text{ (DISIPLIN KERJA)} = \beta \text{Kompensasi} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + e1 \text{ (persamaan struktural 1)}$$

$$Y \text{ (KINERJA KARYAWAN)} = \beta \text{Kompensasi} + \beta \text{Lingkungan Kerja} + \beta \text{Disiplin Kerja} + e1 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

### Tahap III

Untuk menganalisis dengan menggunakan SPSS<sup>61</sup>.

a. Analisis Substruktural I

$$Z \text{ (DISIPLIN KERJA)} = \beta\text{Kompensasi} + \beta\text{Lingkungan Kerja} + e1$$

(persamaan struktural 1)

- 1) Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja.

Untuk menguji apakah koefesisen regresi ( $\beta_1$  dan  $\beta_2$ ) secara bersama-sama atau secara menyeluruh berpengaruh terhadap variabel dependen, prosedur uji F dapat dijelaskan sebagai berikut<sup>62</sup>:

a) Membuat hipotesis – hipotesis dalam uraian kalimat

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan a

c) Kaidah pengujian

Jika,  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , maka Ho diterima

Jika,  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka Ho ditolak

---

<sup>61</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. 2013), hlm. 303

<sup>62</sup> *Ibid.*, hlm. 304

**d)** Membandingkan F tabel dan F hitung,

Tujuannya untuk membandngkan antara F tabel dan F hitung, apakah

Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

**e)** Mengambil keputusan.

2) Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja.

Untuk menguji apakah koefesisen regresi ( $\beta_1$  dan  $\beta_2$ ) secara bersama-sama atau secara menyeluruh berpengaruh terhadap variabel dependen, prosedur uji F dapat dijelaskan sebagai berikut<sup>63</sup>:

**a)** Membuat hipotesis dengan uraian kalimat

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhdapa Kelompok C

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhdapa Kelompok C.

**b)** Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

**c)** Kaidah pengujian

Jika,  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka Ho diterima

Jika,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka Ho ditolak.

**d)** Membandingkan t tabel dan t hitung,

---

<sup>63</sup> *Opcit.*, hlm 304

Tujuannya untuk membandngkan antara t tabel dan t hitung,adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

e) Mengambil keputusan.

Tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih Ho atau Ha.

#### b. Analisis Substruktural II

$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta\text{Kompensasi} + \beta\text{Lingkungan Kerja} + \beta\text{Disiplin Kerja} + e1 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

Tahap menghitung persamaan regresi

1) Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara menyeluruh berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, prosedur uji F dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Membuat hipotesis-hipotesis dalam uraian kalimat

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

c) Kaidah pengujian

Jika,  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

d) Membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$

Tujuannya untuk membandingkan antara  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ , apakah  $H_0$  ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

e) Mengambil keputusan.

Menerima atau menolak  $H_0$

2) Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Prosedur uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Membuat hipotesis dengan uraian kalimat

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data A, dan B terhadap Kelompok C.

b) Menentukan taraf signifikan  $\alpha$

c) Kaidah pengujian

Jika,  $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ , maka Ho diterima

Jika,  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka Ho ditolak.

d) Membandingkan  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$ ,

Tujuannya untuk membandingkan antara  $t_{\text{tabel}}$  dan  $t_{\text{hitung}}$ , adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

e) Mengambil keputusan.

Tujuan dari pengambilan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih Ho atau Ha.

### 3. Prosedur analisis Variabel Intervening atau Variabel Mediasi.

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny, atau yang lebih dikenal dengan *strategy causal step*, analisis ini memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi yaitu:<sup>64</sup>

1. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (Z) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien  $a \neq 0$ .
2. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel, jadi koefisien  $c \neq 0$ .
3. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (Z) yang diharapkan variabel mediator signifikan mempengaruhi 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 (c).

Sebenarnya koefisien a dan b signifikan sudah cukup untuk menunjukkan adanya mediasi, meskipun c tidak signifikan. Sehingga tahap esensial dalam pengujian mediasional adalah step 1 dan step 3. Jadi (1) variabel independen mempengaruhi mediator dan (2) mediator

---

<sup>64</sup> R. M. Baron and Kenny, D. A.. “*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*”. (Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 51, No. 6, pg 1173-1182. American Psychological Association, Inc. 1986)

mempengaruhi dependen meskipun independen tidak mempengaruhi dependen. Bila step 1 dan step 3 terpenuhi dan koefisien  $c$  tidak signifikan ( $c = 0$ ) maka terjadi perfect atau complete atau full mediation. Bila koefisien  $c'$  berkurang namun tetap signifikan ( $c' \neq 0$ ) maka dinyatakan terjadi partial mediation. Adapun analisis yang melibatkan variabel mediator, antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Perfect* atau *Full Mediation* yang artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
2. *Partial Mediation* yang artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.
3. *Unmediated* yang artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.

Baron dan Kenny menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi. Kita dapat melakukan analisis regresi sebanyak empat kali <sup>65</sup>

- a). X memprediksi Y

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, hlm. 1173-1182

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 M

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator redictor (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. Masukkan X dan M sebagai prediktor terhadap Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan dua nilai estimasi prediktor dari M dan X. Prediksi nilai M terhadap 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 prediktor
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 *script* SPSS dengan ketentuan nilai z-value  $> 1,96$  atau p-value  $< \alpha = 0,05$ .

#### 4. Perhitungan Pengaruh

##### a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

$$X1 \rightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

$$X_2 \rightarrow Z$$

3. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 \rightarrow Y$$

4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 \rightarrow Y$$

5. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$Z \rightarrow Y$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja melalui

kinerja karyawan

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui

kinerja karyawan

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja melalui

kinerja karyawan

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kinerja karyawan

$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$