

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan kompetensi (Z) pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang belokasi di JL. Letnan Harun No. 1 Kecamatan Cipedes.

3.1.1 Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya No.7 Tahun 2020 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah No.7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pada awalnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ini adalah bagian dari Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, yaitu bagian Kepegawaian. Namun kemudian, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya No.6 Tahun 2013 tentang pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tasikmalaya, lalu berubah menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Tasikmalaya, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya No.7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah tersebut, kemudian dijabarkan oleh Peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Berdasarkan peraturan tersebut, BKPSDM Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk didalamnya pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia. Dalam Melaksanakan tugas pokok tersebut, BKPSDM mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam perencanaan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia;
6. Pelaksanaan pengelolaan administrasi badan; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

3.1.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki visi dan misi yaitu

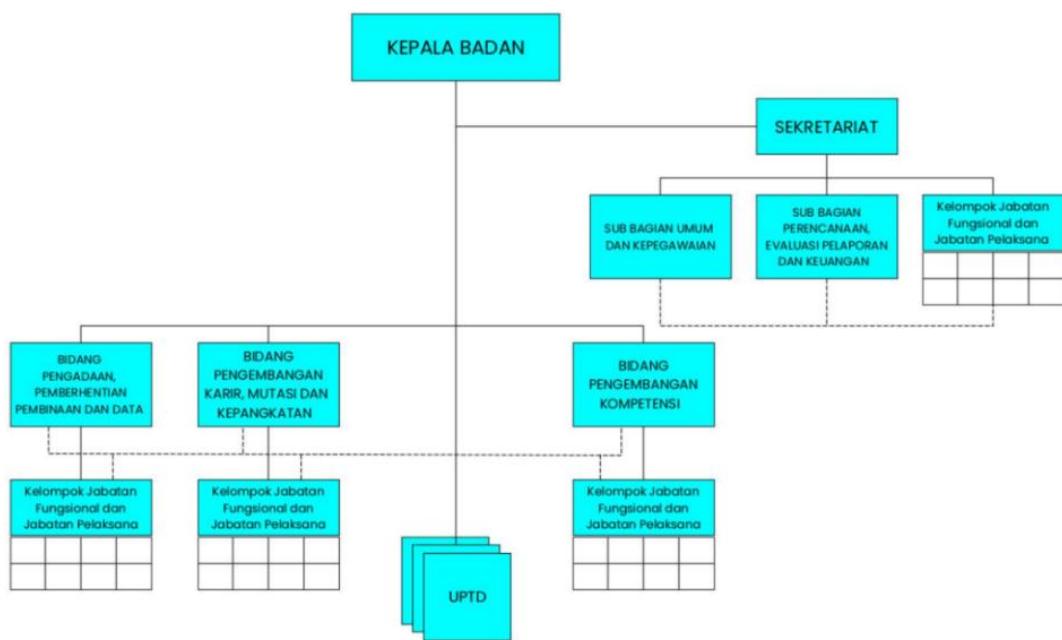
Visi : “Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Yang Prima, Akuntabel, Profesional dan Berbasis Teknologi Informasi”

Misi :

1. Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur;
2. Menyiapkan Data Kepegawaian yang *Up To Date* dan Akurat;
3. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Transparan dan

Tepat waktu.:

3.1.3 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi, Tahun: 2022

3.1.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah seluruh pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya 2023 sebanyak 51 orang dan disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sebaran Tenaga Kerja

No	Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Sekretariat Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1	2
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3	5	8
3	Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Keuangan	2	4	6
4	Bidang Pengadaaan, Pemberhentian, Pembinaan dan Data	10	7	16
5	Bidang Pengembangan Karir, Mutasi dan Kepangkatan	5	8	13
6	Bidang Pengembangan kompetensi	4	1	5
Jumlah		25	26	
Σ				51

Sumber : Kantor BKPSDM, 2022

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survei.

Metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi banyak maupun sedikit, tetapi yang dianalisis adalah data dari sampel yang dibawa dari populasinya, kemudian dapat ditemukan kejadian – kejadian relatif, distribusi dan hubungan – hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2018:15).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya**”, maka terdapat variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) serta kompetensi (Z) sebagai variabel intervening. Operasionalisasi variabel dipergunakan untuk menentukan indikator dan skala pengukuran dari masing – masing variabel.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Satuan (5)	Skala (6)
Pelatihan (X1)	Upaya yang tersistematis untuk mengubah atau menambah wawasan, keahlian dan sikap yang relevan	1. Instruktur 2. Peserta	- Kompeten dalam menyampaikan materi pelatihan - Semangat dalam mengikuti dan memperhatikan pelatihan	O R S D K I O N R A L	

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
	pegawai terhadap kebutuhan organisasinya	3. Metode 4. Materi 5. Tujuan	- Kesesuaian metode pelatihan dengan jenis dan materi - Materi bisa menambah kemampuan peserta - Tercapainya hasil pelatihan yang telah ditetapkan		
Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	Persepsi sejauh mana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli kesejahteraan pegawai	1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kondisi Kerja 4. Kesejahteraan	- Penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaiannya - Pengembangan kemampuan yang diberikan kepada pegawai - Kondisi rekan kerja yang mendukung - Lingkungan kerja yang kondusif - Perhatian organisasi pada pegawai dalam dalam pekerjaannya	S K O R I N A L	O R D I N A L
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Dalam melakukan	1. Kuantitas	- Hasil pekerjaan yang bisa dinyatakan dalam bentuk ukuran angka	S K O R I N	O R D I N

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
	sebuah pekerjaan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan	2. Kualitas 3. Efisensi	- Bentuk ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja - Penggunaan sumber daya yang ada secara bijaksana		A L
		4. Inisiatif	- Kemampuan untuk melakukan dan memutuskan sesuatu tanpa diberi tahu		
		5. Kepemimpinan	- Pengaruh yang diberikan oleh pemimpin		
Kompetensi (Z)	Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya	1. Kompetensi Pengetahuan 2. Kompetensi Keterampilan 3. Kompetensi Sikap/Perilaku	- Memiliki pengetahuan dasar dalam bidang pekerjaan - Menguasai keahlian dasar pekerjaannya - Menguasai keterampilan teknis dalam bidang pekerjaan yang dijalani - Memiliki hubungan baik dengan sesama pegawai - Pola perilaku selalu berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi	S K O R	O R D I N A L

3.3.Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.

3.3.2 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2018:224).

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:224).

3.3.2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya berjumlah 51 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:149). Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan metode penentuan sampel yang digunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.

3.3.2.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2018:168).

**Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah, 2024.

**Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

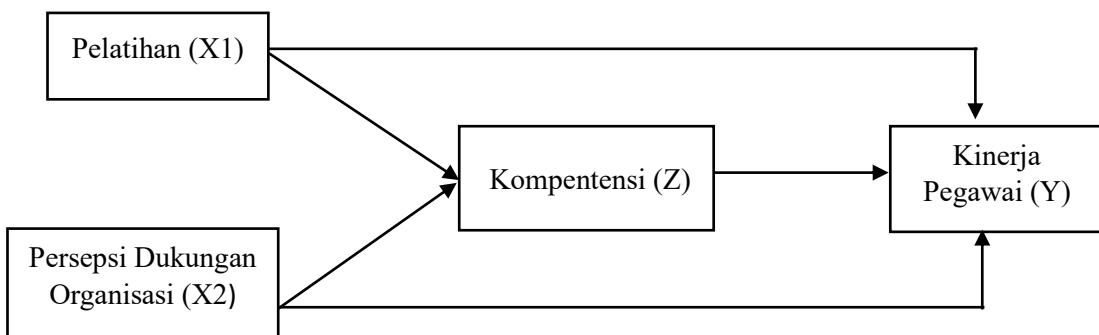
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
-------	------------	--------	----------

5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Data Diolah, 2024.

3.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Pelatihan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai variabel intervening maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.2 Model Penelitian

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

3.5.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan dalam mengumpulkan data. Setelah data diperoleh, data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan. Maka dari itu, sebelum melakukan analisis dan interpretasi

tersebut perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebar.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh instrumen tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2018:203). Uji validitas dipakai untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian, dimana apakah data tersebut valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner (Sugiyono, 2019). Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai corrected item total correlation > r tabel dengan rumus ($df = N-2$) dengan sig 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid

2. Uji Realibitas

Uji reabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian (Sugiyono, 2019). Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016).

3.5.2 Analisis Deskriptif

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk maksud umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:226-227). Data yang

dikumpulkan merupakan data berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi maupun rankingnya. Untuk perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban

F = jumlah jawaban/frekunesi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

3.5.2.1 Metode Successive Interval

Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dan ordinal ke interval dapat menggunakan *Metode Successive Interval*. Terdapat langkah – langkah yang digunakan dalam MSI, yaitu (Sugiyono, 2018:25):

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4 dan 5 dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responde dan hasilnya disebut proporsi;

4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan dalam skor;
5. Gunakan tabel distribusi noral, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan tabel densitas);
7. Tentukan nilai skala dengan memakai rumus:

$$\text{SV: } \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:1450). Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi dapat dilihat dengan membandingkan Z_{hitung} dengan Z_{tabel} yang kriterianya (Ghozali, 2016:145):

- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $< Z_{\text{tabel}}$ atau nilai sign $> (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.
- Jika Z_{hitung} (Kolmogorov Smirnov) $> Z_{\text{tabel}}$ atau nilai sign $< (\alpha)$ 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016:103). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi duantara variabek independen. Jika dalam model regresi yang berbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (Ghozali, 2016:103). Deteksi model regresi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variable inflation factor (VIF)*.

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika ada perbedaan yang besar maka telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi hal tersebut maka perlu melakukan uji heteroskedastisitas dengan metode *Glesjer*. Metode *Glesjer* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dengan ketentuan pengujian jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig.} > \alpha$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Suliyanto, 2016:102).

4. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata – rata yang diperoleh dari data sampel terletak pada garis – garis lurus (Sugiyono, 2016).

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah kuadrat regresi.
2. Menentukan jumlah kuadarat residu.
3. Menentukan rata-rata jumlah kuadrat residu.
4. Menentukan jumlah kuadarat eror.
5. Menentukan kuadrat tuna cocok.
6. Menentuka rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok.
7. Menentukan rata-rata jumlah kuadrat eror
8. Menentukan Fhitung.
9. Menentukan taraf signifikansi uji 0,05

Kriteria pengujinya adalah kelinieran dipenuhi oleh data jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau jika nilai probabilitas lebih kecil dari nilai Sig (0,05), berarti model regresi tidak linier.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi biasanya untuk data time series (data runtun waktu) sehingga data ordinal atau interval tidak wajib menggunakan uji autokorelasi (Hafni Sahir, 2022). Kriteria pengambilan kesimpulan:

- Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi.
- Jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi.

- Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconclusive*)

3.5.4 Analisis Regresi Dengan Variabel Mediasi (Metode *Product of Coefficient*)

Analisis regresi variabel mediasi dengan metode *product of coefficient* dikembangkan oleh Sobel (1982). Oleh karena itu uji ini sering disebut Uji Sobel. Uji variabel mediasi dengan metode ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (Z) atau menguji signifikansi pengaruh tak langsung.

Perkalian pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel mediator (**a**) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (**b**) menjadi (**ab**). Uji signifikansi pengaruh tidak langsung (**ab**) dengan *standart error* yang akan menghasilkan nilai t statistik. Untuk mengetahui *standart error ab* digunakan rumus berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Sedangkan nilai z hitung koefisien ab adalah sebagai berikut:

$$Z_{\text{hitung}} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Pada pengujian mediasi menggunakan metode ini terdapat dua variabel endogen, yaitu kompetensi dan kinerja pegawai. Sehingga dapat membuat empat persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan I : Kinerja Pegawai = $\alpha_1 + a_1$ Pelatihan + a_2 Persepsi
Dukungan Organisasi

Persamaan II : Kinerja Pegawai = $\alpha_2 + b_1$ Kompetensi

Persamaan III : Kompetensi = $\alpha_3 + a_3$ Pelatihan + a_4 Persepsi
 Dukungan Organisasi

Persamaan IV : Kinerja Pegawai = $\alpha_4 + b_2$ Pelatihan + b_3 Persepsi
 Dukungan Organisasi + b_4 Kompetensi

Analisis regresi mediasi dengan metode *product of coefficient* dilakukan dengan menggunakan langkah – langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan dapatkan nilai koefisien regresi (a) dan *standard error* koefisien regresi (Sa).
2. Membuat persamaan regresi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan memasukan variabel mediasi (Z) dalam persamaan, dan dapatkan nilai koefisien regresi (b) dan *standart error* koefisien regresi (Sb).
3. Menghitung *error ab* dan diberi nama Sab.
4. Menghitung nilai t hitung dengan membagi ab dan Sab
5. Setelah mendapatkan hasil t hitung pada uji sobel, maka peneliti harus membandingkan nilai t hitung sobel test dengan t tabel, dengan ketentuan:
 - Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh mediasi pada penelitian tersebut
 - Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh mediasi pada penelitian tersebut.
6. Menarik kesimpulan dengan kriteria jika Z hitung lebih besar dari Z tabel, maka variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi dinyatakan memediasi hubungan antara variabel bebas dengan variael tergantung.

3.5.4.1 Uji Kelayakan Model (Uji f)

Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji F. Jika nilai signifikansi $F <$ taraf signifikansi yang ditolerir (0,05), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah:

- Jika nilai signifikansi F (p-value) kurang dari taraf signifikansi yang ditolerir dalam penelitian ini adalah sebesar 5% ($p < 0,05$), maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).
- Jika nilai signifikansi F (p-value) kurang dari taraf signifikansi yang ditolerir dalam penelitian ini adalah sebesar 5% ($p > 0,05$), maka hipotesis alternatif ditolak, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Sedangkan koefisien korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kd} = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016:106)

Dimana:

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi dikuadratkan

100% : Pengkali yang menyatakan dalam persentase

Pada hakikatnya nilai r berkisar antara -1 dan 1, bila r mendekati -1 atau 1 maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Bila r mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan terikat sangat lemah.

3.5.4.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah : (Ghozali, 2016:67)

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing – masing variabel independen.

$H_a : b_1 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing – masing variabel independen.

Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
- Jika nilai signifikansi $t < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- Jika nilai signifikansi $t > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.5.4.4 Pengujian Jenis Mediasi

Selanjutnya untuk mengetahui jenis mediasi dalam model penelitian ini digunakan pengujian sebagai berikut:

- Jika variabel independen tidak lagi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, setelah dimasukkan variabel mediator, maka hal ini disebut terjadi *perfect or complete mediation*.

- b. Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berkurang tetapi masih berbeda dengan 0 ($0 \neq 0$), setelah dimasukkan variabel mediator, maka hal ini dinyatakan terjadi *partial mediation* (Kennedy., 2008).

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini akan menggunakan SPSS for *windows* versi 22.0.