

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Finance Cabang Palembang yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No 1676 Kec Kemuning Kel Rimba Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia.

3.2 Jenis dan Sumber data

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.¹ Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Palembang sebagai instrumen penelitian.

3.2.2 Sumber data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya .² pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014), hlm. 28

² Ibid. hlm. 30

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi, pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya³. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 75 orang pada PT Mega Finance Cabang Palembang.

Tabel 3.1

Jumlah data populasi

No	Divisi bagian	Jumlah
1.	Surveyor Motor	13 orang
2.	Surveyor M-zip	12 orang
3.	Sales Force Motor,	20 orang
4.	Sales Force Mzip	20 orang
5.	Cordinator sales,	3 orang
6.	Admin Motor	2 orang
7.	Kolektor	5 orang
JUMLAH		75 orang

³ Sugiyono, *op. cit*, hlm. 364

B. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sutrisno Hadi (dalam Cholid dan Abu) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian individu atau obyek yang diselidiki dari keseluruhan individu atau obyek penelitian.⁴

a. Penentuan Penarikan Sampel

Sampling yang digunakan oleh penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampel jenuh*. *Nonprobability sampling* merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵ Dan teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menjadikan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel.⁶

3.4 Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner pada Karyawan PT Mega Finance Cabang Palembang. Hal-hal yang perlu dilihat dalam penyusunan angket menurut Sekaran terkait dengan prinsip penulisan angket, prinsip pengukuran, dan penampilan fisik.

⁴ Cholid Narbuko & Abu Achmadi, 2013, *Metodologi Penelitian Cetakan 13*, (Jakarta: Bumi Aksara), Hal 107.

⁵ Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta) Hal 82.

⁶ *Ibid*, hal 85.

Pada penelitian ini kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian. Pernyataan pada angket dibuat dengan skala Likert. Skala Likert adalah pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” dan “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai objek stimulus. Untuk memperoleh data yang bersifat numerical dan diberi skor atau nilai dengan skala 1-5.⁷

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Gracetiara Mera Diviani

⁷ Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (2017), hlm.227

3.5 Variabel-Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :⁸

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Insentif dan Pengembangan Karier.

2. Variabel Intervening

Secara teoritis adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan Variabel intervening adalah kepuasan kerja.

3. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitiannya ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

⁸ Gracetiara Mera Diviani, *Analisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi*, 2015. Hlm 47

3.5.2 Definiisi Operasional

Tabel 3.3

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Insentif (X1)	Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut system kompensasi berdasarkan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Lama bekerja 3. Seniorita 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan
2.	Pengembangan Karier (X2)	Menurut I Komang A, dkk, adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan karier 2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materiil 4. Pelatihan 5. Perlakuan yang adil dalam berkarier 6. Informasi karier 7. Promosi 8. Mutasi 9. Pengembangan tenaga kerja
3.	Kepuasan kerja (Z)	Berdasarkan pendapat Ketih Davis, Wexley dan Yuki tdiatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang sesuai dan tepat dengan keahlian 3. Berat

		kondisi dirinya. perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.	ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. kualitas 2. kuantitas 3. penggunaan waktu dalam bekerja 4. kerjasama

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dari data yang telah terkumpul maka penulis akan menganalisa data dengan skala bukan pembandingan (*non comparative scale*), jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.⁹ Pada penelitian ini penulis menyajikan 5 buah pernyataan yang harus dipilih oleh responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk mengukur Insentif, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

⁹ Ibid, hlm. 53

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Imam Ghozali, skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| 1. Jawaban sangat setuju | diberikan skor 5 |
| 2. Jawaban setuju | diberikan skor 4 |
| 3. Jawaban netral | diberikan skor 3 |
| 4. Jawaban tidak setuju | diberikan skor 2 |
| 5. Jawaban sangat tidak setuju | diberikan skor 1 |

3.7 Teknik Analisis Data

3.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang memerlukan pengujian secara sistematis dan statistik.¹⁰ Dan diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Data tersebut harus diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur path, dengan bantuan SPSS.

$$M(\text{KEPUASAN KERJA}) = \beta_{\text{INSENTIF}} + \beta_{\text{PENGEMBANGAN KARIER}} + e_i \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

¹⁰ Ibid, hlm.54

$$Y (\text{KINERJA KARYAWAN}) = \beta \text{INENTIF} + \beta \text{PENGEMBANGAN KARIER} + \beta \text{KEPUASAN} + e_i \text{ (Persamaan Struktural 2)}$$

Dimana :

Variabel terikat : Inentif dan Pengembangan Karier

Variabel bebas : Kinerja Karyawan

Variabel intervening : Kepuasan Kerja

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya,¹¹ validitas rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat diterapkan. Dengan menguji validitas berdasarkan pengalaman, diperoleh nilai *validitas empiris*. Untuk menguji validitas empiris suatu instrumen, maka instrumen harus dicoba pada subjek yang didesain dalam penelitian dan langkah tersebut dapat dikatakan sebagai kegiatan uji coba (*try-out*) instrumen. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung > *r* tabel dan bernilai positif pada signifikan 5%

¹¹ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 211-212

maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, dan lebih memperhatikan masalah ketepatan. Hasil pengukuran dari suatu instrumen yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (*error file*), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai *item* atau titik (*point*) dalam instrumen.¹²

Uji reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Teknik yang digunakan untuk menguji data normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov.¹³ Normalitas terpenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikan

¹² Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 99

¹³ Ibid, hlm.55

(α) tertentu (biasanya $\alpha = 0.05$ atau 0.01). sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi.

1.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan *Test for Linearity* dalam program SPSS dan dengan taraf signifikan $0,05$. Model penelitian dapat dikatakan jika memiliki hubungan yang linear jika signifikansi ($< 0,05$).¹⁴

1.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e_i) untuk beberapa nilai x tidak konstan atau berubah-ubah. Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan cara untuk mendeteksinya yaitu dengan analisis output Scatterplots SPSS. Apabila pada grafik diketahui titik-titik penyebaran diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

¹⁴ Ibid, hlm.56

¹⁵ Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Thesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 265

3.6.3.4 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara varriabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linier. ¹⁶Jika ada tingkat korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya akan menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan melihat *Value Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.¹⁷

3.6.4. Analisis Jalur Path

Langkah-langkah analisi jalur menurut Manurung sebagai berikut:¹⁸

Tahap I

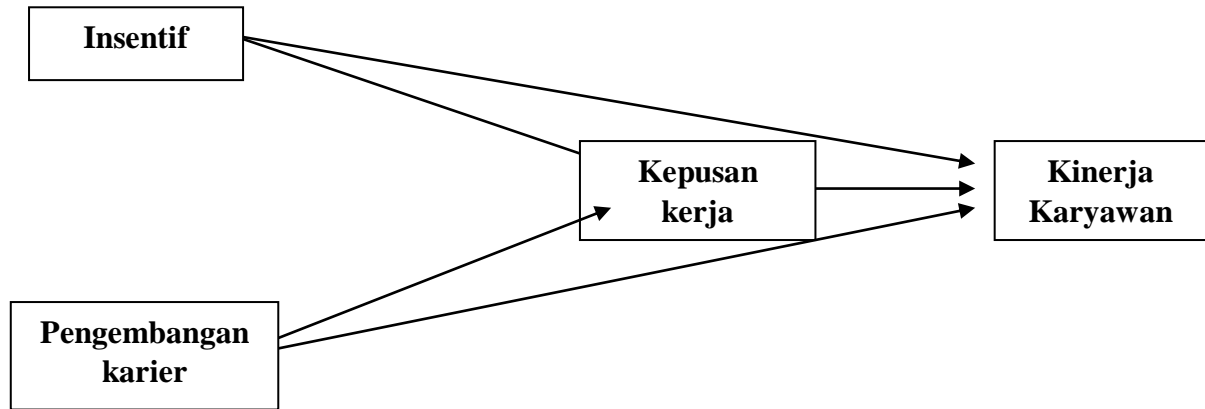
Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:

¹⁶ Rudi Aryanto dan Erdah Litriani. *Modul Panduan Praktikum SPSS*. (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017), hlm. 33-35

¹⁷ Agus Tri Basuki, dkk. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hlm. 106

¹⁸ Noor Juliansyah. *Metodelogi penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: kencana prenada group. 2011. Hlm 265

Gambar 3.1
Diagram Jalur



Tahap II

Menentukan persamaan struktural:

$$M(\text{KEPUASAN}) = \beta_{\text{INSENTIF}} + \beta_{\text{PENGEMBANG KARIER}} + e_i \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

$$Y(\text{KINERJA}) = \beta_{\text{INSENTIF}} + \beta_{\text{PENGEMBANG KARIER}} + \beta_{\text{KEPUASAN KERJA}} + e_i \text{ (Persamaan Struktural 1)}$$

Tahap III

Menganalisis dengan menggunakan SPSS, seperti langkah-langkah berikut ini. Analisis ini terdiri dari dua langkah, yaitu analisis untuk substruktural 1 dan substruktural 2.

a. Analisa substruktur I

Persamaan substruktur yang pertama terdiri dari :

$$M (\text{KEPUASAN}) = \beta \text{INSENTIF} + \beta \text{PENGEMBANG KARIER} + e_i$$

(Persamaan Struktural 2)

Tahap Menghitung Persamaan Regresi

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

Analisis Regresi

1) Mengetahui Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karier secara simultan terhadap Kepuasan

Untuk mengetahui pengaruh dari Insentif dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan secara simultan adalah melalui hasil perhitungan dalam model summary, khususnya R square yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Insentif dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan. Adapun dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus sebagai berikut:¹⁹

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

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, promosi, dan Insentif terhadap kepuasan maka diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis

¹⁹Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta) Hal 257.

dilakukan dengan cara menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara:

- a) Membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} .
 - Menghitung F_{hitung} .
 - Menghitung F_{tabel} sebagai berikut: taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator (jumlah variabel-1) dan denominator (jumlahkasus-4).
 - Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - Mengambil keputusan.
- b) Membandingkan taraf signifikansi (sig.) dengan dengan signifikansi 0,05.
 - Jika sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Mengetahui Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karier secara parsial terhadapKepuasan

Untuk mengetahui perngaruh dari Inentif dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan maka menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Inentif dan Pengembangan Karier secara parsial terhadap

variabel kepuasan. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara:

- a) Menentukan hipotesis.
- b) Mengetahui besarnya angka t_{hitung} .
- c) Menghitung besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$.
- d) Menentukan kriteria uji hipotesis.
- e) Membandingkan taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05, sebagai berikut:

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- f) Membuat keputusan.

b. Analisis Substruktural II

Persamaan Struktural yang kedua terdiri sebagai berikut:

$$Y(\text{KINERJA}) = \beta_1 \text{INSENTIF} + \beta_2 \text{PENGEMBANG KARIER} \\ + \beta_3 \text{KEPUASAN} + e_i$$

Tahap Menghitung Persamaan Regresi

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

Analisis Regresi

1) Mengetahui fasilitas, promosi, Insentif dan Kepuasan secara simultan terhadap Keputusan

Untuk mengetahui pengaruh dari Insentif, Pengembangan Karier dan kepuasan terhadap kinerja secara simultan adalah melalui hasil perhitungan dalam model summary, khususnya Adjusted R^2 (*R square*) yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Insentif, Pengembangan Karier dan kepuasan terhadap kinerja. Adapun dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) menggunakan rumus sebagai berikut:²⁰

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

Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Pengembangan Karier dan kepuasan terhadap kinerja maka diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan cara menggunakan angka F. Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara:

- a) Membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} .
 - Menghitung F_{hitung} .
 - Menghitung F_{tabel} dengan ketentuan: taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan numerator (jumlah variabel-1) dan denominator (jumlah kasus-4).
 - Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

²⁰Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta) Hal 257.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Mengambil keputusan.
- b) Membandingkan taraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05.
 - Jika sig. penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika sig. penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Mengetahui Pengaruh Inentif, Pengembangan Karier dan Kepuasan secara parsial terhadap kinerja

Untuk mengetahui pengaruh dari inentif, pengembangan karier dan kepuasan terhadap kinerja maka menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel insentif dan kepuasan secara parsial terhadap variabel kinerja. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara:

- a) Menentukan hipotesis.
- b) Mengetahui besarnya t_{hitung} .
- c) Menghitung besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$.
- d) Menentukan kriteria uji hipotesis.
- e) Membandingkan antaraf signifikansi (sig.) dengan signifikansi 0,05 sebagai berikut:
 - Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

– Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f) Membuat keputusan.

1. Prosedur analisis variabel mediasi atau *intervening* (Versi Baron dan Kenny)

Baron dan Kenny menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui regresi. Berikut ini regresi yang kita lakukan. X adalah variabel independen, Y adalah variabel dependen dan M adalah variabel mediator. Ada tiga tahapan yang di lakukan :

- 1) X memprediksi Y. Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimasi prediktor (di SPSS simbolnya B). Kita namakan nilai ini dengan nama *jalur-c*. Jalur ini nilainya diharapkan nilainya signifikan ($p < 0.05$).
- 2) X memprediksi M. Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimasi prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan nama *jalur-a*. Jalur ini nilainya juga diharapkan nilainya signifikan.
- 3) 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 M terhadap Y kita namakan *jalur-b* sedangkan prediksi X terhadap Y kita namakan *jalur-c'* .

Jalur-b nilainya diharapkan signifikan, sedangkan *jalur-c'* nilainya diharapkan tidak signifikan.

empat tahap prosedur analisisnya begini :

- a) Mengestimasi *jalur-c* : Meregres Y dengan X sebagai predictor
- b) Mengestimasi *Jalur-a* : Meregres M dengan X sebagai predictor
- c) Mengestimasi *Jalur-b* : Meregres Y dengan M sebagai predictor
- d) Mengestimasi *Jalur -c'* : Meregres Y dengan X dan M sebagai predictor.

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

- a) *Jalur-c* : signifikan
- b) *Jalur-a* : signifikan
- c) *Jalur-b* : signifikan
- d) *Jalur -c'* : tidak signifikan

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

- a) *Perfect* atau *Complete* atau *Full Mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

b) *Partial Mediation*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel mediator.

c) *Unmediated*, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediator.²¹

2. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Pengaruh variabel insentif terhadap Kepuasan: $X_1 \rightarrow M$

2) Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap Kepuasan:
 $X_2 \rightarrow M$

3) Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja : $X_1 \rightarrow Y$

4) Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja:
 $X_2 \rightarrow Y$

5) Pengaruh variabel Kepuasan terhadap kinerja: $M \rightarrow Y$

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

1) Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja melalui Kepuasan
 $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$

Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja melalui
Kepuasan

$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$

²¹ Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

4. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja melalui Kepuasan

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$$

- 2) Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja melalui

Kepuasan

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$$