

## **BAB 3**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini, objek yang akan diteliti adalah *person-job fit*, *job satisfaction*, dan *intention to leave*. Dengan *person-job fit* sebagai variabel bebas (independen), *intention to leave* sebagai variabel terikat (dependen), dan *job satisfaction* sebagai antara/mediasi. Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-job fit* terhadap *intention to leave* dan peran mediasi *job satisfaction* pada hubungan tersebut dengan subjek penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Jawa Barat.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Setiap penelitian memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini tujuannya adalah untuk pembuktian dari hipotesis yang ditetapkan.

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yakni data penelitian yang digunakan merupakan angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian sosial, metode survei dilakukan untuk mengevaluasi sikap atau perilaku tertentu dengan menggunakan angket kuesioner sebagai perangkat pengumpulan data (Kenneth & Bruce, 2017).

### 3.2.2 Operasionalisasi Penelitian

Berdasarkan judul “Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Intention to Leave* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada PNS di Jawa Barat)” terdapat 3 variabel yang akan diukur hubungan dan pengaruhnya yaitu *person-job fit* (X), *job satisfaction* (Z) dan *intention to leave* (Y). Operasionalisasi ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Penelitian**

| Variabel                    | Definisi Operasional  | Indikator  | Ukuran  | Skala    |
|-----------------------------|---|--|---|----------|
| <i>Person-Job Fit</i> (X)   | Kesesuaian antara karakteristik PNS dengan pekerjaannya                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Demand abilities fit</i></li> <li>– <i>Need supply fit</i></li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pengetahuan</li> <li>– kemampuan</li> <li>– Keterampilan</li> <li>– Keterampilan sosial</li> <li>– Kebutuhan individu</li> <li>– Nilai-nilai</li> <li>– Minat</li> <li>– Sikap individu</li> </ul>                                   | Interval |
| <i>Job Satisfaction</i> (Z) | Kondisi emosional atau perasaan PNS yang menyenangkan yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pekerjaan itu sendiri</li> <li>– Gaji</li> <li>– Kesempatan promosi</li> <li>– Supervisi</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sesuai dengan minat</li> <li>– Rasa nyaman</li> <li>– Sesuai dengan tanggung jawab</li> <li>– Sesuai dengan aturan</li> <li>– Kesempatan mengembangkan karir</li> <li>– Kebijakan sesuai dengan aturan</li> <li>– Memberi</li> </ul> | Interval |

| Variabel                      | Definisi Operasional  | Indikator   | Ukuran  | Skala    |
|-------------------------------|---|---|---|----------|
|                               |   |   | dukungan<br>– Peduli bawahan<br>– Rekan kerja   |          |
|                               |   |   | – Rekan kerja suportif<br>– Mudah diajak kerjasama  |          |
| <i>Intention to Leave (Y)</i> | Niat atau keinginan seseorang PNS untuk meninggalkan organisasi secara sukarela | – Pikiran-pikiran untuk berhenti<br>– Keinginan untuk mencari pekerjaan lain<br>– Keinginan untuk meninggalkan organisasi | – Pikiran untuk berhenti<br>– Niat untuk berhenti<br>– Mencari pekerjaan lain<br>– Intensitas mencari alternatif pekerjaan<br>– Keinginan meninggalkan pekerjaan<br>– Intensitas mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi | Interval |

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapat informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

#### 3.2.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang dapat langsung diperoleh oleh peneliti dari objek atau lingkungan yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari

penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, dan hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.

### **3.2.3.2 Populasi Sasaran**

Populasi merupakan keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian (Sinaga, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS yang tersebar di Jawa Barat.

### **3.2.3.3 Penentuan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Ukuran sampel yang sesuai dan disarankan adalah antara 200-400 (Jonathan, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa sampel minimum adalah 5 hingga 10 kali jumlah *estimated parameter* dari keseluruhan variabel. Penelitian ini memiliki 52 *estimated parameter*, maka peneliti mengambil sampel sebanyak  $5 \times 52$  atau 260 sampel. Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang diperoleh adalah sebanyak 260 responden. 260 responden tersebut adalah responden yang tersebar di Jawa Barat dan bersedia mengisi kuesioner.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling*, yang artinya teknik yang tidak memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi sebagai sampel. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Bertempat kerja di Jawa Barat.

2. PNS dengan jabatan fungsional dan jabatan administrasi.
3. Masa kerja minimal 1 tahun

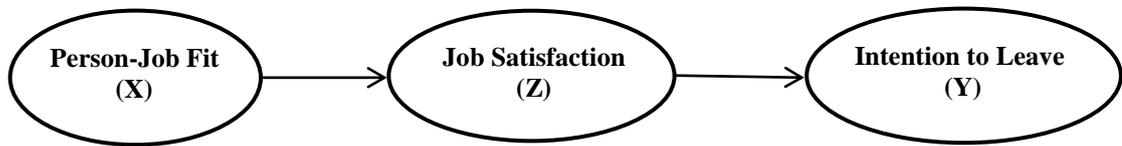
#### **3.2.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket kepada responden, yaitu PNS dengan penempatan kerja di Jawa Barat. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Tipe pertanyaan yang diberikan kepada responden berupa tipe tertutup, yaitu jawabannya sudah disediakan. Cara penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan sosial media.

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala *bipolar adjective*, yaitu penyempurnaan dari *semantic scale* dengan maksud mendapatkan respon berupa data berskala interval. Skala yang digunakan adalah pada rentang 1-10, dimana rentang 1-4 cenderung tidak setuju, rentang 5-7 cenderung setuju, dan rentang 8-10 cenderung sangat setuju. Penggunaan skala *interval* 1-10 (genap) dilakukan untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih di tengah-tengah atau netral (*grey area*) (Maharani, 2012).

#### **3.2.5 Model Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran, agar lebih jelas mengenai hubungan antara variabel *person-job fit* terhadap *intention to leave* melalui *job satisfaction*, maka penulis menggambarkan paradigma penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian

### 3.2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu teknik analisis multivariat yang merupakan penggabungan antara analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi (*regression analysis*) (Suliyanto, 2011). Data diolah dengan menggunakan program AMOS versi 24.

#### 3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh melalui kuesioner yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan konsumen terhadap variabel *person-job fit* (X), variabel *job satisfaction* (Z), dan variabel *intention to leave* (Y). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala *bipolar adjective*.

Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 10 jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan skor tersebut

berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif.

**Tabel 3.2 Alternatif Jawaban**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Tidak Baik                | 1           |
| Tidak Baik                | 2           |
| Kurang Baik               | 3           |
| Kurang Baik               | 4           |
| Cukup Baik                | 5           |
| Cukup Baik                | 6           |
| Baik                      | 7           |
| Baik                      | 8           |
| Sangat Baik               | 9           |
| Sangat Baik               | 10          |

Selanjutnya dapat dilakukan pengukuran persentase dan *scoring* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = 1 + \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

n = Ukuran sampel

Setelah diketahui jumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator, maka dapat ditentukan interval perinciannya sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.2.6.2 Pengembangan Model Berbasis Teori

Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara variabel yang diasumsikan peneliti tidak terletak pada metode analisis yang dipilih, sebaliknya itu terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.

**Tabel 3.3 Variabel dan Konstruk Penelitian**

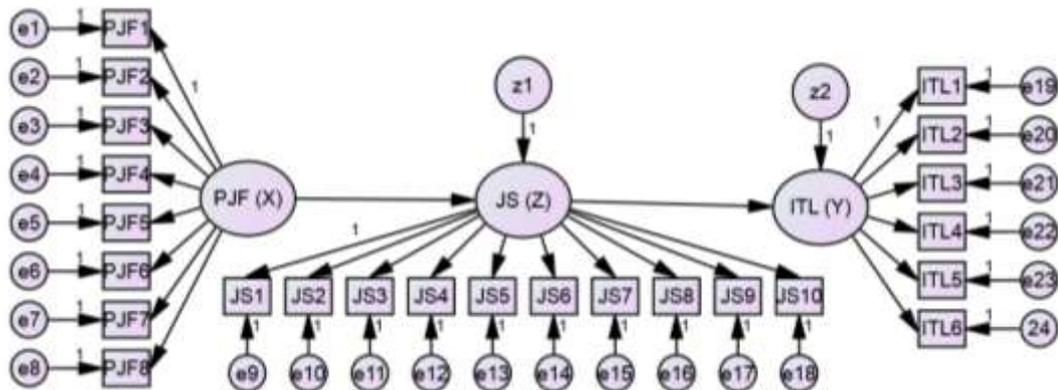
| No | <i>Unobserved Variabel</i>    | <i>Construct</i>  |
|----|-------------------------------|---|
| 1  | <i>Person-job fit (X)</i>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pengetahuan</li> <li>– kemampuan</li> <li>– Keterampilan</li> <li>– Keterampilan sosial</li> <li>– Kebutuhan individu</li> <li>– Nilai-nilai</li> <li>– Minat</li> <li>– Sikap individu</li> </ul>   |
| 2  | <i>Job satisfaction (Z)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sesuai dengan minat</li> <li>– Rasa nyaman</li> <li>– Sesuai dengan tanggung jawab</li> <li>– Sesuai dengan aturan</li> <li>– Kesempatan mengembang-kan karir</li> <li>– Kebijakan sesuai dengan aturan</li> <li>– Memberi dukungan</li> <li>– Peduli bawahan</li> <li>– Rekan kerja suportif</li> <li>– Mudah diajak kerjasama</li> </ul> |
| 3  | <i>Intention to leave (Y)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pikiran untuk berhenti</li> <li>– Niat untuk berhenti</li> <li>– Mencari pekerjaan lain</li> <li>– Intensitas mencari alternatif pekerjaan</li> <li>– Keinginan meninggalkan pekerjaan</li> <li>– Intensitas mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi</li> </ul>   |

### 3.2.6.3 Pengembangan *Path Diagram*

Model teoritis yang telah dibangun selanjutnya digambarkan dalam sebuah *path diagram* untuk diestimasi dengan menggunakan AMOS. *Path diagram* akan memudahkan melihat hubungan–hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam *path diagram*, hubungan antar konstruk ditunjukkan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah di setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk.

Konstruk yang dibangun dalam *path diagram* dapat dibedakan dalam dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

- 1) Konstruk eksogen (*exogenous constructs*), yang dikenal sebagai *source variables* yang tidak diprediksi atau tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Konstruk ini dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- 2) Konstruk endogen (*endogen construct*), yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi atau dipengaruhi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi eksogen hanya dapat memiliki hubungan kausal dengan konstruk endogen.



**Gambar 3.2 Path Diagram**

#### 3.2.6.4 Konversi *Path Diagram* ke Dalam Persamaan Struktural

Persamaan yang didapat dari *path diagram* yang dikonversi terdiri dari:

- 1) Persamaan struktural (*structural equation*) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error} \quad (1)$$

Adapun konversi model ke bentuk persamaan strukturalnya sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Model Persamaan Struktural**

|                  |                              |
|------------------|------------------------------|
| Person-Job Fit   | = $\beta$ Job Satisfaction   |
| Job Satisfaction | = $\beta$ Intention to Leave |

- 2) Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi antar konstruk atau variabel (Suliyanto, 2011).

Tabel 3.5 Model Persamaan Struktural

| <b>KONSTRUK <i>EXOGENOUS</i></b>                    | <b>KONSTRUK <i>ENDOGENOUS</i></b>                       |
|---|---|
| $X1 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 1$ | $Z1 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 1$   |
| $X2 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 2$ | $Z2 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 2$   |
| $X3 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 3$ | $Z3 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 3$   |
| $X4 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 4$ | $Z4 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 4$   |
| $X5 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 5$ | $Z5 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 5$   |
| $X6 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 6$ | $Z6 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 6$   |
| $X7 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 7$ | $Z7 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 7$   |
| $X8 = \lambda \textit{Person-job fit} + \epsilon 8$ | $Z8 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 8$   |
|   | $Z9 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 9$   |
|   | $Z10 = \lambda \textit{Job satisfaction} + \epsilon 10$ |
|   | $Y1 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 1$ |
|   | $Y2 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 2$ |
|   | $Y3 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 3$ |
|   | $Y4 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 4$ |
|   | $Y5 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 5$ |
|   | $Y6 = \lambda \textit{Intention to leave} + \epsilon 6$ |

### 3.2.6.5 Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

SEM menggunakan input data yang menggunakan matriks varians atau kovarians (matriks korelasi) untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan

perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Penggunaan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori disarankan sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standar error* menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi (Suliyanto, 2011).

#### **3.2.6.6 Menilai *Problem* Identifikasi**

*Problem*/masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Jika setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

#### **3.2.6.7 Evaluasi Asumsi SEM**

Penggunaan SEM memerlukan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Normalitas, dengan menggunakan kriteria nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01. Apabila Z-value lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal.
2. Jumlah sampel, biasanya dalam penggunaan SEM dibutuhkan sampel dalam jumlah yang besar. Ukuran sampel untuk pengujian ini adalah antara 200-400 sampel, atau 5 sampai 10 kali jumlah parameter yang digunakan pada semua variabel (Jonathan, 2010). Oleh karena itu, ukuran 260 sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara umum diterima sebagai sampel representatif dalam analisis SEM.

3. *Outliers*, merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Terdapat dua cara dalam analisis ini yaitu *univariate outlier* dan *multivariate outlier*. Ada tidaknya *univariate outlier* diketahui dengan menggunakan kriteria  $\pm 3$  maka dinyatakan outlier jika memiliki nilai Z-score  $>3$  atau  $< -3$ . *Multivariate outlier* juga diperlukan karena walaupun penelitian menunjukkan tidak *outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi dapat menjadi *outlier* apabila saling digabungkan (Suliyanto, 2011).
4. *Multicollinearity* dan *singularity*, dimana yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarian sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinieritas dan singularitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian (Suliyanto, 2011).

#### 3.2.6.8 Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit*

Berikut beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak: (Suliyanto, 2011)

- 1)  $\chi^2$  *chi square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi square*-nya rendah.
- 2) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang

menunjukkan sebuah *close fit* dari model ini berdasar pada *degree of freedom*.

- 3) GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.
- 4) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
- 5) CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square*.  $X^2$  dibagi DF-nya disebut  $X^2$  relatif. Bila nilai  $X^2$  relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data.
- 6) TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model  $\geq 0.95$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan “*a very good fit*”.
- 7) CFI (*Comparative Fit Index*) yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi Nilai yang direkomendasikan adalah  $CFI \geq 0.95$ .

**Tabel 3.6 Indeks pengujian kelayakan model (*Goodness of fit index*)**

| <i>Goodness of Fit Index</i>     | <i>Cut of Value</i> |
|----------------------------------|---------------------|
| <i>X<sup>2</sup>- Chi Square</i> | Diharapkan kecil    |
| <i>Significance Probability</i>  | $\geq 0,05$         |
| <i>RMSEA</i>                     | $\leq 0,08$         |

|                |             |
|----------------|-------------|
| <b>GFI</b>     | $\geq 0,90$ |
| <b>AGFI</b>    | $\geq 0,90$ |
| <b>CMIN/DF</b> | $\leq 2,00$ |
| <b>TLI</b>     | $\geq 0,95$ |
| <b>CFI</b>     | $\geq 0,95$ |

Sumber: (Suliyanto, 2011)

### 3.2.6.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat dari nilai loading yang diperoleh dari standardized loading untuk setiap indikator. Indikator yang dinyatakan layak sebagai penyusun konstruk variabel jika memiliki loading factor  $> 0.40$  (Suliyanto, 2011)

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur subjek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ada dua cara untuk mengukur reliabilitas, yaitu *construct reliability* dan *variance extracted*. Nilai reliabilitas yang diterima adalah  $\geq 0,7$  sedangkan nilai varian ekstrak minimal 0,50 (Suliyanto, 2011). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$construct\ reliability = \frac{(\sum Std. Loading)^2}{(\sum Std. Loading)^2 + \sum \epsilon. j}$$

$$variance\ extract = \frac{\sum Std. Loading^2}{\sum Std. Loading^2 + \sum \epsilon. j}$$

### 3.2.6.10 Evaluasi atas *Regression Weight* Sebagai Pengujian Hipotesis

Evaluasi ini dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai *Critical Ratio* (C.R) yang dihasilkan oleh model yang identik dengan uji-t (*Cut off Value*) dalam regresi. Kriteria pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Hipotesis diterima jika  $P \leq 0$

Hipotesis ditolak jika  $P \geq 0$

Alternatif lain, pengujian ini dapat dilakukan dengan memfokuskan pada nilai probabilitas (p) untuk setiap nilai *Regression Weight*, yang kemudian dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya. Nilai tingkat signifikansi yang ditentukan untuk penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ . Keputusan diambil untuk menerima hipotesis penelitian jika nilai probabilitas (p) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

### 3.2.6.11 Interpretasi dan Modifikasi Model

Model diinterpretasikan dan dimodifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan (Suliyanto, 2011). *Cut of value* sebesar 2,58 dapat digunakan untuk menilai signifikan atau tidak residual yang dihasilkan oleh model. Nilai residual  $\geq 2,58$  diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

### 3.2.6.12 Pengujian Mediasi (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi yang dikembangkan oleh Sobel atau dikenal dengan uji sobel (*sobel test*), dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang disebabkan adanya variabel mediasi (Z). Cara menghitungnya dengan

mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dengan cara mengalikan jalur X – Z (a) dengan jalur Z – Y (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c-c')$  dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa$  dan  $Sb$  dan besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah  $Sab$  yang dihitung dengan rumus di bawah ini :

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

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

$$t = ab/sab$$

Nilai hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Kriteria penerimaan hipotesis:

Hipotesis diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Hipotesis ditolak jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $< -t_{tabel}$