

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2010) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (explanatory research). Menurut Sugiyono (2011), penelitian eksplanasi (explanatory reseach) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Dengan menggunakan skala likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, angket, wawancara dan juga dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Cv.Surya kencana food dengan sampel sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan analisis jalur dan analisis sobel dengan bantuan program SPSS.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini beralamat di jalan Brikjen kertarto no 186 weru,mojongapit Kecamatan jombang ,Kabupaten Jombang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 Maret sd 21 Agustus 2021.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono - (2015) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi CV Surya Kencana Food yaitu sebanyak 50 orang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti Arikunto -(2013). Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Dikarenakan populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang, dengan demikian semua karyawan bagian produksi yang menjadi sampel yaitu sebanyak 50 orang tersebut.

3.4 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel dimana terdapat variabel bebas yaitu *Quality of Work Life (X1)*, serta satu variabel terikat yaitu Produktifitas Pegawai (Y) dan Semangat kerja (M) sebagai variabel mediasi. Variabel-variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (X) .

3.4.1.1 Quality of Work Life(X)

Quality of Work Life merupakan suatu sasaran yang mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, serta kepuasan orang-orang yang terlibat didalam organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik serta kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi diri sendiri baik itu secara simultan maupun secara terus-menerus.(Cascio, 2006) Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut pendapat (Cascio 2006). Untuk mengukur quality of work life adalah Komunikasi, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja, Penyelesaian konflik, Kompensasi dan pengembangan karir(Cascio, 2006)

1. Komunikasi

Dalam hal ini yang dimaksud komunikasi adalah menjadi jembatan antara pekerjaan satu dengan lainnya yang seharusnya memiliki sinergis. Komunikasi bisa membuat pekerja paham apa yang harus dilakukan, membuat tim kerja menjadi lebih efektif, dan akan mudah bagi atasan untuk mengendalikan timnya, Hubungan komunikasi yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktifitas kerja.

2. Kesehatan kerja

Dalam hal ini yang dimaksud kesehatan adalah segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para karyawan atau pekerja. Bila kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sehat, jarang absen, dan bekerja dengan lebih produktif.

3. Keselamatan kerja

Dalam hal ini yang dimaksud kesehatan adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Dalam situs Cermati dijelaskan, aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim.

4. Penyelesaian Konflik

Dalam hal ini yang dimaksud penyelesaian konflik adalah kondisi dimana salah satu serangkaian reaksi kemudian aksi dari berbagai pelaku baik itu dari pihak luar ataupun dalam sebuah konflik. Jadi manajemen konflik sendiri bisa jadi sebuah pendekatan dengan tujuan orientasi sebuah proses untuk memperlihatkan komunikasi baik dari perilaku sampai komunikasi. Nantinya beberapa pihak seperti dari luar akan

memberikan informasi akurat hingga terciptanya sebuah komunikasi lebih efektif.

Jadi ada banyak definisi seputar manajemen konflik ini sehingga pada intinya adalah sebuah proses dimana banyak individu melakukan langkah-langkah untuk mengakhiri berbagai perselisihan dengan dampak besar hingga akhirnya semua masalah terpecahkan.

5. Kompensasi

Dalam hal ini yang dimaksud kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memacu karyawan lebih giat dan produktif lagi.

6. Pengembangan karir

Dalam hal ini yang dimaksud pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

3.4.2 Variabel Mediasi (M) Semangat Kerja (M)

Semangat kerja merupakan suatu iklim atau suasana kerja, baik secara individu maupun kelompok yang secara keseluruhan dirasakan dalam lingkungan kerja yang mencakup sifat, tingkah laku atau perbuatan, suasana bathin didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa senang, bahagia, loyalitas, bergairah di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Untuk mengukur semangat kerja pada karyawan maka diklasifikasikan kedalam 7 faktor untuk mengukur semangat kerja, yaitu , kerjasama, kepuasan, dan partisipasi(Tohardadi, 2002).

1. Rendahnya produktifitas kerja

Dalam hal ini yang dimaksud Rendahnya produktifitas kerja adalah Menurutnya produktivitas kerja terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. .

2. Tingkat absensi yang naik dan tinggi

Dalam hal ini yang dimaksud Tingkat absensi yang naik dan tinggi Adalah menurunnya rasa karyawan untuk datang berkerja, dan cenderung malas untuk berangkat berkerja

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Dalam hal ini yang dimaksud Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi adalah Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka

bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Dalam hal ini yang dimaksud tingkat kerusakan meningkat adalah Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Dalam hal ini yang dimaksud Kegelisahan dimana-mana adalah ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri

6. Tuntutan yang sering terjadi

Dalam hal ini yang dimaksud Tuntutan yang sering terjadi adalah Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Dalam hal ini yang dimaksud Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

3.4.3 Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut pendapat (Cascio 2013). Untuk mengukur Kinerja karyawan adalah

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
3. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan

kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar devisi. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan

Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Kisi-kisi pertanyaan
Kinerja (Y) menurut Mathis dan Jackson (2009).	X1.1	Kuantitas hasil kerja	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target
	X1.2	Kualitas hasil kerja	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan
	X1.3	Ketepatan waktu	Pekerjaan diselesaikan karyawan dengan tepat waktu
	X1.4	Kehadiran	Karyawan hadir tepat waktu
	X1.5	Kemampuan kerjasama	Karyawan mampu kerja tim antar bagian
<i>Quality of Work Life</i> (kualitas kehidupan kerja) menurut Cascio, 2013)	M1	Komunikasi	Sasaran tepat dari hasil komunikasi atasan dan bawahan yang baik
	M2	Kesehatan kerja	Tempat lingkungan yang baik dan nyaman guna menunjang kesehatan kerja
	M3	Keselamatan kerja	Memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dan orang lain guna terjamin keselamatannya
	M4	Penyelesaian konflik	Menyelesaikan masalah dengan keputusan bersama, dan hindari menyudutkan satu pihak
	M5	Kompensasi	Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan
	M6	Pengembangan karir	Perusahaan merencanakan pengembangan bagi karir karyawan guna memikirkan masa depan karyawan
Semangat Kerja (M) menurut Tohardi (2002)	Y1	Rendahnya produktifitas kerja	Sikap karyawan yang patuh pada peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis pada perusahaan
	Y2	Tingkat absensi yang naik tinggi	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja guna tercapainya tujuan bersama
	Y3	Tingkat perpindahan yang tinggi (turn over)	Karyawan merasa puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan

			kepada dirinya
Y4	Kegelisahan di mana mana		Sikap seseorang menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya (berinisiatif) dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggungjawab atas segala keterlibatan
Y5	Tingkat kerusakan yang meningkat		Sikap seorang yang kurang perhatian pada fasilitas dan apa yang di berikan perusahaan pada dirinya.
Y6	Tuntutan yang sering terjadi		Kurangnya kepuasan dari karyawan atas apa yang di berikan perusahaan pada dirinya
Y7	Pemogokan		Wujud dari ketidak puasan , kegelisaan dan sebagainya , jika hal ini tetap berlanjut maka akan berakhir munculnya rasa pemogokan

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuisioner menunjukkan valid atau tidaknya. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti sesungguhnya pada obyek penelitian. Kuisioner yang dapat dikatakan valid apabila kuisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi items total atau disebut juga *corrected items total correlation*. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

- a. Jika $r \geq 0,361$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,361$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Teknik kolerasi product moment, rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n (\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)\} \{n (\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

n = Jumlah responden

x = Skor untuk pernyataan yang dipilih

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

xy = Skor pertanyaan

Pada tabel 3.3 terdapat hasil pengujian validitas yang dapat dilihat sebagai

berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	Validitas		Keterangan
		Corrected Items Total Corelation	r Tabel	
<i>Quality of Work Life (X)</i>	X1.1	0,700	0,361	Valid
	X1.2	0,828	0,361	Valid
	X1.3	0,683	0,361	Valid
	X1.4	0,726	0,361	Valid
	X1.5	0,784	0,361	Valid
	X1.6	0,754	0,361	Valid
Semangat Kerja (M)	M1	0,466	0,361	Valid
	M2	0,567	0,361	Valid
	M3	0,584	0,361	Valid
	M4	0,834	0,361	Valid
	M5	0,733	0,361	Valid
	M6	0,742	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,838	0,361	Valid
	Y2	0,656	0,361	Valid
	Y3	0,774	0,361	Valid
	Y4	0,815	0,361	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2021*

3.5.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Menurut (Sugiyono,2013) hasil sebuah penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2006). Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Crounbach Alpha* > 0,60 (Arikunto,2006). Berikut adalah rumusnya:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien realibilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal $\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Quality of Work Life (X)</i>	0,797	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (M)	0,772	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini karyawan diharapkan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut.

Tabel 3.5 Skor Skala Pengukuran

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.7 Jenis dan Sumber Data serta Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer yang di dapat dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi yang dilakukan oleh peneliti (Marzuki,2005).
2. Data sekunder menurut (Marzuki,2005) yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Data ini berupa data karyawan dan data hasil kinerja karyawan bagian produksi yang didapatkan dari pihak perusahaan.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011).
2. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011).
3. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian (Sugiyono,2011).
4. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari buku, tulisan ilmiah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian (Sugiyono,2011).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk mrengetahui deskripsi frekuensi masing-masing

variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar variabel-variabel independent terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengukuran skor berdasarkan skala likert dalam Sugiyono (2008), dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Skala}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti tabel dibawah ini

Tabel 3.6 Interpretasi Range

Range	Keterangan
1.0 – 1.8	Buruk sekali / Rendah sekali
1.80 – 2.60	Buruk/ Rendah
2.60 – 3.40	Cukup /(Cukup rendah/cukup tinggi)
3.40 – 4.20	Baik / Tinggi
4.20 – 5.0	Sangat Baik / Sangat Tinggi

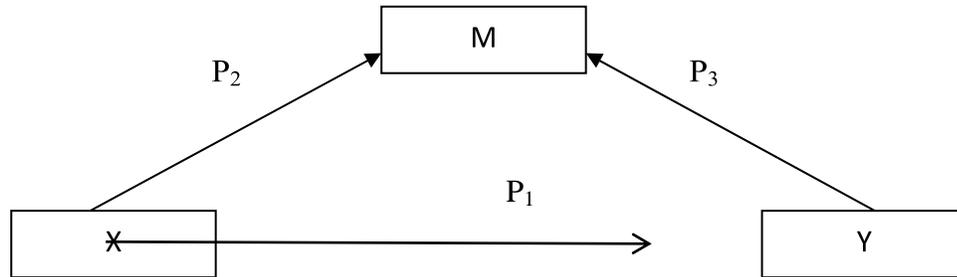
Sumber : Sudjana (2010)

3.8.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut (Sugiyono, 2014) Path Analysis (analisis jalur) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Mediasi merupakan variabel yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Langkah – langkah yang perlu digunakan analisis jalur atau path analysis menurut Marsono (2016) sebagai berikut:

1. Merancang model analisis jalur

Dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Path Analysis

Dimana :

X = *Quality of Work Life*

Y = kinerja karyawan

M = semangat kerja p1, p2, p3= Koefisien Jalur

Berdasarkan model Path Analysis diatas, diperoleh tiga koefisien jalur yaitu p1, p2, p3. Koefisien jalur (p) menggambarkan besarnya nilai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan residual error (ϵ) berfungsi untuk menjelaskan adanya variabel lain diluar variabel bebas yang juga berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Membuat Persamaan Struktural

Membuat persamaan struktural didasarkan pada model analisis jalur yang dibuat atau digambar. Berdasarkan analisis jalur diatas koefisien jalur, yaitu sebagai berikut :

- a. Persamaan sub struktural 1 yaitu $Y = p_1X_1 + p_3M + e_2$
- b. Persamaan sub struktural 2 yaitu $M = p_2X_1 + e_1$
- c. Menghitung Koefisien Jalur (P)

Menghitung koefisien jalur (p) masing masing struktural dengan menggunakan aplikasi komputer program SPSS.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu uji sobel dengan variabel kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (sobel test). Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel exogen (X) kepada variabel endogen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalirkan jalur X ke M (a) dengan jalur M ke Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c^1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c^1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus :

Dimana:

$$Sab = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

a = Koefisien korelasi X –M b = Koefisien korelasi M –Y

ab = Hasil perkalian Koefisien X –M dengan Koefisien korelasi M –Y Sa =

Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Nilai hitung dibandingkan dengan table dan jika di hitung lebih besar dari nilai tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan p-value dan α (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel mediasi memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.
- b. Jika $p\text{-value} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel mediasi tidak memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.

3.8.3 .2 Uji T (parsial)

Menurut Ghozali(2016) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi $>0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi $<0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.3.3 Koefisiensi Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan garis

regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi Setiawan & Endah (2010). Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar nilai determinasi (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Sifat yang dimiliki determinasi adalah Setiawan & Endah (2010):

1. Nilai R^2 selalu positif karena merupakan nisbah dari jumlah kuadrat:

$$\text{Nilai } R^2 = \frac{JK \text{ regresi}}{JK \text{ total terkoreksi}}$$

2. Nilai $0 \leq R^2 \leq 1$

$R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara x dan y, atau model yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y . $R^2 = 1$, garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.