

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yaitu keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan dan mengantisipasi kesulitan yang timbul selama penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas (X) *perceived organizational support*, variabel terikat (Y) *turnover intention* dan variabel mediasi (M) *Employee engagement*.

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan pendekatan yang dipakai adalah metode survey. Metode pengumpulan datanya dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan populasinya yaitu seluruh perawat yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh sehingga sampel respondennya adalah tetap seluruh perawat yakni 45 orang. Menggunakan uji instrument 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) dengan bantuan program aplikasi SPSS 21.

3.2. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1.2.1 Definisi Operasional Variabel

Sebagaimana yang telah diuraikan, penulis menggunakan variabel yaitu :

a. Variabel bebas atau Variabel Independen (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *perceived organizational support* (X). *Perceived organisasi support* adalah pemikiran karyawan merasa didukung dan dihargai setiap kontribusi yang diberikan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat indikator persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan adalah tentang bagaimana organisasi memperlakukan karyawan secara adil dalam bekerja. Pemberitahuan informasi yang jelas terkait kebijakan organisasi dan organisasi memperhatikan masukan karyawan

2. Dukungan atasan

Karyawan memiliki pandangan umum tentang seberapa besar atasan menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Perhargaan diberikam oleh organisasi sebagai wujud rasa terimakasih atas kinerja yang dicapai karyawan berupa : promosi

jabatan, gaji dan pengakuan. Tidakan tersebut ditujukan agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja yang harmonis akan menyebabkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Variabel terikat atau variabel dependent (Y)

Variabel independent merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independent (Y) yaitu *turnover intention*, *turnover intention* adalah suatu sikap, keinginan atau niat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurut Moblet et,al (1978) turnover intention memiliki 3 indikator yaitu :

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang

lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Variabel Mediasi atau Intervening (M)

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *employee engagement*.

Terdapat 3 indikator menurut (Schaufeli dan Bakker,2010) :

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat menekankan pada aspek kekuatan fisik dan mental yang tinggi untuk setiap tugas yang diemban karyawan. Ketika bekerja Karyawan menunjukkan usaha sungguh-sungguh dan bertahan dalam menghadapi kesulitan

2. *Dedication* (dedikasi)

Karakterkaryawan yang memiliki keterkaitan dalam pekerjaan dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme, dan kebanggaan. Aspek *dedication* meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan.

3. *Absorption* (penyerapan)

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Tabel 3.1 Operasional dan Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
<i>perceived organizational support(X)</i>	Keadilan	1. Organisasi memberitahukan informasi yang jelas terkait kebijakan. 2. organisasi memperlakukan karyawan adil dalam bekerja 3. menghargai setiap masukan karyawan	Rhoades & Eisenberger (2002)
	dukungan atasan	4. memberi motivasi kepada karyawan 5. peduli terhadap permasalahan karyawan 6. peduli dengan kesejahteraan karyawan	
	Penghargaan dan kondisi kerja	7. promosi jabatan 8. pemberian tunjangan 9. membuat kondisi kerja yang menarik	
<i>Employee Engagement(M)</i>	Semangat	10. bersemangat 11. penuh energi 12. kuat dan bergairah dalam bekerja	Schaufeli dan Bakker (2010)
	Dedikasi	13. antusias dalam bekerja 14. bangga dengan pekerjaan 15. melakukan pekerjaan dengan rasa penuh makna	
	Peyerapan	16. memiliki keseriusan dalam bekerja 17. Menikmati pekerjaan tanpa melihat waktu 18. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan	
<i>Turnover Intention (Y)</i>		19. Berpikir untuk keluar	Moblet et,al (1978)

		20. Mencari alternatif pekerjaan	
		21. Niat untuk keluar	

3.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono, (2013:131). Skala likert mempunyai 5 tingkatan jawaban seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : sugiyono (2013)

Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian jawaban akan diberikan nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

3.4. Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (sugiyono, 2013) Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang yang berjumlah 45 perawat.

3.4.2 Sampel dan teknik sampling

Pengambil Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2013: 113). Melihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi seluruhnya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122). Sehingga sampel responden yang akan diteliti yaitu tetap berjumlah 45 orang.

3.5. Jenis/Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis/Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Data ini harus dicari melalui narasumber/responden, yaitu orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi/data

(Sarwoto, 2006). Data primer dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner untuk perawat Rumah Sakit Unipdu Medika. Kuesioner diperoleh dari responden melalui pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan *perceived organizational support*, *employee engagement* dan *turnover intention*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh pihak lain atau secara tidak langsung yang digunakan untuk melengkapi data primer dalam menyusun laporan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari organisasi yang bersangkutan dan berhubungan dengan dukungan organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention*. Data yang berhubungan dengan hal tersebut berupa data karyawan khususnya perawat dan sejarah organisasi.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara tatap muka kepada perawat di beberapa bagian mengenai *perceived organizational support*, *employee engagement* dan *turnover intention* di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

b. Kuesioner (Angket)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner berupa pernyataan secara terbuka kepada seluruh perawat.

c. Observasi (Pengamatan)

Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek alam lainnya. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

d. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara pengambilan data yang berasal dari dokumentasi asli. Dokumentasi asli tersebut dapat berupa buku-buku, tulisan ilmiah (jurnal), skripsi dan internet yang berhubungan dengan judul penelitian.

3.6. Uji Instrument

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dibantu dengan program SPSS 21. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r

kritis. Bila hasil uji kemaknaan untuk r menunjukkan r -hitung $>$ 0,3 dinyatakan valid (Sugiyono, 2013). Untuk memudahkan menentukan nomor item gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r Produk Moment Pearson. Rumus uji validitas dengan *Product Moment Pearson* menurut Sugiyono, (2013) yaitu :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi butir soal

n = Jumlah sampel responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila r hitung $>$ 0.30, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ 0.30, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

No Item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	<i>Perceived</i>	0.449	0,30	Valid
2		0.418	0,30	Valid
3	<i>Organizational</i>	0.490	0,30	Valid
4		0.465	0,30	Valid
5	<i>Support</i>	0.531	0,30	Valid
6		0.416	0,30	Valid

7		0.564	0,30	Valid
8		0.511	0,30	Valid
9		0.375	0,30	Valid
1	<i>Employee Engagement</i>	0.732	0,30	Valid
2		0.398	0,30	Valid
3		0.632	0,30	Valid
4		0.546	0,30	Valid
5		0.679	0,30	Valid
6		0.420	0,30	Valid
7		0.552	0,30	Valid
8		0.651	0,30	Valid
9		0.693	0,30	Valid
1	<i>Turnover</i>	0.774	0,30	Valid
2	<i>Intention</i>	0.667	0,30	Valid
3		0.638	0,30	Valid

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.3 telah dilakukan analisis dan terlihat bahwa korelasi antara item-item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan bahwa r -hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila diperoleh hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient*, dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2014:186).

Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σb^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Jumlah varians total Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,60) berarti butir-butir kuesioner semakin reliabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item pernyataan	Alpha Cronbach	Batas Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	9	0.784	0.60	Reliabel
<i>Employee Engagement (M)</i>	9	0.859	0.60	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	3	0.832	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan jumlah item 9,9,3 pernyataan memiliki Alpha Cronbach diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel

dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data-data yang diperoleh dengan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan dan selanjutnya dianalisis sehingga memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi dan varian jawaban item atau butir pernyataan (Sugiyono, 2013). Pengukuran skor berdasarkan skala Likert, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut :

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

Interpretasi Range Skor : 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

1,81 - 2,60 = Rendah

2,61 - 3,40 = Cukup / Sedang

3,41 - 4,20 = Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

Sumber : (Sudjana, 2005)

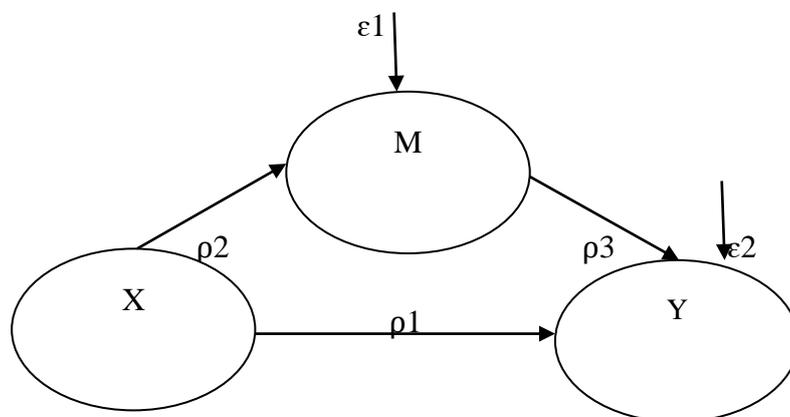
3.7.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sandjojo (2011) dalam Marsono (2016) Path analysis adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung atau tidak langsung diantara berbagai variabel. Path Analysis juga merupakan perluasan dari analisis regresi yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel intervening/mediation (Garson, D.A, 2002 ; Webley, P and Stephen Lea, 1997) dalam Achmad Sobirin & Khairi (2015).

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (*path analysis*) menurut Marsono (2016:14) 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 :

$X = \text{perceived organizational support}$ $\rho_1, \rho_2, \rho_3 = \text{Koefisien Jalur}$

$M = \text{employee engagement}$ $e_1, e_2 = \text{Residual Error}$

$Y = \text{turnover intention}$

Berdasarkan diagram jalur diatas, diperoleh tiga koefisien jalur yaitu ρ_1 , ρ_2 , ρ_3 . Koefisien Jalur (ρ) menggambarkan besarnya nilai jalur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Sedangkan Residual error (ϵ) berfungsi untuk menjelaskan adanya variabel lain diluar variabel bebas yang juga berpengaruh terhadap variabel terikat yang diteliti.

b. Menghitung Koefisien Jalur (ρ) masing-masing

Koefisien jalur (ρ) didapat dari nilai Beta (β) dari variabel $X_i \rightarrow Y$ dan variabel $X_i \rightarrow M$ 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. Persamaan sub struktural 1 yaitu $M = \rho_2 X + e_1$
2. Persamaan sub struktural 2 yaitu $Y = \rho_1 X + \rho_3 M + e_2$

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 :

$$M = \rho_2 X + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \rho_1 X + \rho_3 M + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (2)$$

Pengaruh tidak langsung :

$$Y = \rho_2 \times \rho_3 \dots \dots \dots (3)$$

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1. 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 ($\alpha = 0.05$), kemudian kedua nilai t tersebut dibandingkan (Ghozali, 2013). Dengan kriteria :

- a) Jika $t \text{ (hitung)} > t \text{ sig (0.05)}$, maka hipotesis diterima, artinya adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t \text{ (hitung)} < t \text{ sig (0.05)}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

3.8.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Nilainya diantara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Jika (R^2) mendekati 1, berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika (R^2) mendekati 0, berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Koefisien determinasi juga menggambarkan variabel bebas memiliki kontribusi yang besar dalam mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisa persentasenya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas tersebut. Menurut Marsono (2014:14) Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada path analysis dengan rumus $\sqrt{1 - R^2}$.

3.8.3. Uji Sobel (Uji Intervening)

Uji sobel (uji intervening) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Menurut Baron & Kenny (1986) disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji sobel ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak

langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $X \rightarrow M$ atau (b) atau ab.

Jadi koefisien $ab = (c - c^1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c^1 adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya tanda error tidak langsung (*indirect effect*). S_{ab} dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

a = koefisien korelasi $X \rightarrow M$

b = koefisien korelasi $M \rightarrow Y$

ab = hasil perkalian koefisien korelasi $X \rightarrow Y$ dengan koefisien korelasi $M \rightarrow Y$

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

S_{ab} = standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan p-value dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai 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.