

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Strategi asosiatif adalah suatu metoda dalam meneliti suatu obyek yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Strategi ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) dengan variabel kepuasan kerja (Y1) dan variabel *turnover intention* (Y2) pada karyawan PT. Bank Index cabang Jakarta Utara.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

###### **a. Populasi Umum**

Menurut Sugiyono (2013:119) Populasi merupakan keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan dapat memberikan informasi data penelitian. Populasi umum dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Bank Index yaitu 893 orang karyawan yang berada di seluruh cabang di Indonesia.

###### **b. Populasi sasaran**

Karena adanya keterbatasan penulis dalam menjangkau seluruh cabang PT. Bank Index, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Index di 2 (dua) kantor cabang yang berlokasi di Jakarta Utara yaitu PT. Bank Index cabang Kelapa Gading yang beralamat di Jl. Raya Boulevard Barat Blok LC6 No.28, Kelapa Gading - Jakarta Utara dan PT. Bank Index cabang Sunter yang beralamat di Jl. Agung Utara Raya Blok A36 No.25, Sunter - Jakarta Utara. Jumlah seluruh karyawan PT. Bank Index cabang Jakarta utara adalah sebanyak 67 orang karyawan.

### **3.2.2. Sampel Penelitian**

Echdar, (2017:264) menyatakan sampel atau juga sering disebut contoh adalah wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan digunakan untuk menaksir ciri-ciri populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Index cabang Jakarta Utara yang berjumlah sama dengan populasi sasaran yaitu sebanyak 67 orang karyawan.

## **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan data**

### **3.3.1. Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data study lapangan, dengan menggunakan kuesioner. Karena untuk mengetahui tentang bagaimana kepuasan dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya adalah dengan bertanya langsung kepada karyawan tersebut, dan metode yang paling cocok itu adalah kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti atau data yang berasal dari sumber aslinya dan terkait secara langsung dengan topik penelitian. Pengumpulan data primer di dapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Bank Index di cabang Jakarta Utara.

### **3.3.2. Priode Penelitian**

Penelitian diperkirakan akan memerlukan waktu  $\pm$  7 bulan dimulai dari bulan Desember 2018 s/d Juli 2019 pada PT. Bank Index di cabang Jakarta Utara yang beralamat di Jl. Raya Boulevard Barat Blok LC6 No.28, Kelapa Gading - Jakarta Utara dan Jl. Agung Utara Raya Blok A36 No.25, Sunter - Jakarta Utara

### 3.3.3. Metoda Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan :

#### 1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca atau mencatat berbagai referensi seperti buku, jurnal, majalah, artikel, dan lain-lain. Misalnya sumber dari internet (sudah dipublikasikan) yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### 2. Riset Lapangan

Riset lapangan adalah penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari lembaga yang menjadi objek penelitian melalui cara-cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
- b. Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang menjadi objek pembahasan dengan beberapa aspek yang terkait di dalamnya yang ditujukan kepada karyawan PT. Bank Index di cabang Jakarta Utara. Kuesioner disebarkan dengan cara datang langsung ke PT. Bank Index di Kelapa Gading dan Sunter.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah faktor yang menyebabkan suatu pengaruh. Sedangkan variabel terikat adalah faktor yang diakibatkan variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang dapat mengidentifikasi sebagai berikut:

- a. Variabel bebas : Budaya Organisasi dan Kompensasi
- b. Variabel terikat : Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Variabel akan dijabarkan ke dalam beberapa indikator, setiap indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator yang digunakan untuk penyusunan

kuesioner penelitian terdiri dari variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1.** Indikator Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan *Turnover Intention* (Y2)

Variabel	Indikator
Budaya organisasi Victor Tan <i>dalam</i> Wibowo (2016)	Inisiatif perseorangan
	Toleransi terhadap resiko
	Pengawasan
	Dukungan manajemen
	Pola komunikasi
Kompensasi Hasibuan (2012)	Kompensasi langsung
	Kompensasi tidak langsung
Kepuasan Kerja Hasibuan <i>dalam</i> Rezky Yunianto (2013)	Kesetiaan
	Kemampuan
	Kejujuran
	Kreatifitas
	Kepemimpinan
	Tingkat gaji
	Kompensasi tak langsung
	Lingkungan kerja
<i>Turnover Intention</i> Mobley, et al <i>dalam</i> Kismono (2014)	Pikiran-pikiran untuk berhenti
	Niat untuk mencari pekerjaan lain
	Niat untuk keluar

Sumber : Victor Tan *dalam* Wibowo (2016), Hasibuan (2012), Hasibuan *dalam* Rezky Yunianto (2013), Mobley, et al *dalam* Kismono (2014)

Dalam mengukur instrumen variabel yang akan diteliti, pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Dalam skala likert, digunakan

skor (bobot nilai) yang diberikan terhadap jawaban yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang disediakan adalah sangat setuju diberi (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

**Tabel 3.2.** Kriteria Pengukuran Penelitian dengan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014)

### 3.4.1. Pengujian Operasionalisasi Variabel

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data pengujian ini akan diuj dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang baik harus valid dan reliabel. Berikut dikemukakan cara pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:363) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah kuesioner dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Kuesioner penelitian dikatakan valid jika memiliki nilai validitas sebesar 0,30 atau lebih. Sehingga hal tersebut merupakan konstruk yang kuat atau memiliki validitas konstruksiyang baik, dan sebaliknyajika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

$$r \text{ hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  hitung = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

$n$  = Jumlah responden

$X$  = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

$Y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas data dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) - \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sigma t^2$  = Varians total

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

Hasil perhitungan reliabilitas berdasarkan rumus-rumus yang digunakan selanjutnya dipadukan dengan nilai range atau ketentuan yang telah ditetapkan secara statistik adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3** Tabel Tingkat Reliabilitas Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,2	Sangat tidak Reliabel
0,21 – 0,4	Tidak Reliabel
0,41 – 0,6	Cukup Reliabel
0,61 – 0,8	Reliabel
0,81 – 1,0	Sangat Reliabel

Sumber : Hasyim dan Rina Anindita, 2009

### 3.5. Metoda Analisis Data

#### 3.5.1. Metoda Pengolahan Data

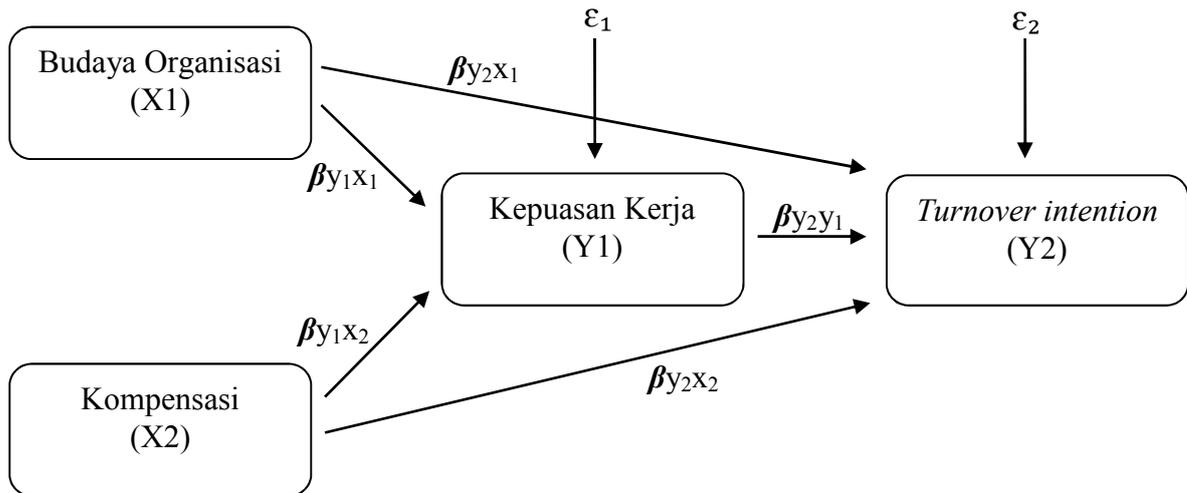
Data yang diperoleh kemudian akan diolah dengan menggunakan software SPSS versi 22. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat.

#### 3.5.2. Metoda Penyajian Data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

#### 3.5.3. Analisis Statistik Data

Analisis statistic yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur atau *path analysis*, dikarenakan akan memiliki variabel bebas (2 variabel) yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat juga memiliki (2 variabel) yaitu Kepuasan Kerja (Y1) dan *Turnover intention* (Y2). Persamaan analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1. dibawah ini:



**Gambar 3.1.** Analisis Jalur (Gabungan)

Berdasarkan gambar tersebut, maka rumus yang digunakan :

$$Y1 = \beta_{y_1x_1}X_1 + \beta_{x_2y_1}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y2 = \beta_{y_2x_1}X_1 + \beta_{x_2y_2}X_2 + \beta_{y_2y_1}Y1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y1 = Analisis koefisien jalur 1

Y2 = Analisis koefisien jalur 2

$\beta_{y_1x_1}$  = Koefisien jalur budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{y_2x_1}$  = Koefisien jalur budaya organisasi terhadap *turnover intention* berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{x_2y_1}$  = Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{x_2y_2}$  = Koefisien jalur kompensasi terhadap *turnover intention* berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{y_2y_1}$  = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\epsilon_1$  = Koefisien residu besarnya pengaruh variabel yang lainnya seperti model analisis jalur 1.

$\epsilon_2$  = Koefisien residu besarnya pengaruh variabel yang lainnya seperti model analisis jalur 2.

### 3.5.4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### 1. Pengujian Analisis Jalur 1

##### a. Koefisien Determinasi Jalur 1

Koefisien determinasi  $R^2$  yaitu adanya besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yang akan dijelaskan dimodel persamaan jalur tersebut. Nilai  $R^2$  persamaan jalur antara bebas dan terikat yang akan semakin mendekati 100% akan menghasilkan, bahwa semakin banyaknya variabel bebas dan variabel terikat akan dapat dijelaskan dari adanya persamaan jalur ini :

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = (\beta_{y_1x_1}X_1 + \beta_{x_2y_1}X_2)$$

Rumus koefisien residu adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

##### b. Pengujian Hipotesis Jalur 1

##### 1. Secara Parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1). Langkah yang diperlukan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

##### a) Pengaruh X1 terhadap Y1

Ho :  $\beta_{y_1x_1} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ).

Ha :  $\beta_{y_1x_1} \neq 0$  (Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ).

##### b) Pengaruh X2 terhadap Y1

Ho :  $\beta_{x_2y_1} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja).

Ha :  $\beta_{x_2y_1} \neq 0$  (Terdapat pengaruh yang kompensasi terhadap kepuasan kerja).

Untuk mengetahui uji pengaruhnya perbedaan variabel bebas dan perbedaan variabel terikat secara parsial akan dilihat dari *significane*

$t$  dan akan dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) dengan kriteria :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika dari *signifacane*  $t < 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika dari *signifacane*  $t \geq 0,05$

## 2. Secara Simultan

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1). Langkah yang diperlukan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

### a) Bentuk hipotesis statistic

Ho :  $\beta_{y_1x_1}X_1, \beta_{x_2y_1}X_2 = 0$  Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Ha :  $\beta_{y_1x_1}X_1, \beta_{x_2y_1}X_2 \neq 0$  Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### b) Statistik uji yang digunakan

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

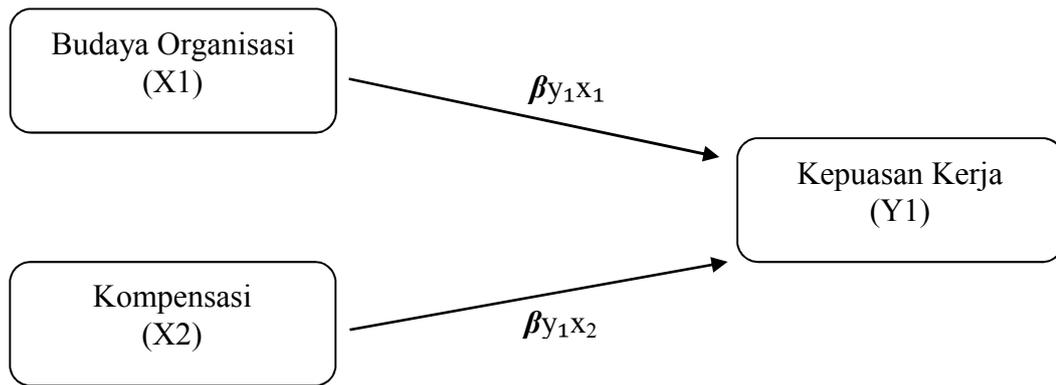
Dengan  $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah banyaknya variabel bebas, dan  $R^2$  adalah koefisien determinasi.

### c) Kriteria pengujian

Hipotesis Ho ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} > F(\frac{\alpha}{2}; n-k-1)$  atau apabila nilai sig  $< \alpha$  (0,05), yang berarti budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan konsumen.

### c. Pengujian Koefesien Jalur 1

Penguji jalur 1 ini terdiri dari budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2), terhadap kepuasan kerja (Y1) yang akan digambarkan pada bentuk dibawah ini :



**Gambar 3.2.** Persamaan Koefisien Jalur 1

Keterangan :

$Y_1$  = Persamaan koefisien jalur 1

$\beta_{y_1x_1}$  = Koefisien jalur budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{x_2y_1}$  = Koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$R^2_{x_1x_2}$  = Besarnya pengaruh bersama-sama yaitu budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

$\epsilon_1$  = Koefisien residu besar pengaruhnya variabel yang lainnya seperti model analisis jalur 1.

## 2. Pengujian Analisis Jalur 2

### a. Koefisien Determinasi Jalur 2

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \beta_{y_2x_1}X_1\beta_{x_1y_2}X_2\beta_{y_2p}y_1$$

Rumus koefisien residu adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

### b. Pengujian Hipotesis Jalur 2

#### 1. Secara Parsial

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1). Langkah yang diperlukan dalam pengujian adalah sebagai berikut:

#### a) Pengaruh X1 terhadap Y2

Ho :  $\beta_{y_2x_1} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention*).

Ha :  $\beta_{y_2x_1} \neq 0$  (Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *turnover intention*).

b) Pengaruh X2 terhadap Y2

Ho :  $\beta_{x_2y_2} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*).

Ha :  $\beta_{x_2y_2} \neq 0$  (Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*).

Untuk mengetahui uji pengaruh perbedaan variabel bebas dan perbedaan variabel terikat secara parsial akan dilihat dari *significance t* dan akan dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ) dengan kriteria :

Ho ditolak dan Ha diterima, jika dari *significance t*  $< 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima, jika dari *significance t*  $\geq 0,05$

2. Secara Simultan

Pengujian secara simultan dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1). Langkah yang diperlukan dalam pengujian adalah sebagai berikut:

a) Bentuk hipotesis statistic

Ho :  $\beta_{y_2x_1}X_1, \beta_{x_2y_1}X_2, \beta_{y_2y_1} = 0$  Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Ha :  $\beta_{y_2x_1}X_1, \beta_{x_2y_1}X_2, \beta_{y_2y_1} \neq 0$  Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap

*turnover intention* melalui kepuasan kerja.

b) Statistik uji yang digunakan

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

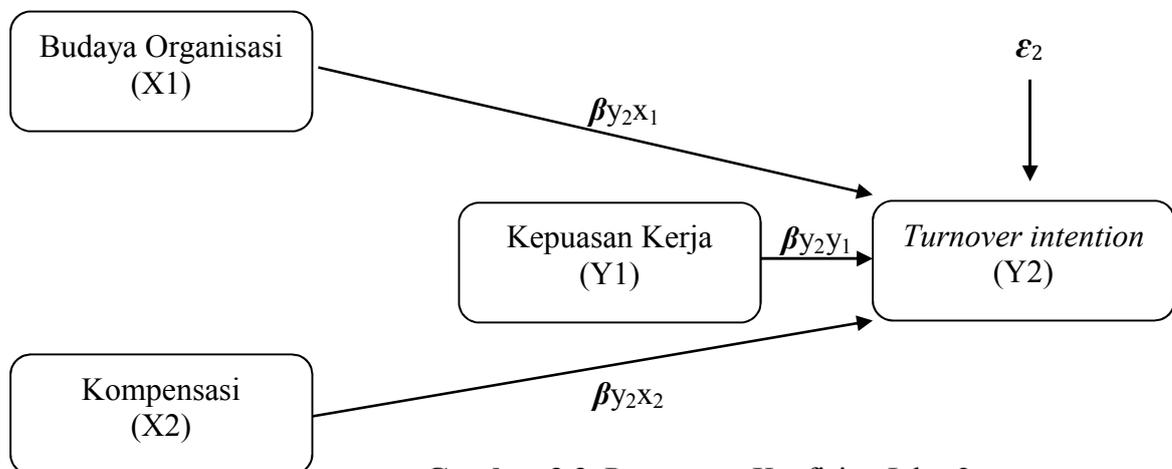
Dengan  $n$  adalah jumlah sampel,  $k$  adalah banyaknya variabel bebas, dan  $R^2$  adalah koefisien determinasi.

c) Kriteria Pengujian

Hipotesis  $H_0$  ditolak apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\left(\frac{\alpha}{2}; n-k-1\right)}$  atau apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), yang berarti variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

c. Pengujian Koefisien Jalur 2

Pengujian jalur 2 ini terdiri dari variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) dan *turnover intention* (Y2) yang akan digambarkan pada bentuk dibawah ini :



**Gambar 3.3.** Persamaan Koefisien Jalur 2

Keterangan :

Y2 = Persamaan koefisien jalur 2

$\beta_{y_2x_1}$  = Koefisien jalur budaya organisasi terhadap *turnover intention* berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$\beta_{x_2y_2}$  = Koefisien jalur kompensasi terhadap *turnover intention* berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh.

$R^2_{x_1x_2}$  = Besarnya pengaruh bersama-sama yaitu budaya organisasi dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

$\epsilon_2$  = Koefisien residu besar pengaruhnya variabel yang lainnya seperti model analisis jalur 2.

### 3. Pengujian *Indirect Effect* menggunakan Sobel Test

Signifikan atau tidak pengaruh mediasi dapat diuji dengan sobel test. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kecukupan Kepuasan Kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Charismawati (2011) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa$  dan  $Sb$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $Sab$  dihitung dengan rumus dibawah ini :

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

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu  $\geq 1,96$  untuk signifikan 5% dan t tabel  $\geq 1,64$  menunjukkan nilai signifikansi 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009) dalam Januarti (2012).