

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian verifikatif dengan menggunakan metode penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) dimana sebuah penelitian eksplanatori menurut Singarimbun dan Efendi (2006) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menggunakan skala Likert, metode pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun populasinya yaitu karyawan tetap pada PT. Sekar Ayu Sentosa dengan jumlah 80 karyawan dan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan metode regresi mediasi dengan bantuan program SPSS.

3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (Independen), yaitu Gaya kepemimpinan demokratis (X1), Loyalitas Karyawan (X2), Variabel Mediasi (Intervening) yaitu Motivasi Kerja (M), sedangkan untuk variabel terikatnya (Dependen), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.2.2 Definisi Operasional

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (suyadi 2008). Indikator dari kinerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai berikut

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2. Variabel Intervening

Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2008) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Ketrampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban,
8. Tujuan

3. **Variabel Bebas (*independent variable*)**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

1. **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi (Prima, A, 2013). Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis Menurut Siagian (2002) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebagai berikut

1. Pengawasan dilakukan secara wajar
2. Menghargai ide dari bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan
5. Menjalinkan hubungan baik dengan bawahan
6. Bisa beradaptasi dengan kondisi
7. Teliti dengan keputusan yang akan diambil

8. Bersahabat dan ramah
9. Memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan
10. Komunikasi yang baik dengan bawahan
11. Pengambilan keputusan bersama
12. Mendorong bawahan meningkatkan keterampilan

2. **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Muhyadi, 1989). Indikator Loyalitas menurut Powers (2004) adalah sebagai berikut

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum
4. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
6. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Siagan (2002)	1.Pengawasan dilakukan secara wajar	X1.1 : Pemimpin tidak memberikan batasan untuk setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Siagan (2002)	2.Menghargai ide dari bawahan	X1.2 : Pemimpin menerima segala saran atau pendapat dari karyawan.
	3.Memperhitungkan perasaan bawahan	X1.3 : Pemimpin memberikan komunikasi yang baik dalam setiap brifing dengan karyawan.
	4.Menjalin hubungan baik dengan bawahan	X1.4 : Pemimpin ikut serta dalam setiap pertemuan atau kegiatan yang diadakan karyawan
	5.Bisa beradaptasi dengan kondisi	X1.5 : Pemimpin bisa menerima setiap kegagalan yang terjadi di dalam proses produksi.
	6.Teliti dengan keputusan yang akan diambil	X1.6 : Pemimpin mempertimbangkan pendapat atau pun saran dari setiap karyawan
	7.Bersahabat dan ramah	X1.7 : Pemimpin bersedia mendengarkan keluhan karyawan
	8.Memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan	X1.8 : Pemimpin memberikan brifing pada karyawan sebelum dan sesudah bekerja
	9.Komunikasi yang baik dengan bawahan	X1.9 : Pemimpin selalu berinteraksi dengan semua karyawan
	10.Pengambilan keputusan bersama	X1.10 : Pemimpin memberi kebebasan untuk berpendapat pada karyawan
	11.Mendorong bawahan meningkatkan keterampilan	X1.11 : Pemimpin memotivasi karyawan agar lebih baik dalam melakukan pekerjaanya.
	12.Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan	X1.12 : Pemimpin memberikan fasilitas lingkungan yang dibutuhkan karyawan.

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Loyalitas Karyawan (X2) Powers (dalam Runtu 2014)	1.Tetap bertahan dalam organisasi	X2,1 : Sebagai karyawan saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan apapun kondisinya.
	2.Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	X2,2 : Karyawan rela melakukan lembur kerja meskipun hari libur.
	3.Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.	X2,3 : Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir
	4.Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi	X2, 4 : Misi atau tujuan dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penting .
	5.Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.	X2,5 : Saya memakai perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.
	6.Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja	X2,6 : Membantu rekan kerja saya yang mengalami masalah dalam menyelesaikan tugasnya.
Kinerja Karyawan (Y1) Robbins (2006)	1.Kualitas	Y1,1 : Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.
	2.Kuantitas	Y1, 2 : Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.
	3.Ketepatan waktu	Y2,3 : Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan
	4.Efektivitas	Y2,4 : Karyawan melakukan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan
	5.Kemandirian	Y2,5 : Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi Kerja (Y2) Siagian 2008	1.Daya Pendorong	Y2,1 : Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan
	2.Kemauan	Y2,2 : Karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja
	3.Kerelaan	Y2,3 : Bila ada tugas kerja lembur, selalu menyelesaikannya dengan baik
	4.Membentuk keahlian	Y2,4 : Karyawan berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerjanya.
	5.Membentuk Ketrampilan	Y2,5 : Karyawan memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.
	6.Tanggung Jawab	Y2, 6 : Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan.
	7.Tujuan	Y2,7 : Melaksanakan visi dan misi perusahaan demi tujuan bersama.

3.3 Pengujian Instumen

3.3.1 Uji Validitas

Suatu instrument bisa dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur serta dapat mengungkapkan data dari peubah yang diteliti dengan tepat. Menurut Sukardi (2013), validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang akan diukur. Sedangkan menurut Saifuddin (2014), validitas mengacu sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya.

Untuk peneliti yang menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data penelitiannya maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *productmoment* antara skor butir dengan skor skalanya. Koefisien korelasi dapat dianggap memuaskan jika melebihi 0,3. Bila probabilitas r hitung dari masing-masing item $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan bila probabilitas dari masing-masing item lebih dari 0,05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item masing-masing peubah penelitian ini menggunakan komputer. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R hitung	r kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	1.	0,607	0,3	Valid
	2.	0,890	0,3	Valid
	3.	0,826	0,3	Valid
	4.	0,512	0,3	Valid
	5.	0,753	0,3	Valid
	6.	0,716	0,3	Valid
	7.	0,898	0,3	Valid
	8.	0,588	0,3	Valid
	9.	0,717	0,3	Valid
	10.	0,507	0,3	Valid
	11.	0,522	0,3	Valid
	12.	0,465	0,3	Valid
Loyalitas	1.	0,950	0,3	Valid
	2.	0,509	0,3	Valid

Variabel	No. Item	R hitung	r kritis	Kesimpulan
Karyawan (X ₂)	3.	0,798	0,3	Valid
	4.	0,398	0,3	Valid
	5.	0,959	0,3	Valid
	6.	0,918	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1.	0,855	0,3	Valid
	2.	0,565	0,3	Valid
	3.	0,661	0,3	Valid
	4.	0,772	0,3	Valid
	5.	0,826	0,3	Valid
Motivasi Kerja (M)	1.	0,886	0,3	Valid
	2.	0,805	0,3	Valid
	3.	0,852	0,3	Valid
	4.	0,430	0,3	Valid
	5.	0,480	0,3	Valid
	6.	0,553	0,3	Valid
	7.	0,616	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian yang sudah diolah

Dari pengujian diatas tampak semua item variabel yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₁),Loyalitas Karyawan (X₂), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (M) memiliki r hitung > r kritis (0, 3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel penelitian adalah valid. Sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian dan pengujian lebih lanjut.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006), ”*Reliability is a characteristic o measurement concerned with acuracy, precision, and consistency.*” Suatu instrument sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Untuk mengkaji tingkat reliabilitas pada penelitian ini digunakan uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*. Kriteria reliabel dapat ditentukan dengan jika nilai Cronbach's $\alpha > 0,6$ (nilai standart reliabilitas), maka item tersebut reliabel. Pengujian reliabilitas item masing-masing peubah pada penelitian ini menggunakan komputer melalui program SPSS 22.0 *for windows*. Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai r alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,756	0,6	Reliable
Loyalitas Karyawan (X_2)	0,796	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	0,6	Reliable
Motivasi Kerja (M)	0,763	0,6	Reliable

Sumber: data yang diolah dari program SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai koefisien alpha cronbach yaitu $r \text{ alpha} > 0,6$. Jadi keseluruhan butir-butir yang ada dalam masing-masing variabel reliabel (handal) karena lebih besar dari r tabel. Dari hasil analisis uji validitas dan reliabilitas diatas keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap variabel dapat digunakan dan dapat di

distribusikan kepada seluruh responden (30 orang) karena tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert yang mana skala ini, menurut Djaali (2008) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel tersebut dijadikan komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang didapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab atau responden dengan diberi nilai (skor) :

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | : 5 |
| 2. Setuju | : 4 |
| 3. Cukup Setuju | : 3 |
| 4. Tidak Setuju | : 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | : 1 |

3.5 Penentuan Populasi dan Sampel

3.5.1 Penentuan Populasi

Menurut Sugiyono (2009), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Jadi dalam penelitian ini populasinya adalah tenaga kerja langsung yaitu karyawan produksi pada PT. Sekar Ayu Sentosa, Desa Kedungdowo, Kecamatan Ploso Kabupaten Jombang sebanyak 80 orang.

3.5.2 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2011), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)”.

Tabel 3.4

Jumlah Karyawan PT. Sekar Ayu Sentosa

Lama Bekerja (Tahun)	Jenis Kelamin			
	Laki-laki (L)		Perempuan (P)	
	Σ	%	Σ	%
> 3	10	12.5	40	50
0 – 3	8	10	22	27.5
Total	18	22.5	62	77.5

Sumber : Data diolah

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang sudah bekerja selama > 3 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut ternyata terdapat 50 karyawan produksi yang sesuai dengan kriteria dan dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.5.3 Teknik Sampling Purposive

Menurut Sugiono (2010) Purposive Sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa representatif. Kriteria yang

digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi yang sudah bekerja selama > 3 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut ternyata terdapat 50 karyawan produksi yang sesuai dengan kriteria dan dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.6 Jenis dan Sumber Data, serta Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data atau informasi yang diambil langsung dari sumbernya oleh peneliti (Marzuki, 2005). Data yang diperoleh peneliti sendiri setelah melakukan penelitian langsung dilapangan, melalui angket (kuesioner) yang disebarakan langsung kepada karyawan tetap PT. Sekar Ayu Sentosa Jombang.
2. Data Sekunder, yaitu data atau informasi yang diambil dari dokumen – dokumen yang telah dikumpulkan dan disusun oleh pihak lain (Marzuki, 2005). Data ini berasal dari catatan, dokumen atau arsip. Data ini diperoleh melalui dokumentasi dan observasi.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Mengadakan pengamatan secara langsung pada PT. Sekar Ayu Sentosa Jombang

2. Angket (Kuesioner)

Daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur dan disebarakan pada responden, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari karyawan

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen maupun catatan – catatan perusahaan yang terkait dengan penelitian.

4. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait yaitu untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

3.7 Teknis Analisis Data

3.7.1 Deskriptif Kualitatif

Metode analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing – masing item variabel dengan skala pengukuran satu sampai lima untuk mengetahui kategori rata – rata skor penggunaan rumus perhitungan rentang data sebagai berikut :

Rumus Rentang Skor =

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \quad (\text{Sugiyono, 2014})$$

Dihitung dengan melihat skor tertinggi dan skor terendah

Skor tertinggi : 5

Skor terendah : 1

$$\text{Skor} = \frac{5 - 1}{5}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = Sangat Rendah

1,9 – 2,6 = Rendah

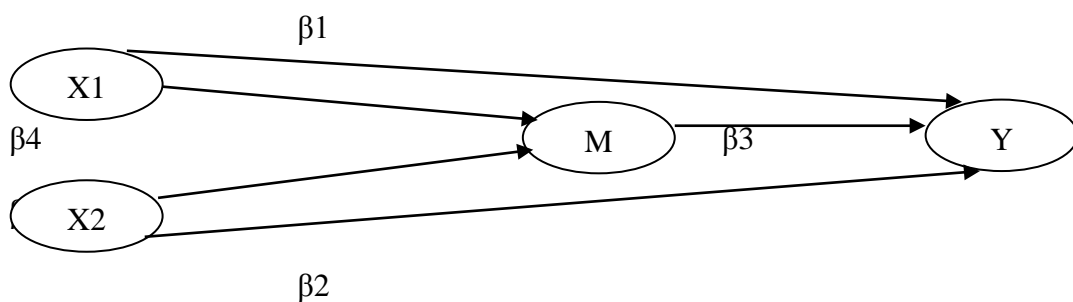
2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.7.2 Analisis Regresi Mediasi

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model analisis regresi mediasi dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Analisis regresi mediasi ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi (X1), loyalitas karyawan (X2), terhadap kinerja karyawan (Y1) dengan motivasi kerja (Y2) sebagai variabel mediasi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan dua model regresi, karena terdapat variabel mediasi.



Bentuk regresi linier berganda model I adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + e$$

Bentuk regresi linier model II adalah :

$$M = a + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

- M : Motivasi kerja
Y : Kinerja karyawan
X1 : Gaya kepemimpinan demokrasi
X2 : Loyalitas karyawan
X3 : Motivasi kerja
 $\beta 1, \beta 2, \beta 3$: Koefisien regresi
a : Konstanta
e : Kesalahan pengganggu

3.7.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk menguji pengaruh variabel mediasi dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen digunakan metode analisis regresi linier yaitu regresi mediasi dan *sobel test*.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$) penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Jika pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

2. Hipotesis 2

Jika pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

3. Hipotesis 3

Jika pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

4. Hipotesis 4

Jika pengaruh loyalitas karyawan terhadap motivasi kerja nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

5. Hipotesis 5

Jika pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

6. Hipotesis 6

Jika pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

7. Hipotesis 7

Jika pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja nilai signifikannya $< \alpha (0,05)$ maka hipotesis diterima.

3.7.4 Analisis Sobel (*Sobel Test*)

Analisis sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Pengujian hioities mediasi dapat dilakukan dengan perosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*).

Jadi Koefisien $ab = (c-c1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y , sedangkan $c1$ adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y . Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb ,

besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini :

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

Sumber : Sobel (dalam novian 2012)

Dimana :

a = Koefisien korelasi $X \rightarrow Y$

b = Koefisien korelasi $Y \rightarrow X$

ab = Hasil perkalian koefisien korelasi $X \rightarrow Y$ dengan koefisien korelasi $X \rightarrow Y$

S_a = Standar error koefisien a

S_b = Standar error koefisien a

S_{ab} = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

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

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

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2001).

Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai

berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber : Narimawati (2010)

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi