

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yaitu dilakukan dengan melakukan survei atau terjun langsung ke objek penelitian.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan *carton box* (kardus).
2. Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis untuk melihat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel, variabel variabel ini diukur biasanya (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.⁹⁸

⁹⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 38

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung.⁹⁹ Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.¹⁰⁰ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner/angket yang diberikan kepada karyawan produksi PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰¹ Populasi didalam

⁹⁹ Miabahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Aksara,2014), hlm.22

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.119

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2014),hlm.120

penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang berjumlah 46 orang. Sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.¹⁰²

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi atau karyawan produksi PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin. Menurut Sugiyono yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁰³ Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh merupakan teknik yang dipakai saat jumlah populasi relatif kecil, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi sampel pada penelitian ini merupakan jumlah populasi yang ada yaitu 46 karyawan produksi PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk

¹⁰² Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta:Cet1.idea Press,2017), hlm.114

¹⁰³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2014), hlm.120

di jawabnya.¹⁰⁴ Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin.¹⁰⁵

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

¹⁰⁴ Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung:Alfabeta,2014), hlm.199

¹⁰⁵ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 65

3.6 Definisi Operasional Variabel

Berikut tabel definisi operasional variabel untuk penelitian ini:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Singodimedjo, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Ketegasan (Malayu S.P Hasibuan, 2002) 3. Absensi 4. Sikap dan perilaku (Sinungan, 2018) 5. Pengawasan melekat 6. Hubungan kemanusiaan (Malayu S.P Hasibuan, 2007) 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Alex S. Nitisemito, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat 2. Peralatan (Wirawan, 2018) 3. Penerangan 4. Suhu udara (Sedarmayanti, 2018) 5. Pelayanan kepada pegawai 6. Hubungan personal (Parlinda dan Wahyudin, 2018) 	Likert

<p>Motivasi Kerja (X3)</p>	<p>Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. (Berelson dan Steiner, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman (Edy Sutrisno, 2009) 3. <i>Needs for achievement</i> 4. <i>Needs for affiliation</i> (Eliyanto, 2018) 5. Harapan 6. Insentif (Hasibuan, 2018) 	<p>Likert</p>
<p>Kepuasan Kerja (Z)</p>	<p>Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. (Tiffin, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisi 2. Gaji (Veithzal Rivai Zainal, 2014) 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Promosi (Luthans, 2018) 5. Kondisi kerja 6. Rekan kerja (Robbins, 2019) 	<p>Likert</p>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.(Veithzal dan Sagala, 2010)	1.Kualitas kerja 2.Kerjasama (Mangkunegara, 2015) 3.Kuantitas 4.Ketepatan Waktu (Setiawan, 2018) 5. Disiplin kerja 6. Kejujuran (Afandi, 2018)	Likert
-------------------------	---	---	--------

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.¹⁰⁶ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta), hlm. 89

¹⁰⁷ Soeryanto Soegot dan Eddy, *Marketing Research: This Smart Way to Solve Problem* (Jakarta:PT Elex Media Komputindo,2008), hlm. 126

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas terjemahan dari *reliability*. Pengukuran yang dimiliki reabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable.¹⁰⁸ Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dapat dipercaya apabila datanya sesuai dengan kenyataan maka beberapa kalipun mengambil data akan tetap sama. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner. Dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari $>0,60$ sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha (α) $<0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.¹⁰⁹

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, dengan bantuan program SPSS.

¹⁰⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta,2015), hlm. 57

¹⁰⁹Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis Disertasi, Dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana,2012), hlm. 165

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS. Analisis jalur merupakan teknik analisis statistik yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda.

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

(Persamaan Struktural 1)

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

(Persamaan Struktural 2)

Dimana :

Variabel Bebas : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Variabel Intervening : Kepuasan Kerja

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Sebuah pengujian regresi yang baik harus memenuhi asumsi. Untuk itu harus dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan uji autokorelasi dikarenakan pada dasarnya, uji autokorelasi hanya dilakukan jika data penelitian yang digunakan berbentuk *time series* dan apabila data yang digunakan berbentuk *cross section* uji autokorelasi tidak perlu dilakukan. Data *time series* dikumpulkan pada jangka waktu tertentu sedangkan data

cross section dikumpulkan pada waktu yang sama¹¹⁰. Dengan memenuhi uji asumsi klasik, maka nilai koef. regresi dari model yang diestimasi dapat mendekati nilai yang sebenarnya.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Data yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik.

3.8.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang kuat. Pengujian gejala multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen berhubungan secara linier. Untuk mendeteksi apakah model regresi kita mengalami multikolinieritas, dapat diperiksa menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF > 10 berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi kita. Besarnya VIF dirumuskan :

$$\text{VIF} = 1 / \text{Tolerance}$$

¹¹⁰Rambat Lupiyoam dan Ridho Bramulya Ikhsan. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2015. Hlm. 144-145.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti terjadi varian yang tidak sama untuk variabel independen yang berbeda. Hal ini dapat dideteksi dengan mengamati sebaran titik-titik pada scatterplot antara nilai taksiran Y dengan nilai residual (selisih antara variabel dependen aktual dengan nilai prediksinya), versus nilai prediksinya menyebar atau tidak membentuk pola.

3.8.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Menurut Ghozali, analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi liner berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.¹¹¹ Sedangkan menurut Noor, analisis jalur adalah keterkaitan hubungan/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 diagram¹¹². Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

Manurung menjelaskan bahwa langkah-langkah dalam analisis jalur dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

¹¹¹ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: UNDIP,2007), hlm. 174

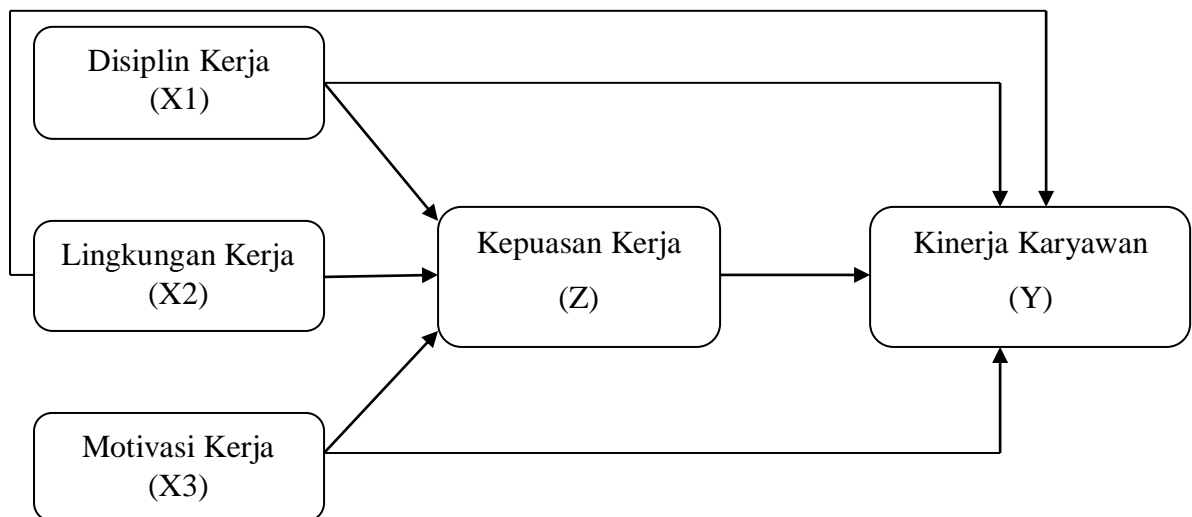
¹¹²Juliansyah Noor. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dengan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Media Group. 2011. Hlm. 265.

Tahap 1

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:

Gambar 3.1

Diagram Jalur Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening



Tahap II

Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

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

(Persamaan Struktural 1)

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

(Persamaan Struktural 2)

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. Analisis Substruktural 1

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

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 untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja digunakan uji t. Untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta atau standarized coefficient. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara:

1. Menentukan hipotesis
2. Mengetahui besarnya angka t-hitng
3. Menghitung besarnya angka r-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$
4. Menentukan kriteria uji hipotesis.
5. Membandingkan angka taraf signifikansi (sig) dengan signifikansi 0,05. Kriterianya 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.
6. Membuat keputusan

b. Analisis Substruktural II

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

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 untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan uji t. Untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standarized coeficient*. Langkah-langkah analisis dapat dilakukan dengan cara:

1. Menentukan hipotesis
2. Mengetahui besarnya angka t-hitung
3. Menghitung besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan $dk = (n-2)$
4. Menentukan kriteria uji hipotesis
5. Membandingkan angka taraf signifikansi (sig). Dengan signifikansi 0,05 kriterianya 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
6. Membuat keputusan

3.8.3 Prosedur Analisis Variabel Mediasi atau Intervening (Versi Baron dan Kenny)

Analisis variabel mediasi Baron dan Kenny yang lebih dikenal dengan strategy causal step. Memiliki tiga persamaan regresi yang harus diestimasi, yaitu:

- a. Persamaan regresi sederhana variabel mediator (M) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel mediator, jadi koefisien $a \neq 0$.
- b. Persamaan regresi sederhana variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) yang diharapkan variabel independen harus signifikan mempengaruhi variabel, jadi koefisien $c \neq 0$.
- c. Persamaan regresi berganda variabel dependen (Y) pada variabel independen (X) dan mediator (M) 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 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 mempengaruhi mediator dan (2) mediator 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.¹¹³

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.

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 ($P < \alpha = 0.05$)

¹¹³Preacher, K.J Rucker. D.D and Hayes, A.F “ *Addressing Moderated Mediation Hypothesis: Theory, Methods and Prescriptions*” (*Multivariate Behavioral Research*, 42 (1). 185-227. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.2007).

b. X memprediksi M

Analisis regresi ini akan menghasilkan nilai estimator prediktor (di SPSS simbolnya juga B). Kita namakan nilai ini dengan rumus jalur-

a. Jalur ini nilainya diharapkan juga signifikan ($P < \alpha = 0.05$)

c. Memperediksi 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.

Menurut Baron dan Kenny¹¹⁴ sebuah variabel dapat dikatakan menjadi mediator jika hasilnya:

- a. Jalur-c : signifikan

¹¹⁴ R. M. Baron and D. A. Kenny. "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychologi Research: Coceptual Strategic and Statistical Considerations". Journal of Personality and Social Psychologi. Vol. 51. No. 6. Americal Psychological Association. Inc 1986. 1173-1182

- 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 parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusivariabel dan dapat di aplikasikan pada jumlah sampel kecil. Preacher dan Hayestelah mnegembangkan uji s obel dan bootstrapping dalam bentuk script SPSS dengan ketentuan nilai z-value $> 1,96$ atau p-value $< \alpha = 0,05$. Pengujian uji sobel dapat dilakukan dengan empat tahap yaitu:

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

3.8.4 Perhitungan Pengaruh

- a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$X1 \rightarrow M$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$X2 \rightarrow M$

Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$X3 \rightarrow M$

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$M \rightarrow Y$

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$X1 \rightarrow Y$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$X2 \rightarrow Y$

Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$X3 \rightarrow Y$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui
Kepuasan Kerja

$X1 \rightarrow M \rightarrow Y$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
melalui Kepuasan Kerja

$X2 \rightarrow M \rightarrow Y$

Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui
Kepuasan Kerja

$X3 \rightarrow M \rightarrow Y$

c. Pengaruh Total (Total Effect)

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui
Kepuasan Kerja

$$X1 \rightarrow M \rightarrow Y$$

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
melalui Kepuasan Kerja

$$X2 \rightarrow M \rightarrow Y$$

Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui
Kepuasan Kerja

$$X3 \rightarrow M \rightarrow Y$$