

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan. Penelitian ini telah dilaksanakan di Desa Amadanom RT09/RW04, Kecamatan Dampit Kabupaten Malang. Lokasi tersebut ditentukan dengan adanya pertimbangan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang).

#### B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja atau karyawan PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang) yaitu berjumlah 45 orang pekerja atau karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yang ada pada PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang) dengan 45 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

### D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan karakteristik dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013b):

#### 1. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y1). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas/variabel lainnya (Ahyar et al., 2020)

#### 2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *servant leadership* (X1). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lain (Ahyar et al., 2020)

#### 3. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Variable mediasi/antara adalah motivasi kerja (Z). Variabel mediasi/antara (*intervening variable*) adalah variabel yang berpengaruh menjelaskan hubungan antara bebas dengan terikat (Ahyar et al., 2020)

### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek (Nurdin & Hartati, 2019). Dalam kategori tertentu tiap variabel diuraikan kedalam indikator-indikator sebagai berikut :

## 1. Kinerja Karyawan (Y1)

Secara operasional kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketepatan waktu dan kemandirian yang dilakukan karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Stephen P. & Coulter, 2016) :

### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang diukur dari seberapa baik keterampilan karyawan.

### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah target yang dihasilkan karyawan dalam dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

### 3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan di Home Industry Repair Veneer Triplek

### 4) Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana suatu pekerjaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan Home Industri Repair Veneer Triplek.

### 5) Kemandirian

Kemandirian adalah karyawan yang bekerja menyelesaikan secara mandiri.

## 2. *Servant Leadership* (X1)

*Servant leadership* adalah kemampuan melayani bawahan dengan mendengarkan masalah bawahan, memberikan motivasi, membuat perubahan, mampu mempengaruhi, dan bersedia mengorbankan diri demi organisasi..

Adapun indikator *servant leadership* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Dennis & Bocarnea, 2005) :

1) Kasih Sayang (*Love*)

Kasih sayang adalah sikap pemimpin yang memperlakukan pengikut tidak hanya sebagai pekerja/bawahan melainkan sebagai pelengkap untuk memenuhi kebutuhan bersama.

2) Kerendahan Hati (*Humility*)

Kerendahan hati adalah perilaku pemimpin yang menunjukkan rasa rendah hati pada karyawan atas kontribusi mereka.

3) Visi (*Vision*)

Visi adalah perilaku pemimpin yang menginspirasi tindakan untuk melihat ke masa akan datang.

4) Percaya (*Trust*)

Kepercayaan adalah sikap pemimpin yang dapat dipercaya dalam tindakannya.

5) Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan penekanan potensi pekerja.

3. Motivasi Kerja (*Z*)

Secara operasional motivasi kerja adalah kebutuhan yang ada di dalam diri karyawan yang mendorong untuk dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970), yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai kebutuhan pokok yang terdiri atas makan, membayar listrik, air, dan, tempat tinggal

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang mendorong individu secara aktif untuk mendapat keamanan keadaan lingkungan Home Industry (Repair veener) Kayu Lapis seperti membayar asuransi jiwa untuk keselamatan.

3) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Kebutuhan sosial adalah dorong pekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4) **Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan pengakuan adalah dorongan bekerja untuk memperoleh pengakuan diri sebagai pemenuhan ego atas pencapaian menyelesaikan hasil kinerja sendiri.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**

Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan bekerja untuk mencapai keunggulan ambisi dalam mencapai titik unggul dibandingkan rekan lain seperti mengerjakan kayu lapis semaksimal mungkin dengan baik sesuai kemampuan yang di miliki.

**Tabel 3.3 Variabel, Indikator, dan Item Pernyataan**

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kinerja Karyawan (Y) (Stephen P. & Coulter, 2016)	Kualitas kerja (Y1.1)	Pekerja memiliki keterampilan yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan
		Kuantitas (Y1.2)	Menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan pemimpin
		Ketepatan waktu (Y1.3)	Pekerja menyelesaikan pekerjaan dengan baik tepat waktu
		Efektivitas (Y1.4)	Pekerja mampu memenuhi target tujuan dari yang di tentukan
		Kemandirian (Y1.5)	Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik
2.	<i>Servant Leadership</i> (X) (Dennis & Bocarnea, 2005)	Kasih sayang ( <i>agape love</i> ) (X1.1)	Pemimpin berlaku dengan baik terhadap pekerja untuk kebutuhan bersama
		Kerendahan hati ( <i>humanity</i> ) (X1.2)	Pemimpin berperilaku rendah hati kepada semua pekerja yang berkontribusi atas pekerjaan yang dikerjakan
		Visi ( <i>vision</i> ) (X1.3)	Pemimpin memberi contoh tindakan yang baik untuk masa mendatang kepada pekerja
		Percaya ( <i>trust</i> ) (X1.4)	Pekerja percaya tindakan kinerja pemimpin yang baik
		Pemberdayaan ( <i>empowerment</i> ) (X1.5)	Pemimpin perlu menekan pengembangan karyawan dalam perencanaan maupun pengawasan
3.	Motivasi Kerja (Z) Abraham Maslow (1943-1970),	Kebutuhan fisiologis (Z1.1)	Saya bekerja giat terdorong memenuhi kebutuhan untuk mencukupi hidup makan, pembayaran listrik, minum
		Kebutuhan rasa aman (Z1.2)	Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan baik untuk membayar tunjangan keselamatan (asuransi diri).
		Kebutuhan sosial (Z1.3)	Saya terdorong memenuhi kebutuhan sosial untuk sehari-hari
		Kebutuhan pengakuan	Saya terdorong mengerjakan pekerjaan

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
		(Z1.4)	dengan hasil kerja yang memuaskan
		Kebutuhan aktualisasi diri (Z1.5)	Saya terdorong untuk mencapai hasil lebih unggul dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding pekerja lain

## F. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam setiap jawaban yang dipilih diberi skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pernyataan. Dalam jawaban yang sudah dipilih menggunakan dengan skala 4 yang mana menunjukkan sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Jawaban Item Pernyataan dan Skala Likert**

Jawaban Item Pernyataan	Skala Likert
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dari data diatas merupakan pilihan jawaban yang akan diberikan kepada responden. Akan tetapi penggunaan 4 skala likert tersebut untuk menghindari kecenderungan responden dalam memilih di tengah atau netral. Berdasarkan tabel diatas bahwa responden akan diberikan empat jawaban, setiap jawaban memiliki pengaruh yang berbeda yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Selanjutnya setiap jawaban memiliki skor yakni : sangat setuju (SS) skor 4, setuju (S) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2 dan yang terakhir sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

## G. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas 3 variabel,

yaitu *servant leadership* sebagai variabel bebas (*independent*), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*), dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Populasi yang digunakan sejumlah 45 orang dan bagian sampel menggunakan keseluruhan populasi dengan sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

Data primer peneliti diperoleh melalui wawancara langsung terhadap pemimpin atau pemilik Home Industri Desa Amadanom guna mendapatkan informasi dan data untuk memperkuat latar belakang masalah serta menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan *servant leadership*, kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat melalui instansi, studi pustaka, dan internet.

## **H. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data pada PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang) dilakukan dengan cara menyebar dan wawancara sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Cara peneliti mengumpulkan datanya yakni dengan menyebarkan kuesioner melalui link yang berupa pernyataan terstruktur, setiap pernyataan sudah disiapkan jawaban yang memudahkan responden dalam mengisi sesuai kondisi.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai

melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai suatu objek yang diteliti (Yusuf, 2014). Cara peneliti mengumpulkan datanya yakni melakukan pengamatan objek penelitian untuk melakukan tanya jawab guna memperoleh suatu fakta dan menggali keterangan yang lebih dalam.

## I. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji apakah data pada hasil kuesioner layak digunakan dalam uji regresi. Uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel (Sugiyono, 2013b). Uji instrumen meliputi uji validasi dan uji reliabilitas.

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam menguji tingkat valid instrumen. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi R hitung  $>$  R tabel (Sugiyono, 2008)

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Pada uji reliabilitas ini, dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005).

## J. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai bentuk persyaratan sebelum melakukan uji regresi. Ada tiga model terbaik dari uji asumsi klasik yakni:

### 1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan dengan metode *one sample kolmogorovsmirnov* yang menggunakan taraf



signifikan 5%. Sehingga data dikatakan terdapat distribusi normal apabila tingkat signifikan lebih besar dari pada alpha 5%.

## 2. Uji Multikolinearitas

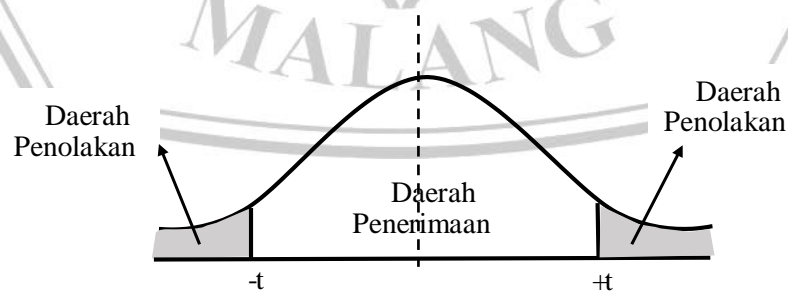
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2009). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independen*). Jika terjadi korelasi bebas yang sangat tinggi atau sempurna maka koefisien regresi akan mempunyai standar deviasi yang besar dan berarti pula koefisien tidak memungkinkan untuk mengisolir pengaruh *variable independen* secara individual.

## K. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. *T-statistics* merupakan suatu nilai yang digunakan melihat tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai *t-statistics* kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016)

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).



Gambar 3.3 Kurva Distribusi Uji t

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

- 1)  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji pengaruh langsung dari hipotesis, digunakan uji t, dengan membandingkan t tabel dan t hitung juga dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) variabel yang bersangkutan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  didukung yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis dilihat dari kategori rumusannya dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

- a) Hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.
  - b) Hipotesis alternative ( $H_a$ ) yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.
2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (tidak bebas). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  yang di peroleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari hasil variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar untuk variabel terikat (Ghozali, 2011).

## L. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan mendeskripsikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana menjawab atas rumusan masalah penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut :

### 1. Rentang Skala

Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui kondisi Kinerja Karyawan/Pekerja, *Servant leadership*, Motivasi Kerja pada PT. Joyo Makmur (Desa Amadanom Kecamatan Dampit Kabupaten Malang) dengan menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

n = jumlah sampel

m = jumlah tabulasi jawaban

Berdasarkan rumus diatas dapat disimpulkan rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut

$$Rs = \frac{45(4-1)}{4} = \frac{135}{4} = 33,75 = 34 \text{ (dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan penilaian rentang skala sebesar 34 (pembulatan), dengan demikian interval rentang skala penelitian setiap kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Rentang Skala Variabel *Servant Leadership*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan/Pekerja**

Rentang Skala	<i>Servant Leadership</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
45-78	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
79-112	Tidak Baik	Rendah	Rendah
113-146	Baik	Tinggi	Tinggi
147-180	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

### 2. Analisis Mediasi

Variabel intervening merupakan variabel yang berada di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga sebelum variabel bebas memengaruhi variabel terikat, terlebih dahulu akan melalui variabel

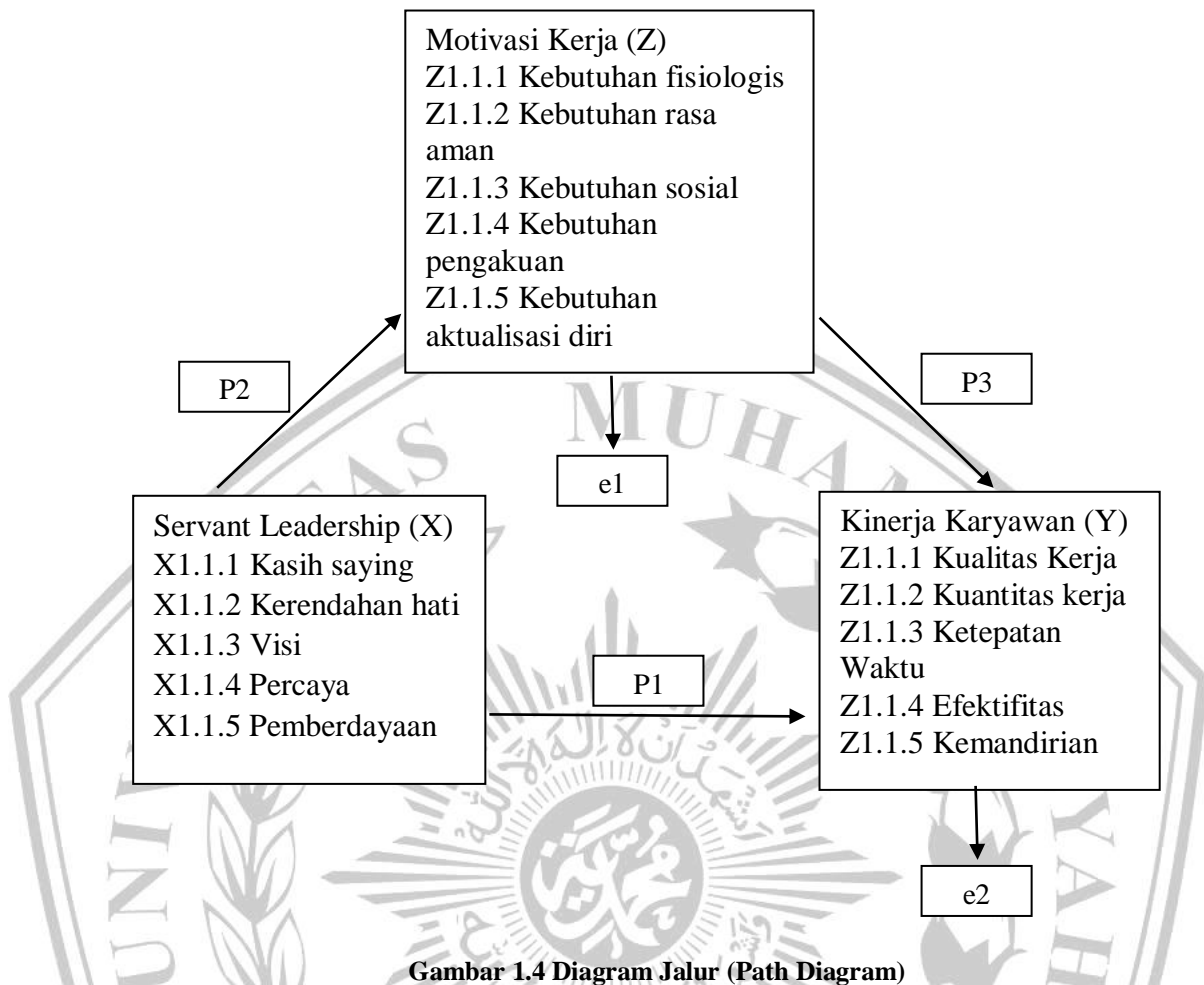
*intervening*. Variabel *intervening* adalah variabel yang memengaruhi hubungan langsung antara variabel independen dan dependen, sehingga terjadi hubungan yang tidak langsung. Artinya, variabel *intervening* merupakan variabel yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi *intervening* dilakukan dengan meregresi persamaan struktural model 1 dan 2. Adapun persamaan struktural model 1 dalam analisis jalur sebagai berikut :

Struktural model 1 :

$$Y1 \text{ Kinerja Karyawan} = P1_{X1Y1} + P2_{X1Z} + e1$$

$$Z \text{ Motivasi Kerja} = P3_{ZY1} + e2$$

Dari hasil persamaan regresi struktural model 1 dan struktural model 2 akan diperoleh nilai koefisien jalur yang ditunjukkan dengan nilai (P). Nilai P ini yang menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) merupakan perkalian nilai koefisien P dari variabel independen (X) terhadap (Z) dengan nilai koefisien P Z terhadap Y1. Dan untuk mempermudah memahami maka dapat dilihat melalui gambar diagram analisis jalur/*path analysis*.

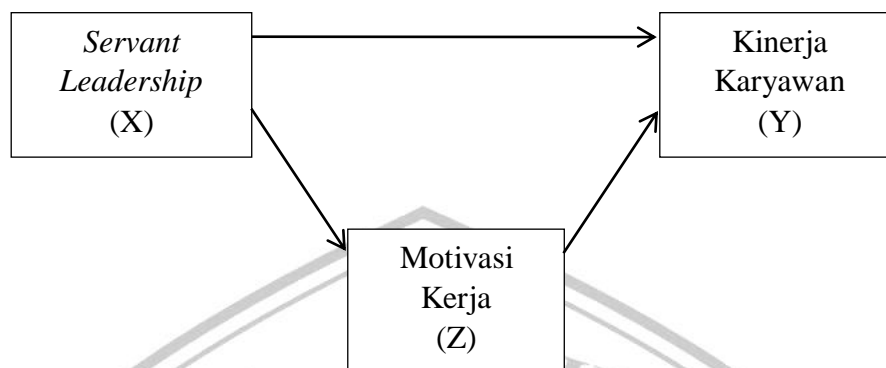


**Gambar 1.4 Diagram Jalur (Path Diagram)**

### 3. Analisis Jalur/*Path Analysis*

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

Tahap I: menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:



**Gambar 3.5 Diagram jalur Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening***

Tahap II: Menentukan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Z(\text{Motivasi Kerja}) = \beta_{\text{servant leadership}} + \epsilon_1 \text{ (persamaan struktural 1)}$$

$$Y(\text{kinerja karyawan}) = \beta_{\text{servant leadership}} + \beta_{\text{motivasi kerja}} + \epsilon_2 \text{ (persamaan struktural 2)}$$

Tahap III: Menganalisis dengan menggunakan SPSS

#### 4. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Suatu variabel disebut variabel *intervening* jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018).

Menurut (Ghozali, 2018) uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui Z. Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$S_a$  : standar error X-M

$S_b$  : standar error M-Y

$a$  : koefisien M-Y



$b$  : koefisien regresi X-M

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018)

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

Apabila pengujian  $z$  lebih besar dari 1,96 (standar nilai  $z$  mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi. Uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika sampelnya kecil, pengujian Sobel ini menjadi kurang tepat.

