

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah pelatihan kerja, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pelatihan kerja (X_1), persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada CV Subur Jaya Tasikmalaya

3.1.1 Sejarah Singkat CV Subur Jaya Tasikmalaya

Subur Jaya didirikan oleh Bapak Lili Sarjono Joeng pada bulan April tahun 1997, dealer tertua di Tasikmalaya yang berlokasi di Jalan RE. Martadinata No. 44 Kecamatan Cipedes.

Subur Jaya adalah dealer 3 in 1 (penjualan, pemeliharaan dan suku cadang). Subur Jaya Motor Tasikmalaya juga sudah mendapatkan beberapa penghargaan dari Astra Honda Motor dan dari Main Dealer, salah satu penghargaan terbaru yang didapatkan dari main dealer adalah Best LKH tahun 2020 untuk kategori AHASS 3 in 1.

Subur Jaya Motor Tasikmalaya memiliki beberapa cabang diantaranya di Ciawi untuk pos penjualan, di Kawalu untuk AHASS murni dan di Cineam untuk pos penjualan.

3.1.2 Visi dan Misi CV Subur Jaya Tasikmalaya

Adapun visi misi yang telah ditetapkan oleh CV Subur Jaya Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Visi

"Menjadi jaringan Honda yang selalu ada dan dapat diandalkan oleh konsumen di Tasikmalaya."

2. Misi

"Memberikan pelayanan dan pengalaman terbaik kepada konsumen secara profesional oleh sumber daya manusia yang kompeten, berintegritas serta mampu bekerjasama dengan satu hati."

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya yang datanya diambil dari populasi.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Untuk memastikan penelitian ini berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, diperlukan pemahaman mendalam tentang elemen-elemen dasar yang menjadi landasan penelitian, yang terangkum dalam operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel mencakup penjelasan mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel Independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah:
 - a. Pelatihan Kerja (X_1)
 - b. Dukungan Persepsi Organisasi (X_2)
2. Variabel Intervening atau variabel mediasi (Z) adalah variabel perantara yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak bersifat langsung. Dalam penelitian ini, variabel intervening yang digunakan adalah Kepuasan Kerja.
3. Variabel Dependen atau terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independent. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pelatihan Kerja (X_1) (Mangkunegara, 2017)	Pelatihan adalah suatu proses dimana karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan	1. Instruktur	– Kemampuan menguasai materi	O
			– Kemampuan komunikasi	
		2. Peserta	– Tingkat partisipasi aktif	R
			– Kesiapan dalam mengikuti pelatihan	D
			– Kesiapan dalam mengikuti pelatihan	I
			– Kesiapan dalam mengikuti pelatihan	N
		3. Materi	– Relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan	A
			– Kelengkapan dan kejelasan materi	L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4. Metode	– Kesesuaian metode dengan tujuan pelatihan – Variasi metode pelatihan	
		5. Tujuan	– Kejelasan tujuan pelatihan – Pencapaian tujuan pelatihan	
Persepsi Dukungan Organisasi (X ₂) (Robbins dan Judge, 2017)	Persepsi dukungan organisasi yaitu keyakinan karyawan CV Subur Jaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.	1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan 2. Menghargai tugas ekstra yang dilakukan karyawan 3. Organisasi mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan karyawan 4. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan 5. Organisasi memberikan teguran persaudaraan jika karyawan lalai	– Pemberian pengakuan atas pencapaian karyawan – Pemberian reward atau insentif – Pemberian apresiasi atas tugas tambahan – Pemberian kesempatan pengembangan karier – Respons cepat terhadap keluhan karyawan – Tindak lanjut yang efektif atas keluhan – Penyediaan program kesejahteraan karyawan – Perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (<i>work-life balance</i>) – Penyampaian teguran secara konstruktif – Teguran disertai arahan dan solusi	U K U I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		melaksanakan tugas		
		6. Organisasi peduli terhadap kepuasan karyawan atas pekerjaannya	– Pemantauan dan evaluasi kepuasan kerja karyawan – Tindakan perbaikan berdasarkan umpan balik karyawan	
		7. Organisasi menunjukkan empati terhadap karyawan	– Ketersediaan mendengarkan keluhan atau masalah karyawan – Tindakan nyata sebagai bentuk empati	
		8. Organisasi merasa bangga atas prestasi karyawan	– Pengakuan publik terhadap prestasi karyawan – Pemberian apresiasi sebagai bentuk kebanggaan	
Kepuasan Kerja (Z) (Hasibuan, 2019)	Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan CV Subur Jaya terhadap pekerjaannya, apakah merasa senang atau tidak senang, yang merupakan hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi sikap mental mereka.	1. Pekerjaan itu sendiri	– Tantangan dan Variasi Tugas Pekerjaan – Kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		2. Upah atau Gaji	– Kesesuaian Gaji dengan Tanggung Jawab Pekerjaan – Keadilan dalam Penentuan Upah atau Gaji	
		3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan atau promosi dalam karier	– Kejelasan Proses Promosi – Peluang untuk Mengembangkan Karier	
		4. Supervisi	– Kejelasan dan Dukungan dari Atasan – Frekuensi dan Kualitas Umpan Balik	
		5. Rekan Kerja	– Kerjasama dan Dukungan Antar Rekan Kerja – Lingkungan Sosial dan Keharmonisan di Tempat Kerja	
		6. Kondisi Kerja	– Fasilitas dan Kenyamanan Lingkungan Kerja – Keamanan dan Kesehatan Kerja	
Kinerja Karyawan (Y) (Mangkunegara, 2017)	Kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan CV Subur Jaya dalam mencapai sasaran yang ditentukan, dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.	1. Kuantitas	– Volume Tugas yang Diharapkan – Pencapaian Target atau Kuantitas Kerja	
		2. Kualitas	– Tingkat Keakuratan Kerja – Tingkat Ketepatan Kerja	O R D I N A L
		3. Kerja Sama	– Kolaborasi Tim – Koordinasi dalam Tim	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di CV Subur Jaya Tasikmalaya.

3.2.2.1 Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada CV Subur Jaya Tasikmalaya. Data penelitian ini diperoleh dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun ruang lingkup yang sedang diteliti. Penulis mendapatkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan menggunakan wawancara pada objek penelitian.

3.2.2.2 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya. Data diperoleh melalui dua perolehan data antara lain:

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi verbal dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden (orang yang diwawancarai). Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada PIC CV Subur Jaya Tasikmalaya.

2. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner adalah metode yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden terkait hal yang ingin peneliti teliti kemudian untuk dijawab responden sesuai dengan apa yang diketahui atau dialami oleh responden. Dalam penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya.

Sebelum melakukan analisis data diperlukan uji validasi dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebutkan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 *for Windows* dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ Tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ Tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas, antara lain *Test Retest*

(*stability*) dan *Alpha Cronbach*. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*.

Pengujian realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- Jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel

3.2.2.3 Populasi Sasaran

Populasi mencakup seluruh subjek yang menjadi objek penelitian, sementara sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti. Menurut Iskandar (2020), populasi adalah kumpulan skor dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Unit-unit dalam populasi, yang disebut unit analisis, dapat berupa individu, institusi, atau objek tertentu. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya dengan total berjumlah 60 orang karyawan.

3.2.2.4 Penentuan Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020:127). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2020:134). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan CV Subur Jaya Tasikmalaya yang berjumlah 54 orang karyawan.

3.2.2.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat pengukuran. Skala *likert* digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok tertentu terhadap fenomena sosial. Metode penilaian data dilakukan dengan menggunakan skala *likert* pada pernyataan tertutup yang berskala normal. Pernyataan-pernyataan tersebut mencerminkan sikap positif atau negatif responden. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

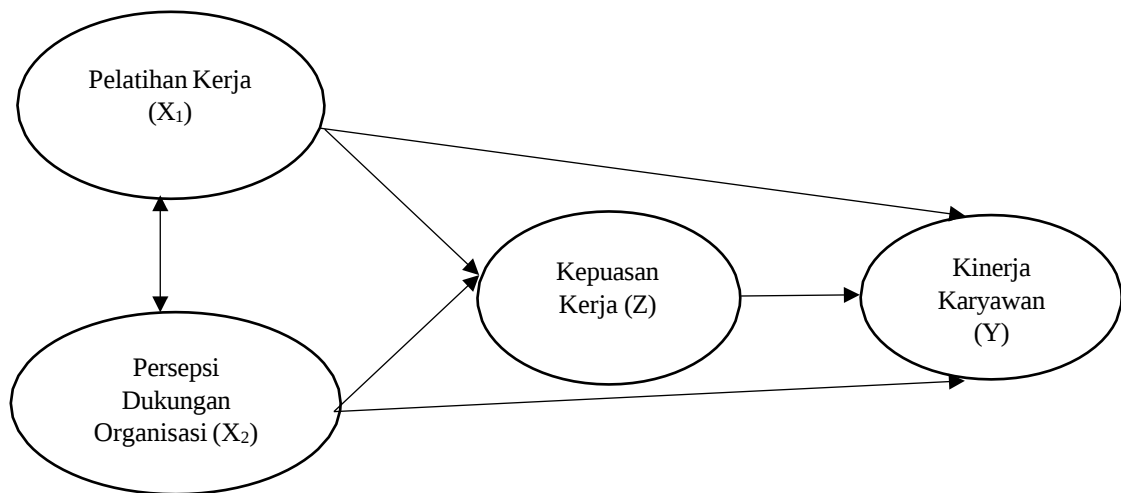
Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 3.2 berikut:



Gambar 3.1 Model Penelitian

Keterangan:

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Persepsi Dukungan Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

3.2.4 Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di CV Subur Jaya Tasikmalaya.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh sebagaimana adanya, tanpa bertujuan menarik kesimpulan yang berlaku secara umum atau membuat generalisasi. Teknik ini mencakup penghitungan frekuensi, median, mean, standar deviasi, dan peringkat. Penentuan pembobotan jawaban responden dilakukan

menggunakan skala likert pada pernyataan tertutup dengan skala normal. Pernyataan-pernyataan tersebut mencerminkan pandangan positif maupun negatif. Hasil kuesioner dihitung dalam bentuk persentase dan skor menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden setelah diketahui jumlah keseluruham dari sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

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

3.2.4.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

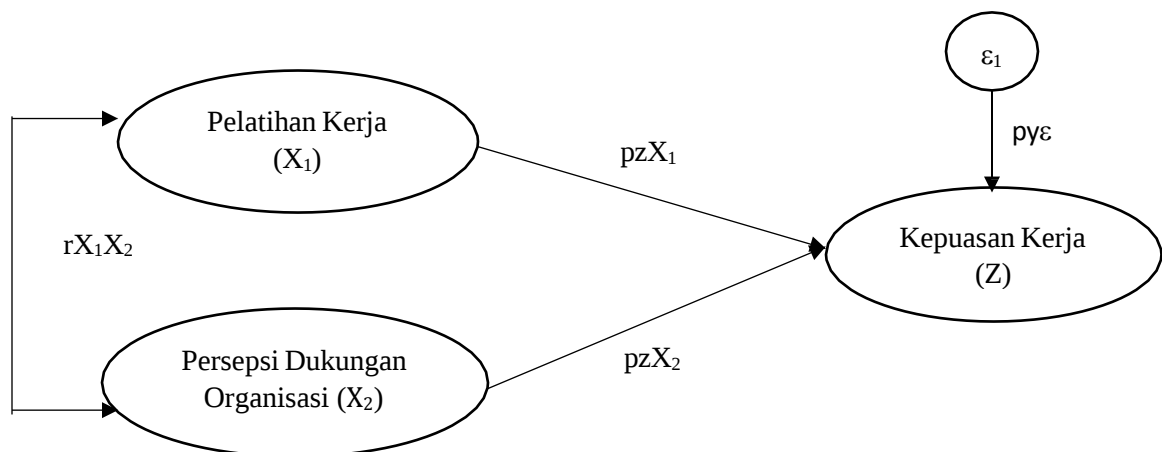
Analisis jalur adalah teknik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab akibat di antara variabel. Nama teknik ini berasal dari kemampuannya untuk menguji proporsi teoritis hubungan sebab akibat tanpa perlu memanipulasi variabel. Tujuan penggunaan analisis jalur adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X terhadap Y, serta memahami hubungan antarvariabel X. Teknik ini memungkinkan analisis pengaruh setiap variabel secara simultan. Selain itu, analisis jalur juga digunakan dalam regresi berganda, khususnya ketika variabel bebas memengaruhi variabel tergantung baik secara langsung maupun tidak

langsung (Rutherford dalam Fathur Rizqi Samawi dan Wayan Cipta, 2021: 47).

Adapun tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut.

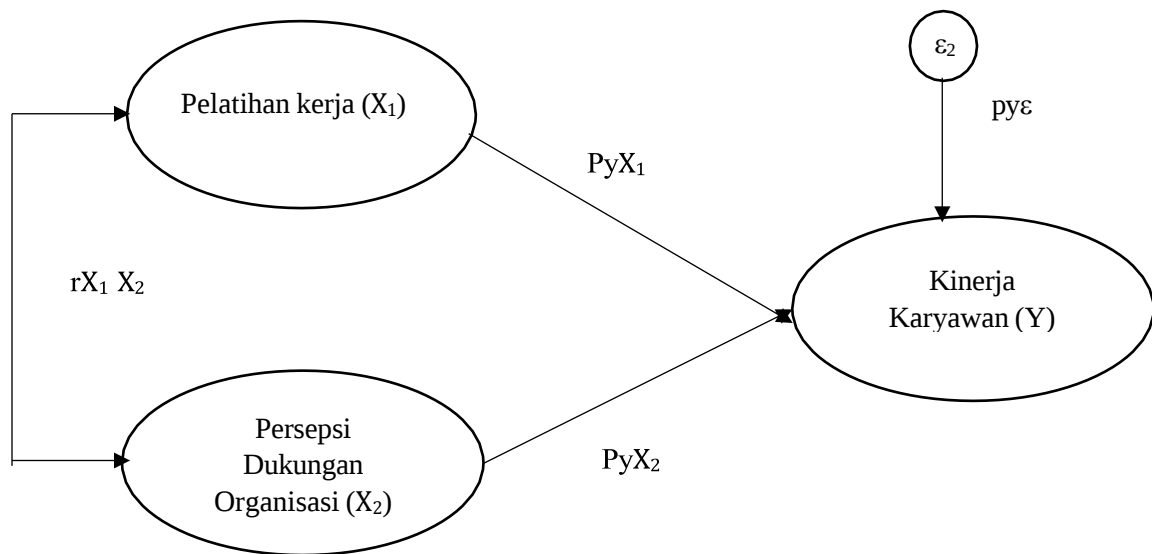
1. Buat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Tentukan koefisien jalur.
5. Menghitung $R_y (xx...xk)$ sebagai determinasi total.
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji T.

Untuk menentukan pengaruh pertama, yaitu pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) pada program SPSS versi 26 pada Gambar 3.2 berikut.



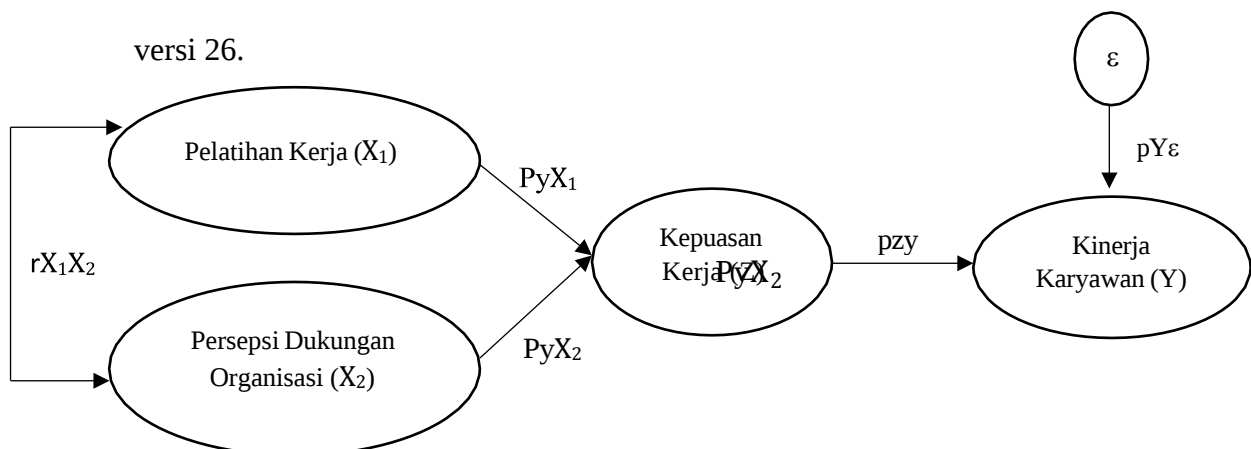
Gambar 3.2 Hubungan Struktural antara Variabel (X_1), (X_2) Terhadap Z

Untuk menentukan pengaruh kedua, yaitu pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) pada program SPSS versi 26 pada Gambar 3.3 berikut.



Gambar 3.3 Hubungan Struktural antara Variabel (X_1), (X_2) Terhadap Y

Untuk menentukan pengaruh pertama, yaitu pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan persepsi dukungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) pada program SPSS versi 26.



Gambar 3.4 Hubungan Struktural antara Variabel (X_1), (X_2) Terhadap Y melalui Z

Keterangan:

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Persepsi Dukungan Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Faktor Lain yang Tidak Diteliti

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi antara X_1 dengan X_2

p_{YX_1} = Koefisien Jalur Variabel X_1 terhadap Y

p_{YX_2} = Koefisien Jalur Variabel X_2 terhadap Y

p_{ZX_1} = Koefisien Jalur Variabel X_1 terhadap Z

p_{ZX_2} = Koefisien Jalur Variabel X_2 terhadap Z

p_{zy} = Koefisien Jalur Z terhadap Y

$p_{Y\varepsilon}$ = Koefisien Jalur Variabel Lain (yang tidak diteliti, tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

Setelah diagram jalur langkah selanjutnya yaitu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel X_1 (Pelatihan Kerja) dan X_2 (Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) melalui Z (Kepuasan Kerja). Hal ini guna mengidentifikasi pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti, seperti terlihat pada Tabel 3.4 dengan menggunakan program IBM SPSS *Version 26 for Windows*.

Tabel 3.4
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X_1 Dan X_2 terhadap Y melalui Z

No	Nama Variabel	Formula
1. Pelatihan Kerja (X_1)		
a.	Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Z	$(p_{ZX_1})^2$
b.	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Z melalui X_2	$(p_{ZX_1}) (r_{X_1X_2}) (p_{ZX_2})$
c.	Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	$(p_{YX_1})^2$
d.	Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Y melalui X_2	$(p_{YX_1}) (r_{X_1X_2}) (p_{YX_2})$
Pengaruh X_1 Total Terhadap Z		a + b

Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	c + d
2. Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)	
e. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Z	$(pZX_2)^2$
f. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Z melalui X ₁	$(pZX_2)(rX_2X_1)(pZX_1)$
g. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	$(pYX_2)^2$
h. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Y melalui X ₁	$(pYX_2)(rX_2X_1)(pYX_1)$
Pengaruh X₂ Total Terhadap Z	e + f
Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	g + h
a. Pengaruh X ₁ Terhadap Y	$(pYX_1)^2$
b. Pengaruh Tidak Langsung X ₁ Terhadap Y melalui X ₂	$(pYX_1)(rX_1X_2)(pZX_2)$
c. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	$(pZX_1)^2$
d. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Terhadap Y melalui X ₁	$(pYX_2)(rX_1X_2)(pZX_1)$
e. Pengaruh Z Terhadap Y	$(pYZ)^2$
Pengaruh Bersama	a + b + c + d + e
Pengaruh X ₁ dan X ₂ Terhadap Z	$(pZX_1)(pZX_2)$
Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-R
Pengaruh X ₁ dan X ₂ Terhadap Y	$(pYX_1)(pYX_2)$
Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-R
Pengaruh X ₁ , X ₂ , dan Z Terhadap Y	$(pYX_1)(pYX_2)(pYZ)$
Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-R

3.2.4.3 Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mediasi (intervening) memiliki peran yang signifikan dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini membantu menentukan apakah efek tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi benar-benar signifikan atau tidak. Adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$ab = \frac{-b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}{\dots}$$

Nilai z dari koefisien ab adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- a = koefisien regresi antara variabel independen dan variabel mediasi
- b = koefisien regresi antara variabel mediasi dan variabel dependen
- sa = standar error dari koefisien a
- sb = standar error dari koefisien b

Langkah-langkah Uji Sobel

1. Hitung koefisien regresi a dan b dari hasil analisis regresi.
2. Tentukan standar error sa dan sb dari hasil regresi.
3. Masukkan nilai tersebut ke dalam rumus Uji Sobel.
4. Bandingkan nilai Z dengan nilai kritis (misalnya, $\pm 1,96$ untuk tingkat signifikansi 5%). Jika nilai Z lebih besar dari 1,96, maka efek mediasi signifikan.