

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi kesulitan yang ada selama penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X1) Pengembangan Karir, variabel terikat (Y) Kinerja karyawan dan variabel mediasi (M) Motivasi Kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Divisi Desain PT Karya Mekar Dewatamali 2. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyelidikan dengan cara menghubungi sebagian atau sekelompok tertentu dari populasi yang berhubungan dengan area penelitian tertentu guna menggali informasi-informasi yang dibutuhkan. Dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert, populasi yang dipergunakan sebanyak 37 karyawan divisi desain. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan model non-*probabilitas* dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan wawancara, angket, observasi serta dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*), Uji Parsial (Uji T), Koefisien Determinasi dan Uji *Intervening* (Uji Sobel).

### **3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel yaitu variabel independen, variabel *intervening* dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

#### **3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)**

Menurut Handoko (2008), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sehingga dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bentuk kegiatan formal yang dilakukan oleh perusahaan yang fungsinya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri.

Sehingga dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bentuk kegiatan formal yang dilakukan oleh perusahaan yang fungsinya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri dengan tujuan agar sumber daya manusia memiliki kualitas dan kemampuan yang lebih unggul agar berpengaruh positif terhadap kinerjanya

Menurut Siagian (2015), indikator pengembangan karir adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu sebuah hasil dari tugas yang diberikan atasan pada karyawannya. Prestasi kerja dikatakan baik apabila tugas yang diberikan terselesaikan dengan baik, begitu juga sebaliknya.

2. *Exposure*

*Exposure* adalah atau pengenalan oleh pihak lain. Yakni apabila citra karyawan dikenal para pemegang keputusan dengan citra yang baik, maka tidak mustahil akan diadakannya promosi.

3. Kesetiaan pada organisasi

Tingkat seberapa lama para karyawan bekerja di perusahaan juga disebut sebagai loyalitas karyawan, dapat menjadi pertimbangan untuk promosi.

4. Dukungan manajemen

Perusahaan mendukung berbagai kegiatan pengembangan karir yang ada diperusahaan dengan cara memfasilitasinya.

5. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh

Kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan karir, seperti adanya program pelatihan kerja serta melanjutkan pendidikan di luar jam kerja.

Adapun indikator dalam penelitian ini yakni pemanfaatan mentor dan sponsor serta berhenti atas permintaan sendiri dihilangkan, karena indikator tersebut tidak sesuai dengan objek penelitian.

### 3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Menurut Robbins (2001), kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu upaya yang dikeluarkan individu baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu upaya yang dikeluarkan individu baik secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### 6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

### **3.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau alasan yang mendasari seseorang tersebut untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan. Sedangkan untuk indikator motivasi yang diturunkan dari Clayton Alderfer (1972) yakni Teori ERG, adalah:

1. Kebutuhan eksistensi, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan dan kondisi kerja.
2. Kebutuhan interpersonal, kebutuhan ini berhubungan dengan kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3. Kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan yang berhubungan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta kecakapan karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>DIMENSI</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>KISI-KISI ANGGKET</b>
<b>Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)</b>		1. Prestasi kerja	Prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir
		2. <i>Exposure</i>	Citra karyawan dalam bekerja sehingga menjadi dikenal para pengambil keputusan
		3. Kesetiaan pada organisasi	Lama bekerja dalam perusahaan
		4. Dukungan manajemen	Perusahaan yang memfasilitasi pengembangan karir sebagai wujud nyata pemanfaatan kesempatan untuk tumbuh
		5. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh	Perusahaan mengadakan melakukan pengembangan karir terhadap karyawannya seperti pelatihan atau pendidikan
<b>Kinerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)</b>		1. Kualitas	Tingkat seberapa sesuai produk yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditentukan
		2. Kuantitas	Tingkat seberapa banyaknya produk yang dihasilkan

			dengan target yang telah ditentukan
		3. Ketepatan waktu	Ketepatan waktu dalam menghasilkan produk sesuai dengan <i>schedule</i> yang telah diberikan
		4. Efektivitas	Ke-efektifitasan dalam penggunaan waktu, bahan baku, biaya, dan teknologi juga tenaga
		5. Kemandirian	Inisiatif dalam mengerjakan tugasnya tanpa menunggu perintah
		6. Komitmen kerja	Janji karyawan terhadap perusahaan untuk menghasilkan produk dan pelayanan terbaik bagi konsumen
<b>Motivasi Kerja (Z<sub>1</sub>)</b>	1. Kebutuhan Eksistensi	1. Gaji 2. Kondisi kerja	1. Upah yang diterima karyawan 2. Kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya
	2. Kebutuhan Interpersonal	1. Interaksi antar rekan kerja 2. Kepuasan atas lingkungan kerja	1. Komunikasi yang terjalin antar karyawan 2. Perasaan mendukung atau tidak



			mendukung karyawan
	3. Kebutuhan Pertumbuhan	1. Kemampuan karyawan 2. Kecakapan karyawan	1. Kapasitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya 2. Kepandaian atau kemahiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Instrumen yang digunakan untuk mengukur skala variabel adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2013), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk menghitung skala pengukuran variabel, peneliti menggunakan 5 alternatif pilihan jawaban disediakan dalam angket dengan pemberian skor jika pernyataan bersifat positif. Maka jawaban tersebut diberi skor dengan:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2013)*

Pada penelitian responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan responden akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh

akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total ialah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert. Dengan skala Likert maka variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa sistem pernyataan.

### 3.3 Uji Instrumen

#### 3.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006), “Uji validitas adalah langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian”. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Rumus *korelasi product moment* menurut Sugiyono (2006) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

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

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel dikorelasikan

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$xy$  = Skor pertanyaan

Untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2006).

- Jika  $r$  positif, serta  $r > 0,3$  maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika  $r$  tidak positif, serta  $r < 0,3$  maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Pengujian uji validitas menggunakan bantuan SPSS. Bila hasil uji kemaknaan  $r$  menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  bahwa angket yang disebar sudah valid *product moment*. nilai dari validitas tersebut diukur dengan *korelasi product momen* dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dianggap valid.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas sebanyak 37 responden sehingga  $r_{tabel} = 0,3246$  dengan tingkat signifikan = 0,05. Berikut hasil uji validitas item pernyataan:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No Item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X)	0,362	0,3	Valid
2		0,874	0,3	Valid
3		0,908	0,3	Valid
4		0,952	0,3	Valid
5		0,784	0,3	Valid
1	Motivasi Kerja (Z)	0,937	0,3	Valid
2		0,914	0,3	Valid
3		0,923	0,3	Valid
4		0,937	0,3	Valid
5		0,914	0,3	Valid
6		0,923	0,3	Valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,3	Valid
2		0,916	0,3	Valid
3		0,950	0,3	Valid
4		0,971	0,3	Valid
5		0,903	0,3	Valid
6		0,882	0,3	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.3 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r > 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi (2002), “Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut adalah baik”. Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Realibilitas Instrumen

$n$  = Banyaknya butir soal/ pertanyaan

$S_i^2$  = Jumlah varian butir

$St^2$  = Varian skor total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach's Alpha* < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian reliabilitas sebanyak 37 responden. Berikut hasil uji reliabilitas item pernyataan:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,837	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,966	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	0,60	Reliabel

*Sumber: Data primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3.4 terlihat hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan koefisien alpha yang cukup besar di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam angket adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Desain PT Karya Mekar Dewatamali 2 yang berjumlah 37 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel menurut Arikunto (2010), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini yaitu mengambil seluruh karyawan divisi Desain PT Karya Mekar Dewatamali 2 sebanyak 37 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh populasi dengan teknik sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2001) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari teknik pengambilan ini adalah sensus.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2010), “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dengan kata lain, data primer adalah data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu mengenai Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja dan Staf Karyawan yang bekerja di PT Karya Mekar Dewatamali 2 Jombang.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2010), “Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari *literature*, buku-buku, serta dokumen perusahaan”. Singkatnya, data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode-metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### **a. Wawancara**

Metode pengumpulan data dengan mewawancarai atau mengajukan pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan penelitian. Untuk

mengetahui penjelasan berkenaan dengan maksud dan pengisian daftar pertanyaan.

b. Angket

Pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan berkaitan dengan variabel yang diteliti kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas daftar pernyataan yang diajukan.

c. Observasi atau Survei

Melakukan pengamatan secara langsung mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi para pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dihasilkan.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengambil data yang berasal dari dokumentasi asli. Dokumentasi asli tersebut dapat berupa buku, tulisan ilmiah, majalah, dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2010) “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi



jawaban terhadap item pernyataan dalam angket. Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan skala Likert dengan satuan nilai 1 sampai 5.

Perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor:} & \quad \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ & = \frac{5-1}{5} \\ & = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Sangat Buruk
- 1,81 – 2,6 = Buruk
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Baik
- 4,21 – 5,0 = Sangat Baik

*Sumber: Sudjana, 2008*

### **3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Menurut Nidjo Sandjojo dalam Marsono (2016), analisis jalur adalah suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara berbagai variabel. Pada dasarnya analisis jalur merupakan sarana atau teknik yang dapat membantu peneliti untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal data kuantitatif korelasional. Analisis jalur juga dapat membantu dalam memperkirakan besarnya pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain dalam suatu

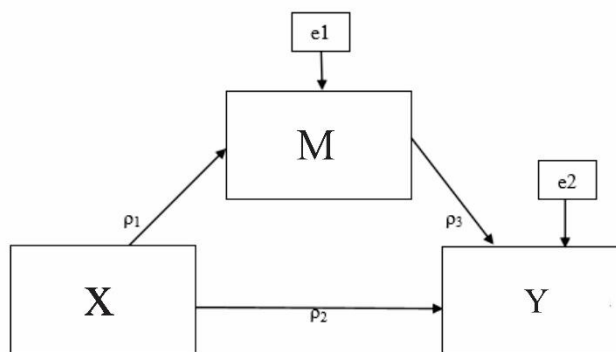
hipotesis kausal. Selain itu, teknik analisis jalur dapat digunakan peneliti untuk menguji kesesuaian pada model yang telah dihipotesiskan.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut Marsono (2016) adalah sebagai berikut:

**a. Merancang Model Analisis Jalur**

Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur Mediasi**



Dimana:

X = Pengembangan Karir

M = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\rho_1, \rho_2, \rho_3$  = Koefisien Jalur

$e_1, e_2$  = Residual Error

Berdasarkan model jalur mediasi di atas, diperoleh tiga koefisien jalur yaitu

$\rho_1, \rho_2, \rho_3$ . Koefisien jalur ( $\rho$ ) menggambarkan besarnya nilai hubungan antara

variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel yang satu dengan lainnya. Sedangkan residual eror (e) berfungsi untuk menjelaskan adanya variabel lain diluar variabel bebas yang juga berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### **b. Membuat Persamaan Struktural**

Pengaruh Langsung:

$$1. Y = P_1X_1 + P_3M + e_2$$

$$2. M = P_2X_1 + e_1$$

Pengaruh Tidak Langsung: Dengan menggunakan Uji Sobel

#### **c. Menghitung Koefisien Jalur (p) masing-masing Sub Struktural**

Menghitung koefisien jalur (p) masing-masing struktural dapat menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program SPSS 2.4.

### **3.7.3 Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2010), “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

*Sumber: Sugiyono, 2010*

Keterangan:

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka hipotesis diterima dan jika  $sig > \alpha (0,05)$  maka hipotesis ditolak

#### 3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  yang besar berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghazali (2011) menyatakan bila  $R^2$  mendekati 1 (100%) maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa makin baik atau makin tepat garis regresi yang diperoleh. Sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 0 maka menunjukkan semakin tidak tepatnya garis regresi untuk mengukur data observasi. Perhitungan nilai koefisien determinasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSe}{SSt}$$

*Sumber: Ghazali, 2011*

### 3.7.5 Uji Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening* yaitu motivasi kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (a) dengan jalur M→Y (b) atau ab.

Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M. Standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Sab dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$Z \text{ Value} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}}$$

Nilai  $Z_{hitung}$  ini dibandingkan dengan  $Z_{tabel}$  (1,96) dan jika nilai  $Z_{hitung}$  lebih besar dari  $Z_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Untuk pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan P-value dan alpha (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $P\text{-value} < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika  $P\text{-value} > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak