

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas dapat diklasifikasikan, kongkrit, teramati, dan terukur serta hubungan variabelnya bersifat saling mempengaruhi satu sama lain . dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. (Sugiono: 2008).

#### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiono (14:2015) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi penelitian, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasional, *Employee engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini di PT. Mayatama Manunggal Sentosa Malang. Berdasarkan dari hasil temuan bahwa tingkat kinerja karyawan pada perusahaan naik-turun mengikuti perkembangan waktu oleh karenanya peneliti ingin mengetahui alasan yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi.

### **3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Menurut (Sugiyono,2014) populasi adalah wilayah generasi, obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan departemen produksi yang berjumlah 120 orang.

**Tabel 3.1 Komposisi Karyawan**

Divisi	Jumlah Karyawan
Produksi	59
Expedisi	37
Mekanik	7
Quality Control	7
Warehouse	10
Jumlah	120

(sumber : PT. Mayatama Manunggal Sentosa )

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.. Adapun sampel dari penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan diperhitunganya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dalam pengambilan sampel sebesar 0,1 atau 10 %)

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan sebesar 10%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian , dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$
$$n = \frac{120}{2,2} = 54,54 \text{ dibulatkan menjadi } 60$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sampel sebanyak 54,54 atau dibulatkan menjadi 60 responden dari 120 populasi karyawan bagian produksi PT. Mayatama Manunggal Sentosa Malang dengan tingkat kesalahan 10 persen, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel diambil berdasrakan probability sampling;simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi(karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

### 3.3.1. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik probability yang digunakan yaitu dengan simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2013:118).

### 3.4. Variabel, Operasionalisasi, dan Pengukuran

Pada dasarnya penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa aspek variabel yaitu kompetensi karyawan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dimana variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* pada perusahaan PT. Mayatama Manunggal Sentosa Malang.

#### 3.4.1. Definisi Variabel Penelitian

Definisi variabel yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) menyatakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu “pengaruh kompetensi karyawan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*”.

Variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah variabel Independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel intevening (Z) . Adapun penjelasan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel yang kebenarannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Variabel dependen biasanya disebut variabel terikat, variabel tergantung. Pengertian variabel dependen yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014:61) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen atau terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah bentuk pelaksanaan tugas terhadap tanggungjawab yang diberikan dan telah selesai dikerjakan sehingga menghasilkan output baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2013). Terdapat pengertian menurut ahli lain, kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil capaian dari setiap individu yang didapatkan dalam setiap pelaksanaan kerja. Kinerja dari sekumpulan individu yang telah melaksanakan pekerjaan

dalam organisasi tersebut akan menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut pula. Dengan demikian, perlu diterapkan penilaian kinerja untuk setiap individu atau divisi tim kerja agar dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2011).

- Variabel Independen (Variabel Bebas)

Definisi Variabel Independen (bebas) yang dikemukakan oleh Sugiono (2016) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Kompetensi karyawan (X1)

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

2. Komitmen Organisasional (X2)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sebuah kekuatan dari seseorang yang telah mengidentifikasi dirinya dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Porter et al., 1974). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2011), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Sedangkan

Menurut (Wagner dan Hollenbeck, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

- Variabel *Intervening*

Menurut Sugiyono (2018:59) mengemukakan bahwa variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *employee engagement*.

*Employee engagement* berarti karyawan yang sedang melakukan peran organisasi atau bekerja di sebuah perusahaan akan hadir secara psikologis dan fisik (Kahn, 1990). Sedangkan Menurut (Marciano, 2010), Seorang karyawan yang sudah merasa adanya keterikatan kepada perusahaan akan memiliki komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai, menggunakan kemampuan secara maksimal dalam penyelesaian pekerjaan, tetap menjaga perilaku dalam bekerja, memastikan setiap pekerjaan yang dikerjakan telah selesai dengan benar sesuai dengan tujuan, serta bersedia melakukan evaluasi apabila diperlukan. Marciano menambahkan beberapa hal positif dari *employee engagement* yaitu meningkatkan produktivitas, keuntungan, efisiensi dan kepuasan konsumen, menurunkan tingkat turnover yang terjadi di perusahaan, mengurangi ketidakhadiran, serta meminimalisir keluhan karyawan.

#### 3.4.2. Operasionalisasi

Definisi operasional menurut (Supranto, 2003) dalam (Lucky., 2017) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab

pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep.

Sehingga dapat ditemukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Variabel yang disusun penulis guna memudahkan penelitian disertai dengan variabel. Definisi variabel, indikator, dan skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat lima variabel, yaitu :

1. Kompetensi Karyawan (X1)
2. Komitmen Organisasional (X2)
3. Kepuasan Kerja (X3)
4. *Engagement Employee* (Z)
5. Kinerja Karyawan(Y)

Dari kelima variabel diatas dapat didefinisikan dan diukur melalui beberapa indikator yang terdapat pada tabel operasional sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Tabel Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi Karyawan (X1) (Rombeg,2009)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman Kerja</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• <i>Knowledge</i></li> <li>• <i>Skills</i></li> </ul>	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasional (X2)	Komitmen Organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Affective commitment</i></li> </ul>	<i>likert</i>

(Robbins and Judge,2011)	seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi,misi serta tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Continuance commitment</i></li> <li>• <i>Normative commitment</i></li> </ul>	
Kepuasan Kerja (X3) (Hasibuan, 2014 & Colquitt et al., (2013))	Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan dalam suatu organisasi dan tingkat rasa puas atas imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka berkerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Promosi</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Rekan Kerja</li> </ul>	Likert
<i>Employee engagement (Z)</i> (Schaufeli & Bakker, 2006)	<i>employee engagement</i> adalah sebuah sikap dari karyawan yang berada dalam suatu perusahaan untuk bekerja tidak hanya untuk sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja, namun terdapat juga kondisi psikologis untuk merasa terikat dan memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya dengan tujuan keberhasilan perusahaan karena keberhasilan perusahaan akan dianggap sebagai keberhasilan dari karyawan tersebut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vigor</i></li> <li>• <i>Dedication</i></li> <li>• <i>Absorption</i></li> </ul>	likert



Kinerja Karyawan (Y) (Robbins & Judge, 2017)	Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil capaian dari setiap individu yang didapatkan dalam setiap pelaksanaan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	Likert
--	--	--	--------

### 3.4.3. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *linkert*. Menurut Sugiyono (2003) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kejadian sosial.

## 3.5. Sumber Data

Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Adapun sumber data dalam penelitian adalah:

- Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, data tersebut di dapat dari hasil jawaban atas kuesioner yang di bagikan kepada PT. Mayatama Manunggal Sentosa Malang baik secara langsung maupun melalui online.
- Data Sekunder yaitu data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## 3.6. Metode Pengumpulan Data

### 3.6.1. Instrumen Penelitian

Menurut Gulo, Instrumen penelitian adalah pedoman tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan, yang dipersiapkan untuk mendapatkan informasi. Instrumen itu disebut pedoman pengamatan

atau pedoman wawancara atau kuesioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan (Gulo, 2000). Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006).

### 3.6.2. Teknik Pengumpulan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2014) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang baik yaitu mengetahui apa yang diharapkan, sedangkan menurut Arkunto (2013) kuesioner merupakan sekelompok pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam permasalahan yang ia ketahui. Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai kompetensi karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *employee engagement* dan kinerja karyawan.

Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala Likert (1-5).dimana setiap pertanyaan berisi 5 pilihan jawaban dengan nilai masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Skala Linkert**

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Sangat Kurang Setuju	1

*Sumber :Sugiono (2013)*

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui

bobot nilai dari setiap item-tem pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selanjutnya jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel untuk dihitung rata-ratanya.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.4 kategori skala berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.4 Kategori Skala**

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2013)

### 3.7. Metode Analisis

Tujuan dari suatu teknik analisis data adalah untuk mengolah, mengimprestasikan, serta menganalisis daya dimana yang sudah diperoleh dari sumber lapangan, kemudian menyajikanya kepada pembaca sehingga dapat memperoleh informasi dan pemahaman hari hasil penelitian ini.

Di dalam penelitian ini , ada beberapa indikator variabel meliputi kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* yang terdapat pada kuesioner yang selanjutnya dilakukan pengolahan data yang didapatkan menggunakan bantuan software Statistical Package for Social Science (SPSS) 26 untuk Windows. Dimana SPSS

merupakan Software yang berfungsi sebagai pengolah serta melakukan analisis data statistik. Data yang telah diolah yang disajikan dalam bentuk tabel ataupun diagram sehingga akan mempermudah bagi pembaca untuk memahami hasil penelitian.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 3.7.1. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 3.7.1.1. *Statistik Deskriptif*

Bertujuan untuk menyajikan hasil data penelitian sehingga lebih mudah untuk dipahami oleh penggunaan data oleh penelitian selanjutnya. Analisis deskriptif menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bersifat menggambarkan kenyataan yang sebenarnya atau fakta sesuai dengan perolehan data (Sugiyono, 2013).

#### 3.7.1.2. *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disampaikan kepada para responden tersebut valid atau tidak, serta menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Dalam menguji validitas kuesioner kelima variabel penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 untuk Windows. Dimana dasar dari pengambilan keputusan sebagai mana dalam acuan menyatakan sebuah kuesioner valid adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 3.7.1.3. *Uji Realibilitas*

Sebuah ukuran dikatakan reliabel jika dalam ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik cronbach alpha dimana harus memenuhi syarat apabila cronbach alpha  $> 0,60$  maka instrumen yang digunakan reliable atau konstan. Sebaliknya jika cronbach alpha  $< 0,60$  maka menunjukkan tidak reliabel atau tidak konstan.

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 *Uji Normalitas*

Uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov.

#### 3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika dilihat dari nilai VIF dan tolerance, jika nilai tolerance  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$  maka disimpulkan adanya multikolinearitas. Jika dilihat dari nilainya  $> 0,90$  maka disimpulkan adanya multikolinearitas.

#### 3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini didasari oleh tujuan pengujian apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

#### 3.7.2.4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini didasari oleh tujuan pengujian apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana dasar pengambilan keputusannya jika uji nilai signifikan  $> 0,1$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

### 3.7.3. Uji Model dan Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1. Analisis Jalur/Path Analysis

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji hubungan antara kompetensi karyawan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engageent* sebagai variabel intervening. Hasil dari uji analisis jalur ini digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan tidak langsung. Serta menyimpulkan apakah dengan adanya variabel intervening dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

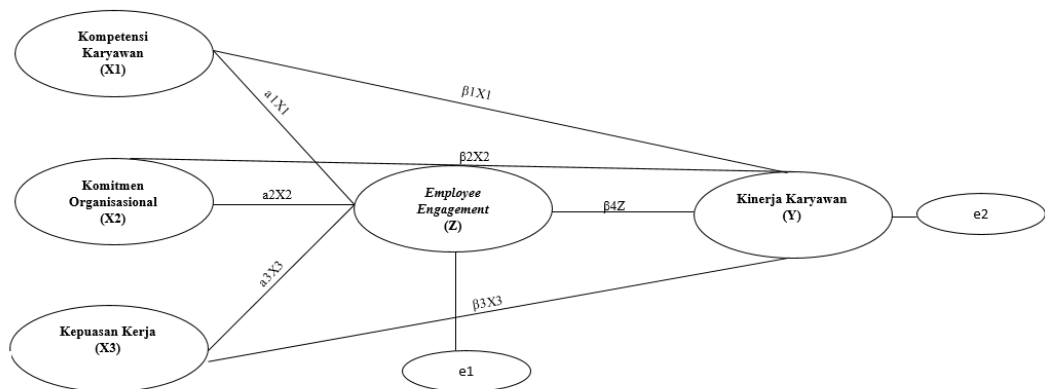
#### 3.7.3.2. Merancang Model Berdasarkan konsep Teori

Pada diagram jalur digunakan dua macam garis, yaitu (a) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat; dan (b) anak panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional

antara variabel bebas. Untuk hubungan antar variabel secara teoritis adalah sebagai berikut :

- kompetensi karyawan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *Employee engagement*.
- kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *employee engagement*.

**Gambar 2 Model Analisis Path**



Model pada gambar diatas juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan.

Persamaan ini disebut model struktural sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4Z + e_2$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja karyawan = Variabel Terikat

$Z$  = *Employee engagement* = Variabel Antara

$a_0$  dan  $\beta_0$  = Konstanta, besarnya  $Y$  dan  $Z$  untuk  $X_1, X_2, X_3 = 0$

$X_1$  = Kompetensi Karyawan

$X_2$  = Komitmen Organisasional

$X_3$  = Kepuasan Kerja

### 3.7.3.3. Pemeriksaan Terhadap Asumsi yang Mendasari Analisis Path

Asumsi analisis path yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

- a) dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier.
- b) hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah, sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal sehingga analisis path tidak bisa dilakukan.
- c) variabel endogen minimal dalam skala interval.
- d) observed variabels diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan handal).
- e) model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori dan konsep yang relevan.

### 3.7.3.4. Pendugaan Parameter atau Perhitungan Koefisien Path

Mengingat model rekursif maka pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

$a_{1x1}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel antara.

$a_{2x2}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel antara.

$a_{3x3}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel antara.

$\beta_{1X1}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$\beta_{2X2}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$\beta_{3X3}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

$\beta_{4Z}$  = koefisien path pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung merupakan perkalian dari pengaruh langsungnya.

#### 3.7.3.5. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis digunakan uji t (parsial) dan *standardized koefisien beta*.

##### a) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

- 1) Jika nilai sig  $\leq 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) jika nilai sig  $> 0,1$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak., artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

##### b) *Standardized Koefisien Beta*

pengujian ini digunakan untuk membandingkan koefisien regresi dari persamaan lainnya dengan satuan (unit) yang berbeda. Persamaan regresi dengan nilai beta yang lebih besar berarti menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen dengan kenaikan untuk variabel independen bernilai dengan 1 unit.

##### c) Uji *Sobel test* atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji *Sobel test* (Ghazali, 2016:237) sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Dengan melihat nilai *Standart error koefisien* dan besarnya *standar error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).Rumus untuk menghitung uji *sobel test* sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$



a = Koefisien Korelasi X ke Z

b = Koefisien Korelasi Z ke Y

ab = Hasil perkalian korelasi X ke Z dengan koefisien Y ke Z

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Koefisien tidak langsung

Untuk menghitung nilai t dari *koefisien* ab dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Hasil nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

#### 3.7.4. Interpretasi Hasil Analisis

Dalam penelitian ini langkah terakhir dalam analisis *path* adalah dengan melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model dan kedua dengan menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai kausal dengan variabel terikat.