

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan menggunakan angket. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, sehingga sampel yang digunakan adalah 33 responden.

Menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan teknik analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Serta menggunakan uji hipotesis yaitu uji *sobel* (uji *intervening*), uji *T*, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### **3.2 Subjek, Objek dan Lokasi Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Djombang Baru bagian tanaman. Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Djombang Baru yang beralamatkan di Jalan Panglima Sudirman No. 1 Kec. Jombang, Kab. Jombang, Jawa Timur.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Gula Djombang Baru bagian tanaman yang berjumlah 33 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 33 karyawan dengan teknik pengambilan sampel adalah “sampling jenuh” yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2017).

### **3.4 Definisi Operasional dan Operasional Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajibannya berdasarkan kemampuannya, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

Menurut (Mathins & John, 2009) kinerja karyawan memiliki indikator sebagai :

a. Kualitas

Kualitas berhubungan dengan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan kemudian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sangat bermanfaat untuk kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga dapat terlaksana dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kehadiran

Dengan kehadiran yang sesuai menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, kepercayaan dan cara berpikir yang dianut dan tampak dalam perilaku dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian mengacu pada budaya organisasi yang berada di Pabrik Gula Djombang Baru dimana mengacu pada *core values* BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu:

- a. Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- e. Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan serta meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Menurut (Siagian, 2012), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia
- b. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang meliputi kasih sayang, rasa dimiliki, persahabatan serta dapat diterima dengan baik.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan akan rasa hormat internal, misalnya harga diri dan faktor eksternal, misalnya perhatian, pengakuan serta status.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni kebutuhan yang meliputi pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

### 3.4.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan (Mathins & John H, 2009)	Kualitas	Karyawan dalam bekerja dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan sesuai dengan cara kerja yang di tetapkan
	Kuantitas	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target
	Ketepatan Waktu	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu
	Kehadiran	Karyawan hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan
Budaya Organisasi	Amanah	Karyawan selalu menanamkan kepercayaan atas nilai moral dan etika secara konsisten
	Kompeten	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
	Harmonis	Karyawan dalam melaksanakan rapat dapat menghargai pendapat, ide atau gagasan orang lain.
	Loyal	Saya dapat menunjukkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan yang di

		tetapkan oleh perusahaan.
	Adaptif	Saya selalu bertindak proaktif dalam menggerakkan perubahan pada era saat ini.
	Kolaboratif	Karyawan dapat bersinergi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama
Motivasi Kerja (Siagian, 2012)	Kebutuhan Fisiologis	Saya memilih bekerja di Pabrik Gula Djombang Baru karena penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari - hari
	Kebutuhan Keamanan	Karyawan dalam bekerja selalu didukung akan keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaannya
	Kebutuhan Sosial	Karyawan dapat berpartisipasi pada kegiatan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan.
	Kebutuhan Penghargaan	Karyawan yang bekerja dengan baik dalam jangka waktu yang ditentukan akan mendapatkan penghargaan.
	Aktualisasi Diri	Karyawan mendapatkan pelatihan untuk mendukung ketrampilan dalam bekerja

### 3.5 Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan bagian tanaman Pabrik Gula Djombang Baru. Data primer diperoleh dengan memberikan pertanyaan yang berupa angket dengan tujuan untuk mengetahui respon responden mengenai pernyataan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung yang berupa referensi data dan informasi dari buku, jurnal, dan internet.

Data sekunder berfungsi sebagai penunjang dan pelengkap data primer.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2017) adalah :

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas dengan orang, tetapi juga pada objek – objek lainnya.

b. Wawancara

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

c. Angket

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara pengambilan data yang berasal dari dokumentasi asli. Dokumentasi asli tersebut dapat berupa buku-buku,

tulisan ilmiah (artikel), internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan 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 akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan sebagai titik tolak dalam penyusunan pertanyaan dan pernyataan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini karyawan diharapkan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skor Skala *Likert*

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber (Sugiyono, 2017)

Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala *likert*.

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya, diperlukan suatu pengujian validitas (Sugiyono, 2017). Menurut (Sugiyono, 2017) keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antar skor butir dengan skor total, bila korelasi  $r$  di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{(n(\sum X^2 - (\sum X)^2) (N(\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = skor total yang diperoleh dari satuan item

$xy$  = Skor pertanyaan

$x^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Pengujian Validitas dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS Versi.23. Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel *Item-Total Statistic*. Untuk menilai kevalidan masing- masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected*

*Item-Total* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika *r*-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$ . (Sugiyono, 2017).

Tabel 3.3  
Tabel Hasil Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel	Butir Pernyataan	Angka Corelected	Nilai Koefisien	Ket.
Budaya Organisasi (X)	X1.1	0,789	0,30	Valid
	X1.2	0,585	0,30	Valid
	X1.3	0,775	0,30	Valid
	X1.4	0,683	0,30	Valid
	X1.5	0,741	0,30	Valid
	X1.6	0,308	0,30	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,512	0,30	Valid
	Z1.2	0,759	0,30	Valid
	Z1.3	0,757	0,30	Valid
	Z1.4	0,675	0,30	Valid
	Z15	0,609	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,823	0,30	Valid
	Y1.2	0,804	0,30	Valid
	Y1.3	0,856	0,30	Valid
	Y1.4	0,712	0,30	Valid

Sumber : Data SPSS, 2021

Berdasarkan data yang didapat dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, sebab semua nilai korelasi memiliki nilai lebih besar dari 0,30 .

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Menurut (Sugiyono, 2017) hasil sebuah penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen

apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2006). Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Arikunto, 2006). Berikut adalah rumusnya :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = koefisien realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = total varian butir

$\sigma_t^2$  = total varian

Tabel 3.4  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,689	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,684	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS 2021

Berdasarkan data yang didapat dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel budaya organisasi (X), motivasi kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sebab semua nilai koefisien alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik analisis deskriptif adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data-data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban butir pernyataan. Pengukuran skor berdasarkan skala *likert* dengan satuan mulai satu hingga lima, sehingga diperoleh *range* atau interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi range seperti tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Interpretasi Range

Range	Keterangan
1,0 – 1,8	Rendah Sekali
1,80 – 2,60	Rendah
2,60 – 3,40	Cukup Baik
3,40 – 4,20	Baik
4,20 – 5,0	Sangat Baik

Sumber : (Sudjana, 2005)

#### 3.9.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

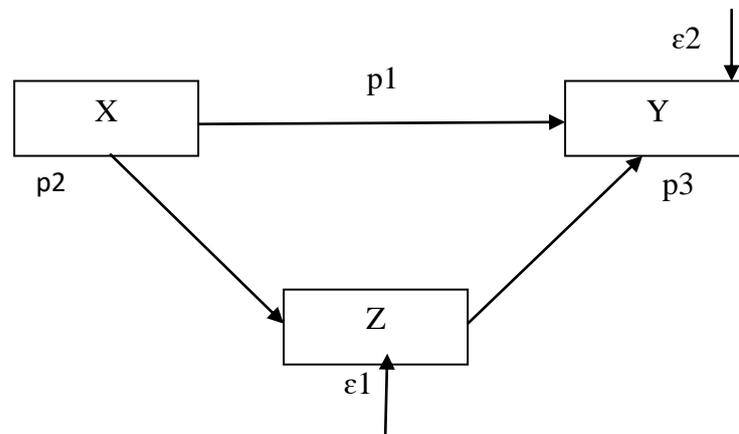
Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut (Sandjojo, 2011) *Path analysis* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung atau tidak langsung diantara

berbagai variabel. *Path Analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/mediation* (Marsono, 2016).

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut (Marsono, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Merancang Model Diagram

Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan. Dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 3.1

Diagram Jalur ( Bentuk *Mediated Path Model*)

Dimana :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja

p1,p2,p3 = Koefisien jalur

$\epsilon_1, \epsilon_2$  = Residual Error

Berdasarkan diagram jalur diatas, diperoleh tiga koefisien jalur yaitu  $p_1, p_2, p_3$ . Koefisien Jalur ( $p$ ) menggambarkan besarnya nilai jalur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Sedangkan residual error ( $\epsilon$ ) berfungsi untuk menjelaskan adanya variabel lain diluar variabel bebas yang juga berpengaruh terhadap variabel terikat yang diteliti.

b. Menghitung Koefisien Jalur ( $p$ ) masing-masing

Koefisien jalur ( $p$ ) didapat dari nilai Beta ( $\beta$ ) dari variabel  $X_i \rightarrow Y$  dan variabel  $X_i \rightarrow Z$  kemudian dimasukkan ke rumus masing-masing persamaan sub struktural.

c. Membuat Persamaan Struktural

Membuat persamaan struktural didasarkan pada model analisis jalur yang dibuat/digambar. Berdasarkan analisis jalur diatas diperoleh dua persamaan struktural, yaitu sebagai berikut :

$$1. \text{Persamaan sub struktural 1 yaitu } Y = p_1X + p_3Z + e_2$$

$$2. \text{Persamaan sub struktural 2 yaitu } Z = p_2X + e_1$$

d. Membuat Tabel Hasil Analisis Jalur

Membuat tabel difungsikan untuk mengetahui secara keseluruhan pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dan Pengaruh Total (*Total Effect*) dari masing-masing variabel dan disesuaikan dengan hipotesisnya, yaitu :

Pengaruh langsung :

$$Z = p_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = p_1 X + p_3 X + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Pengaruh tidak langsung :

$$Y = p_2 \times p_3 \dots \dots \dots (3)$$

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian dan untuk menguji secara parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Nilai t dapat diperoleh dengan perhitungan dan dengan menggunakan tabel ( $\alpha = 0.5$ ), kemudian kedua nilai t tersebut dibandingkan (Ghozali, 2016). Dengan kriteria :

- a. Jika  $t \text{ (hitung)} > t \text{ (0.5)}$ , maka hipotesis diterima, artinya adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t \text{ (hitung)} < t \text{ (0.5)}$ , maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.10.2 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan (Ghozali, 2016).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel X terhadap Z kemudian X dan Z terhadap Y. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefien determinasi

$r_{xy}^2$  = kuadrat dari koefisien jalur

Kriteria untuk analisis determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti berpengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

### 3.10.3 Uji Sobel (Uji *Intervening*)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu uji sobel dengan variabel motivasi kerja, dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel ( *sobel test*). Uji sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel exogen (X) kepada variabel endogen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalirkan jalur X ke Z (a)

dengan jalur Z ke Y (b) atau ab. Jadi koefisien  $ab = (c - c^1)$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $c^1$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus :

$$Sab = \sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

a = koefisien korelasi X – Z

b = koefisien korelasi Z – Y

ab = hasil perkalian koefisien X – Z dengan koefisien korelasi  
Z – Y

Sa = standar error koefisien a

Sb = standar error koefisien b

Sab = standar error tidak langsung (*indirect effect*)

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

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

Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan p-value dan alpha (0,05), dengan ketentuan berikut:

- a. Jika  $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel mediasi memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.
- b. Jika  $p\text{-value} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel mediasi tidak memiliki pengaruh mediasi nyata terhadap variabel bebas dan terikat.