

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan studi kausalitas melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian kausalitas merupakan jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabelnya. Dalam jenis penelitian kausalitas maka peneliti dapat diprediksi hubungan sebab akibat yang sudah diprediksi oleh peneliti sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan (Sanusi, 2011:14). Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *explanatory research*, menurut Sugiyono (2017:6) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Penelitian ini menggunakan untuk mengetahui ada tidaknya peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang.

#### **3.2 Obyek, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek yang menjadi penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang. Adapun lokasi penelitian dilakukan langsung pada perusahaan yaitu PT SBC Ngoro Jombang yang terletak di Jl. Gubernur Suryo

Nomor 15 Ngoro, Jombang, Jawa Timur. Adapun waktu penelitian dilakukan setelah dilakukannya seminar proposal ini yaitu berkisar antara tanggal 10 – 17 Agustus 2022.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.3.1 Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Bebas (X)**

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang atas pekerjaan yang dilakukannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi (X) mengacu pada pendapat Simamora (2011:442) yang terdiri dari:

- a. Gaji yaitu besarnya jumlah pemberian gaji yang dilakukan oleh PT SBC Ngoro Jombang telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Insentif yaitu PT SBC Ngoro Jombang memberikan bonus tambahan atas pencapaian target kerja karyawan.
- c. Tunjangan yaitu PT SBC Ngoro Jombang memberikan tunjangan berupa asuransi kesehatan kepada karyawan
- d. Fasilitas yaitu PT SBC Ngoro Jombang menyediakan fasilitas ruang istirahat yang layak bagi karyawan.

##### **2. Variabel Intervening (Y<sub>1</sub>)**

Variabel mediasi atau intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh

karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang atas pekerjaan yang dilakukannya. Adapun indicator kepuasan kerja ( $Y_1$ ) mengacu pada pendapat Rivai (2004:479) yang terdiri dari:

- a. Isi pekerjaan yaitu Karyawan PT SBC Ngoro Jombang merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggungjawab.
- b. Supervisi yaitu Pimpinan PT SBC Ngoro Jombang memberikan perhatian dan menjaga hubungan yang baik kepada para karyawan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan.
- c. Organisasi dan Manajemen yaitu PT SBC Ngoro Jombang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil kepada para karyawannya.
- d. Kesempatan untuk Maju yaitu Karyawan PT SBC Ngoro Jombang mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja.
- e. Rekan Kerja yaitu Karyawan PT SBC Ngoro Jombang menjalin hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja
- f. Kondisi Pekerjaan yaitu Pada PT SBC Ngoro Jombang tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

### 3. Variabel Terikat ( $Y_2$ )

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dicapai karyawan PT SBC Ngoro Jombang. Adapun indicator kinerja karyawan mengacu pada pendapat Mathis dan Jackson (2006:378) yang terdiri dari:

- a. Kuantitas yaitu karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu mencapai jumlah target yang ditentukan perusahaan
- b. Kualitas yaitu karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.
- c. Keandalan yaitu karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu melayani pembeli dengan baik dan ramah sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan.
- d. Kehadiran yaitu karyawan PT SBC Ngoro Jombang berupaya untuk hadir atau masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan
- e. Kemampuan bekerjasama yaitu karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu saling bekerja sama untuk melayani pembeli agar dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Kompensasi (X)	Gaji	Besarnya jumlah pemberian gaji yang dilakukan oleh PT SBC Ngoro Jombang telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.	Simamora (2011:442)
	Insentif	PT SBC Ngoro Jombang memberikan bonus tambahan atas pencapaian target kerja karyawan.	
	Tunjangan	PT SBC Ngoro Jombang memberikan tunjangan berupa asuransi kesehatan kepada karyawan	
	Fasilitas	PT SBC Ngoro Jombang menyediakan fasilitas ruang istirahat yang layak bagi karyawan.	
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Isi Pekerjaan	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang merasa pekerjaan yang diberikan	Rivai (2004:479)

		perusahaan menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggungjawab.	
	Supervisi	Pimpinan PT SBC Ngoro Jombang memberikan perhatian dan menjaga hubungan yang baik kepada para karyawan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari perusahaan.	
	Organisasi dan Manajemen	PT SBC Ngoro Jombang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil kepada para karyawannya.	
	Kesempatan Untuk Maju	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang mendapat kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja.	
	Rekan Kerja	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang menjalin hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja	
	Kondisi Pekerjaan	Pada PT SBC Ngoro Jombang tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.	
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Kuantitas	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu mencapai jumlah target yang ditentukan perusahaan	Mathis dan Jackson (2006:378)
	Kualitas	karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan	

		perusahaan.	
	Keandalan	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu melayani pembeli dengan baik dan ramah sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan.	
	Kehadiran	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang berupaya untuk hadir atau masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan	
	Kemampuan Bekerjasama	Karyawan PT SBC Ngoro Jombang mampu saling bekerja sama untuk melayani pembeli agar dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan.	

Sumber: diolah peneliti (2022)

### 3.3.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Dengan skala likert, variable dapat diukur dan dijabarkan menjadi indikator-indikator dan kemudian dapat dijadikan sebagai alat untuk menyusun pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 kategori jawaban dengan skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) = Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:81) populasi adalah wilayah secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang yang berjumlah 65 orang karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT SBC Ngoro Jombang yang berjumlah 65 orang karyawan.

### **3.5 Metode Sampling**

Metode sampling menurut Sugiyono (2017:82) adalah teknik pengambilan sampel dimana untuk menentukan sampel yang akan digunakan oleh peneliti. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh yaitu dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel penelitian sehingga adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.6.1 Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variable penelitiannya.

#### **3.6.2 Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2017:193). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini berupa hasil jawaban responden terhadap pernyataan penelitian. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:193). Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa gambaran umum dan struktur organisasi PT SBC Ngoro Jombang.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data bertujuan mendapatkan data yang sesuai keperluan dalam penelitian. Metode yang digunakan yaitu kuesioner dan studi pustaka.



a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner kepada responden, kemudian responden akan mengisi sesuai dengan pendapat responden yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT SBC Ngoro Jombang.

b. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku dan jurnal untuk mendapatkan data yang mendukung proses penelitian ini, dapat berupa informasi terkait objek maupun variable.

### 3.8 Pengujian Intrumen Penelitian

Untuk menguji instrument penelitian atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data diperoleh dari menyebarkan kuesioner. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat memberikan hasil sesuai yang diharapkan peneliti. Tinggi rendah validitas suatu angket dihitung dengan menggunakan metode *pearson product moment* yaitu mengkolerasikan jumlah skor tiap butir dengan skor total (Sugiyono, 2017:129). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pertanyaan atau skornya. Rumus uji validitas menurut Sugiyono (2017:129) adalah sebagai berikut

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{\{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)\} \{(n \Sigma y - (\Sigma y)^2)\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien validitas

x : Nilai variable

y : Nilai total variable yang akan dicari validitasnya

n : Jumlah data

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam *software SPSS versiz20*. Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada r tabel dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang digunakan. Kriteria dalam menentukan validitas kuesioner menurut Sugiyono (2017:130) yaitu biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika memperoleh nilai r lebih dari 0,30 artinya jika instrument sama atau lebih dari 0,3 maka dikatakan valid. Hasil uji validitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi (X)	X <sub>1</sub>	0,886	0,000	Valid
	X <sub>2</sub>	0,850	0,000	Valid
	X <sub>3</sub>	0,856	0,000	Valid
	X <sub>4</sub>	0,839	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,838	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,834	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,858	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,793	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,778	0,000	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,851	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0,810	0,000	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0,828	0,000	Valid
	Y <sub>2.3</sub>	0,729	0,000	Valid
	Y <sub>2.4</sub>	0,887	0,000	Valid
	Y <sub>2.5</sub>	0,831	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat diketahui hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi (X), kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>)

menunjukkan bahwa masing-masing variabel memperoleh nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten berkali-kali pada suatu objek yang sama dan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Adapun rumus untuk menghitung *Cronbach* menurut Nasution (2001:23) adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(k)Cov/Var}{1 + (k - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

- $\alpha$  : Koefisien reliabilitas
- $r$  : Koefisien rata-rata korelasi antar variable
- $K$  : Jumlah variable bebas dalam persamaan
- $Cov$  : Rerata kovarians di antara butir
- $Var$  : Rerata varians dari butir

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan tingkat signifikansi 0,60 artinya instrumen

dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Sugiyono, 2017: 130). Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0,880	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Y1)	0,902	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y2)	0,874	<i>Reliable</i>

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi (X), kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) yang menunjukkan masing-masing variabel memperoleh nilai *cornbach's alpa* lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini *reliable*.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan baik sekedar dilihat dari *goodnes of fit* suatu model, model yang baik juga harus bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut juga dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Latan, 2013:39). Uji normalitas data penelitian ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test* yaitu data terdistribusi normal apabila nilai

signifikan yang dihasilkan  $>0,05$  sedangkan data tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikan yang dihasilkan  $< \alpha$  atau  $0,05$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2005:105). Jika *variance* tetap maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* (*glesjer test*) yaitu dengan cara meregresikan absolute residual dengan variabel bebasnya. Apabila nilai signifikansi (*sig*)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolute terhadap seluruh variabel bebasnya mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

### 3.10 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau general. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kecenderungan, dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap

variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan tabulasi data, pengukuran skor untuk analisis ini berdasarkan skala likert dengan satuan nilai satu sampai lima sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Skala}} \\ &= 5-1 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti di bawah ini:

Tabel 3.4 Interpretasi Skor

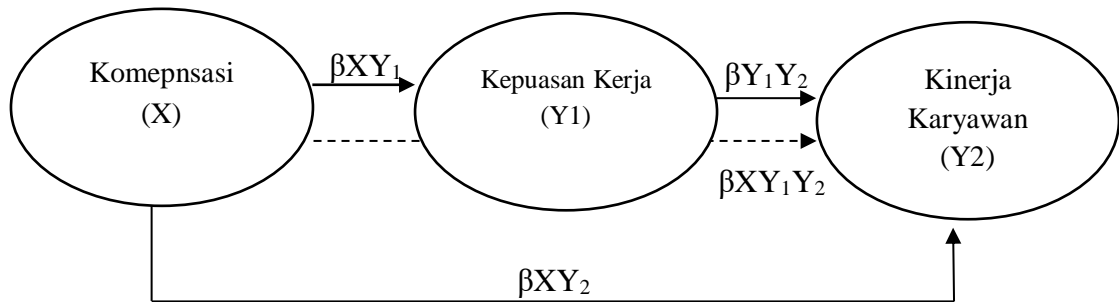
<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,0 – 1,8	Sangat Rendah
> 1,8 – 2,6	Rendah
>2,6 - 3,4	Cukup / Sedang
>3,4 – 4,2	Tinggi
>4,2 – 5,0	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2017:232)

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

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung

melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Berikut merupakan diagram jalur maupun koefisien jalur yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Keterangan :

$\beta_{XY_1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap  $Y_1$

$\beta_{XY_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung X terhadap  $Y_2$

$\beta_{Y_1Y_2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung  $Y_1$  terhadap  $Y_2$

Model analisa jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut

$$Y_1 = \beta_{XY_1} + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y_2 = \beta_{XY_2} + \beta_{Y_1Y_2} + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

X = Kompensasi

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$Y_2$  = Kinerja Karyawan

$\beta$  = Koefisien Variabel bebas

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 156). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah ataupun secara bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X dan  $Y_1$  terhadap  $Y_2$  terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya. Sebaliknya jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkaitnya.

#### b. Uji Sobel

Menurut Ghozali (2005: 213) uji sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable bebas (X) terhadap variable terikat ( $Y_2$ ) melalui variabel intervening ( $Y_1$ ). Uji sobel dilakukan dengan menggunakan kalkulator sobel dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait melalui variabel interveningnya. Sebaliknya jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait melalui variabel interveningnya.