

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Asia Toserba Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada Asia Toserba Tasikmalaya. Adapun subjek dari penelitian ini adalah karyawan Pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.

3.1.1 Gambaran Umum Asia Toserba Tasikmalaya

Asia Tritunggal Jaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan merupakan perusahaan milik keluarga yang didirikan pada tahun 1984 dan berpusat di Jl. Cihideung No. 18 Tasikmalaya. Pada awalnya, perusahaan ini adalah toko kelontongan dan jam yang dikelola oleh keluarga dengan Tjong Kai Soen sebagai pemiliknya. Pada tahun 1986, perusahaan ini mengalami perkembangan yang signifikan sehingga pada tahun ini Asia Tritunggal Jaya mengembangkan usahanya menjadi Asia Toserba, menjadi pelopor toko serba ada pertama di Tasikmalaya.

Dengan perkembangan ini, perusahaan melakukan perluasan lokasi dan fasilitas dari Jl. Cihideung No. 18 ke arah Selatan, belakang ke utara hingga melingkar 45 derajat menghadap ke timur, dan menembus ke Jl. HZ. Mustofa No. 72-76, Kota Tasikmalaya. Pada awal tahun 1991 PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba membuka cabang di Garut dengan nama yang serupa, berlokasi di Jl, Ahmad Yani

No. 142-144. Begitu pula pada tahun 1996, membuka kembali cabang di Kota Cirebon yang berlokasi di Jl. Karang Getas No. 25-27. Dan pada tahun 2001 berhasil membuka mini market di Tasik Indah Plaza.

Tjang Kai Soen sebagai pemilik PT. Asia Tritunggal Jaya Toserba Tasikmalaya, memiliki tiga anak yaitu Ko Acong, Ko sunsun, dan Ko Miming. Ketiga anaknya tersebut bertugas sebagai pengelola sekaligus pemilik cabang-cabang Asia. Ko Sunsun menjadi pemilik sekaligus pengelola cabang Asia di wilayah Garut, Ko Miming di wilayah Cirebon dan Ko Acong di wilayah Kota Tasikmalaya, termasuk Asia Toserba yang berlokasi di Jl. Cihideung dan Tasik Indah Plaza. Pada tahun 2007, Ko Acong, Ko Sunsun dan Ko Miming berkolaborasi dalam membangun Plaza Asia yang menjadi pusat perbelanjaan terbesar di wilayah Priangan Timur.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI:

Menjadikan jaringan Asia Toserba terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan kualitas dan pelayanan.

MISI:

Menjadikan jaringan Asia Toserba Tasikmalaya bermanfaat bagi seluruh direksi, staff dan karyawan, mitra kerja, lingkungan serta masyarakat pada umumnya.

3.1.3 Struktur Organisasi Asia Toserba Tasikmalaya

Dalam mencapainya tujuan sebuah perusahaan, diperlukan adanya kesadaran serta pemahaman akan tugas, wewenang, tanggung jawab pada seluruh anggota karyawannya. Setiap perusahaan memiliki suatu jabatan tugas yang secara jelas dan

rinci disusun dalam suatu struktur organisasi. Struktur Organisasi yang digunakan Asia Toserba menganut bentuk organisasi garis dimana terdapat garis wewenang vertikal antara manajer dan karyawannya. Seluruh bagian dari pemimpin teratas hingga bagian terbawah dihubungkan oleh satu garis wewenang atau komando. Setiap kepala bagian bertanggung jawab untuk melaporkan pada tingkat yang lebih tinggi di atasnya.

Struktur Organisasi pada Asia Toserba adalah sebagai berikut (*terlampir*).

Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah:

1. BOD (*Board of Director*)

Pemilik Toko Asia Toserba Tasikmalaya.

2. *Store Manager*

Bertugas mengelola sumber daya yang ada di toko secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya yang dikelola oleh store manager di Asia Toserba adalah *Chief Merchandise SM, Chief Merchandise FS, Visual, Chief Operational, Chief WH SM, Chief WH FS, Staff Administrasi, Chief Cashier, Staff Keuangan (Financial), IT, Staff HRD*.

3. *Chief Merchandise Supermarket*

Bertugas mengelola, memajang/mendisplay dan menata barang dalam supermarket, mengelompokkan barang sehingga memudahkan pelanggan menemukan barang yang dicarinya, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4. *Chief Merchandise Fashion*

Bertugas mengelola, memajang/mendisplay dan menata barang-barang *fashion* (baju, celana, jaket, dsb), mengelompokkan barang-barang *fashion* sehingga memudahkan customer menemukan barang yang dicarinya, akan membuat customer merasa nyaman dalam berbelanja.

5. *Visual*

Bertugas dalam mendekorasi ruangan-ruangan dalam toko agar menarik dan enak untuk dilihat oleh konsumen dan dapat membuat konsumen merasa nyaman ketika berbelanja.

6. *Chief Operational*

Bertugas mengelola kegiatan operasional guna terlaksananya kegiatan usaha dengan lancar.

7. *Chief WH SM* (Kepala gudang supermarket)

Bertugas dalam mengelola gudang tempat penyimpanan barang-barang supermarket.

8. *Chief WH FS* (Kepala gudang *fashion*)

Bertugas dalam mengelola gudang tempat penyimpanan barang-barang *fashion*.

9. Staff Admin

Bertugas mengelola administrasi perusahaan Asia Toserba.

10. *Chief Cashier*

Bertugas dalam penukaran uang dan mengelola kasir-kasir yang ada di Asia Toserba.

11. Staff *Finance*

Bertugas dalam mengelola keuangan perusahaan Asia Toserba.

12. IT

Bertugas dalam membuat *data base* dan membuat sistem untuk kelancaran usaha Asia Toserba.

13. Staff HRD

Bertugas dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan calon karyawan baru pada posisi yang tepat.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian adalah data empiris yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, reliabel dan objektif (Sugiyono, 2019: 2-3).

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Survei merupakan penelitian yang dilaksanakan pada jumlah populasi besar ataupun kecil, namun data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, yang digunakan untuk mengetahui fenomena relatif, distribusional, serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis (Sugiyono, 2019: 56). Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme yang mana dipakai guna mempelajari populasi atau sampel tertentu untuk mengumpulkan data dengan

menggunakan instrumen penelitian, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019: 16).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas (X)

Variabel *independent* atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab munculnya variabel dependen atau variabel terikat. Biasanya variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel lain (Sugiyono, 2019: 69). Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja.

2. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung, dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019: 70). Oleh karena itu variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat (Y)

Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, hal ini dikarenakan karena adanya variabel bebas yang menjadi penyebab munculnya variabel ini (Sugiyono, 2019: 69). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 3. 1.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan mempunyai kemauan untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dalam hal ini para karyawan Pramuniaga <i>fashion</i> Asia Toserba Tasikmalaya	Kebutuhan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari 	O R D I N A L
		Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> Kenyamanan lingkungan kerja Jaminan kesehatan Jaminan hari tua dan pemberian pensiun 	
		Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> Saling menghargai dan mampu bekerja sama dengan baik antar sesama karyawan Bantuan ketika merasa kesulitan 	
		Kebutuhan akan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> Penghargaan (bonus dan insentif) bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja baik Pengakuan dari perusahaan atas keberhasilan yang dicapai 	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan Kesempatan untuk mengembangkan karir 	
		Kepuasan Kerja (Z)	Suatu kondisi emosional dalam diri individu yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya hal ini para karyawan Pramuniaga <i>fashion</i> Asia	
Gaji	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang diterima sesuai dengan harapan Gaji yang diterima sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab 			
Promosi	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan promosi atas prestasi kerja 			

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Toserba Tasikmalaya			<ul style="list-style-type: none"> Promosi sering terjadi di perusahaan
		Pengawasan		<ul style="list-style-type: none"> Atasan memberi arahan, petunjuk dan pengawasan Atasan terbuka pada masukan
		Rekan Kerja		<ul style="list-style-type: none"> Hubungan sesama rekan kerja harmonis dan terasa menyenangkan Dapat menerima masukan dan pendapat dengan baik
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil atau output yang diraih individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan hal ini para karyawan Pramuniaga <i>fashion</i> Asia Toserba Tasikmalaya	Kuantitas Kerja		<ul style="list-style-type: none"> Bekerja mencapai target yang telah ditetapkan Hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan
		Kualitas Kerja		<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi Memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja
		Ketepatan Waktu		<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan selesai tepat waktu Kehadiran tepat waktu
		Efektivitas		<ul style="list-style-type: none"> Sumber daya yang ada di perusahaan digunakan secara efektif Memanfaatkan waktu luang untuk meningkatkan efektivitas
		Kemandirian		<ul style="list-style-type: none"> Bekerja tanpa diperintah oleh atasan Bekerja tanpa bantuan dari orang lain

O
R
D
I
N
A
L

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara narasumber dengan orang yang mengajukan pertanyaan untuk saling berbagi informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab, guna membangun makna mengenai suatu topik tertentu. Oleh karena itu, dengan bantuan wawancara, maka peneliti dapat memperoleh pemahaman secara lebih rinci tentang partisipan menafsirkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2019: 304).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti guna mendapatkan data dalam sebuah penelitian dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019: 199).

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu:

1. **Data Primer.** Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di lapangan, diperoleh langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara.
2. **Data Sekunder.** Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber atau bahan referensi yang mendukung atau melengkapi data primer seperti dokumen, artikel, jurnal serta bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Populasi merupakan suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ dapat diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019: 126). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

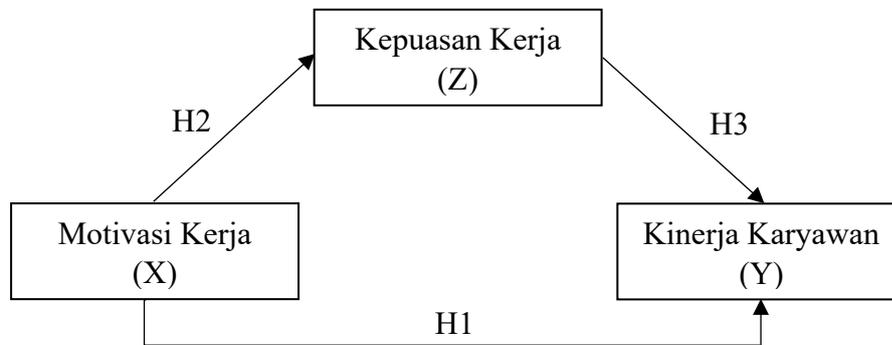
Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dari objek tersebut (Sugiyono, 2019). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 131).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 133). Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang yang merupakan karyawan pramuniaga *fashion* Asia Toserba Tasikmalaya.

3.2.4 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

sebagai variabel mediasi, maka penulis menyajikan model penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1.
Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan *statistic* dengan menggunakan *software* SPSS Versi 25 untuk mengetahui keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.2.5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan data yang terjadi pada objek penelitian sesuai dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Validnya suatu data dapat terlihat dari data yang sama antara data yang sebenarnya dengan data yang diperoleh oleh peneliti pada suatu objek penelitian (Sugiyono, 2019: 361). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, disimpulkan bahwa butir instrumen dapat dinyatakan valid.

2. Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019: 215).

2. Uji Reabilitas

Reabilitas atau keandalan berkaitan dengan sejauh mana konsistensi serta kestabilan data ataupun temuan yang diperoleh. Data dapat diandalkan jika ada dua atau lebih peneliti yang berbeda dengan mengamati objek yang sama menyajikan hasil data yang serupa. Dan peneliti dengan karakteristik sama mengamati objek yang serupa dalam kurun waktu yang berbeda menyajikan hasil data yang sama. Selain itu, reliabilitas juga dapat dilihat dari kesamaan data yang diperoleh ketika sekelompok data dari suatu bagian dibagi menjadi dua (Sugiyono, 2019). Uji reabilitas menggunakan rumus pendekatan *Cronbach Alpha*. Suatu Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dengan penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median dan mean (Sugiyono, 2019: 206-207). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif ataupun negatif. Dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3. 2.
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Keterangan	Notasi	Nilai	Predikat
Sangat Setuju	SS	5	Sangat Tinggi
Setuju	S	4	Tinggi
Ragu-ragu	RR	3	Sedang
Tidak Setuju	TS	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju	STS	1	Sangat Rendah

Untuk pendapat negatif, pembobotan jawaban responden secara lebih jelas dapat dilakukan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3.
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Keterangan	Notasi	Nilai	Predikat
Sangat Tidak Setuju	STS	5	Sangat Tinggi
Tidak Setuju	TS	4	Tinggi
Ragu-ragu	RR	3	Sedang
Setuju	S	2	Rendah
Sangat Setuju	SS	1	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah frekuensi/jawaban

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jawaban dari keseluruhan sub variabel perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan langkah sebagai berikut:

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

3.2.5.3 Metode *Successive Interval*

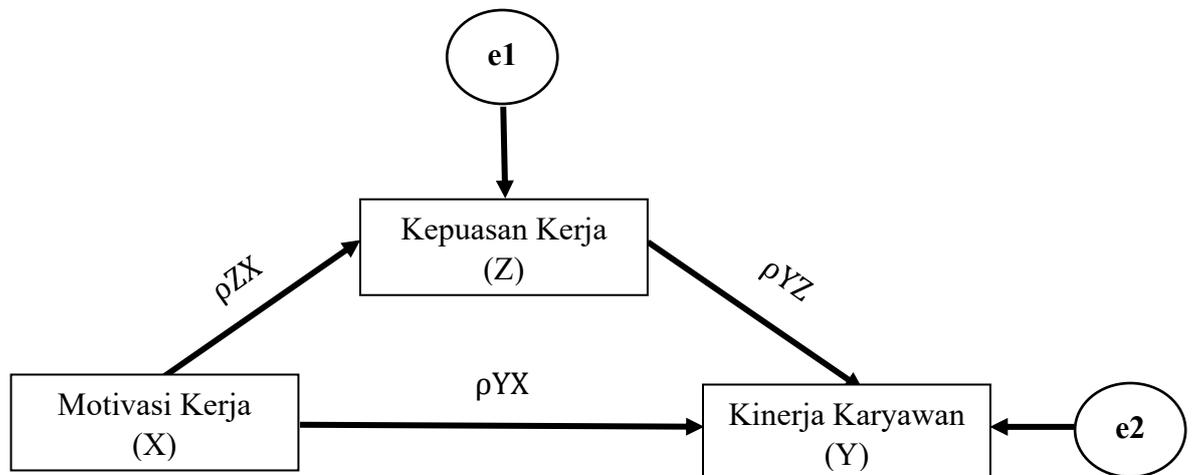
Karena data yang didapat dari hasil kuesioner berupa data ordinal, maka untuk meningkatkan pengukuran data ordinal ke interval harus diubah menjadi data yang berskala interval dengan menggunakan metode *successive interval*.

Langkah-langkah metode *successive interval* menurut (Sugiyono, 2019: 25) yaitu meliputi:

1. Menghitung frekuensi responden (banyaknya responden yang memberi tanggapan pada kuesioner).
2. Mencari proporsi, setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan).
3. Menghitung proporsi kumulatif, dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan dari setiap nilai ($P_k = O_p (1-1) + P$).
4. Proporsi kumulatif (P_k) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, menghitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
5. Menghitung $SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$
6. Menghitung nilai hasil dengan mengubah nilai sv terkecil (nilai negatif yang terbesar) menjadi sama dengan 1 kemudian transformasi skala tersebut menggunakan rumus: $y = Sv + |Sv \min|$.

3.2.5.4 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau variabel *intervening*. Analisis jalur ini menggunakan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan teori (Ghozali, 2018: 245). Untuk pengujian hipotesis dan menghasilkan suatu model yang *fit* digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan variabel *intervening* atau mediasi yaitu kepuasan kerja. Struktur persamaan dalam analisis jalur pada penelitian ini mengacu pada (Ghozali, 2018: 246-247) adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2.
Model *Path Analysis*

$$1) Z = \rho_{ZX} + e1 \quad (\text{Persamaan Struktural 1})$$

$$2) Y = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + e2 \quad (\text{Persamaan Struktural 2})$$

Keterangan:

X = Variabel *exogenous* (independent) motivasi kerja

Z = Variabel mediasi/*intervening* (antara) kepuasan kerja

Y = Variabel *endogenous* (dependen) kinerja karyawan

e = Faktor lain yang mempengaruhi diluar penelitian ini

3.2.5.6 Perhitungan Koefisien Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh motivasi (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Adapun proses perhitungan jalur yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Pengaruh langsung (*direct effect*) digunakan untuk melihat pengaruh secara langsung variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Suatu hipotesis dapat dikatakan signifikan apabila nilai t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Dan apabila nilai t-hitung $<$ t-tabel dengan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka hipotesis dikatakan tidak signifikan.

1. Pengaruh variabel X terhadap Z

$$DE_{ZX} : X \rightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel X terhadap Y

$$DE_{YX} : X \rightarrow Y$$

3. Pengaruh variabel Z terhadap Y

$$DE_{YZ} : Z \rightarrow Y$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Dalam menghitung besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka akan dilakukan pengujian menggunakan uji sobel. Apabila nilai z-hitung lebih besar dari z-

tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z

$$IE_{YZX} : X \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.2.5.7 Uji Pengaruh Mediasi (Uji Sobel)

Untuk menentukan apakah hubungan yang dimiliki antara variabel X terhadap Y melalui Z adalah pengaruh yang signifikan atau tidak, maka digunakan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel X terhadap Y melalui Z. Dimana variabel Z ini merupakan variabel mediasi (Ghozali, 2018: 251). Pada penelitian ini, Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) yaitu Motivasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel mediasi (Z) yaitu Kepuasan Kerja, dengan cara mengalikan *unstandardized* nilai koefisien regresi $X \rightarrow Z$ (**a**) dengan nilai *unstandardized* koefisien regresi $Z \rightarrow Y$ (**b**). Standar error koefisien a dan b ditulis dengan **SEa** dan **SEb**. Peran variabel mediasi dapat diukur dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2 + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

Z : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : *Unstandardized* variabel bebas dengan variabel mediasi/*intervening*

b : *Unstandardized* variabel mediasi/*intervening* dengan variabel terikat

Sea : Standar error koefisien a

SEb : Standar error koefisien b

Setelah mendapatkan hasil z hitung pada uji sobel, maka peneliti harus membandingkan nilai z hitung sobel test dengan z tabel, dengan keterangan:

1. Jika z hitung $>$ z tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh mediasi pada penelitian tersebut.
2. Jika z hitung $<$ z tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh mediasi pada penelitian tersebut.

Uji sobel juga dapat dihitung menggunakan kalkulator *online (sobel test)*. Melalui perhitungan *online* tersebut hasilnya dapat mengetahui nilai *sobel test* dan *p-value* atau nilai probabilitas. Apabila nilai *p-value* $<$ 0,05 maka nilai kesalahannya lebih kecil dari batas kesalahan yang telah ditentukan. Hal ini berarti pengaruh mediasi variabel X terhadap Y akan jauh lebih besar.