

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Setiap melakukan penelitian, peneliti dapat menggunakan berbagai macam metode, itupun tergantung dari tujuan penelitian itu sendiri. Ditinjau dari tujuan penelitian/maka penelitian merupakan diskriptif kuantitatif. Penelitian diskriptif kuantitatif menurut Arikunto, (2016) yaitu :

“Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statistik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*explanatory research*) eksplanasi atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondenya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial melalui teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis

menggunakan uji T, koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS dan WarpPls.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di UD. Barokah Desa Tambar Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang, meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Barokah Tambar.

3.3 Definisi operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (X), Variabel Mediasi dan variabel terikat (Y), antara lain:

1. Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan (Y)

Umar Nimran & Amirullah (2015), kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan menurut T. R Mitchel dalam Sedarmayanti 2013 yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*), tingkat aktivitas dalam menjalankan tugas tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- c. Inisiatif (*Initiative*), tingkat kesadaran diri karyawan dalam melakukan dan melaksanakan tugas tanpa bergantung pada orang lain.
- d. Kemampuan (*Capability*), tingkat kemampuan karyawan untuk dapat membantu dalam memajukan perusahaan.
- e. Komunikasi (*Communication*), tingkat dimana karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antar pegawai.

2. Variabel Bebas (X): Motivasi Kerja (X)

Berikut ini adalah indikator motivasi kerja menurut Sondang Siagian (2008) :

a. Tujuan dan kemampuan

Perusahaan dari awal harus menciptakan tujuan yang jelas untuk karyawannya dan mampu di tempatkan sesuai dengan kemampuannya.

b. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik pada karyawannya karena pimpinan dijadikan panutan oleh karyawannya karena berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

c. Balas jasa

Jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai, apabila tidak sesuai akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

d. Keadilan

Pimpinan harus mampu bersikap adil terhadap semua karyawannya, hal ini dikarenakan agar tidak menimbulkan iri terhadap sesama karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan akan merangsang disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Dengan hal ini karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk dari pimpinan.

f. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan, maka seseorang akan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan pelanggaran dan karyawan akan lebih disiplin lagi.

g. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat memelihara kedisiplinan para karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus menjalin hubungan yang baik dengan karyawan guna mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Variabel Mediasi (M): Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan perasaan positif tentang pekerjaan karyawan dari hasil sebuah evaluasi diri selama bekerja, yang diukur dengan menggunakan indikator (Hasibuan, 2014) sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik

e. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

h. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Tabel 3.1

Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi – kisi pertanyaan
Motivasi kerja	1. Tujuan dan kemampuan	1. Pekerjaan yang dilakukan karyawan tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan
	2. Teladan pimpinan	2. Pimpinan memberikan contoh yang baik
	3. balas jasa	3. Balas jasa yang diberikan sesuai yang diharapkan para karyawan
	4. Keadilan	4. Pimpinan adil terhadap semua karyawan
	5. Waskat	5. Adanya waskat terhadap pekerjaan karyawan
	6. Sanksi hukuman	6. Sanksi hukuman harus tegas kepada karyawan
	7. ketegasan pimpinan	7. Pimpinan perusahaan tegas dalam memberika sanksi hukuman
	8. hubungan kemanusiaan	8. Hubungan antara pimpinan dan karyawan
Kepuasan kerja	1. Kesetiaan	9. kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi
	2. Kemampuan	10. memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
	3. Kejujuran	11. selalu memiliki sifat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
	4. Kreatifitas	12. memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
	5. Kepemimpin an	13. pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif
	6. Tingkat Gaji	14. Gaji yang diberikan sesuai UMR

	7. Kompensasi tidak langsung	15. pemberian balas jasa berupa fasilitas
	8. Lingkungan Kerja	16. lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja
Kinerja Karyawan, T. R Mitchel dalam Sedarmayanti 2001	1. Kualitas	17. Melakukan tugas sesuai standar pekerjaan.
	2. Ketepatan Waktu	18. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan
	3. Inisiatif	19. Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
	4. Kemampuan	20. Mampu menggunakan peralatan dengan optimal
	5. Komunikasi	21. Dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di UD. Barokah Tambar berjumlah 35 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat identitas populasi sudah diketahui maka, prosedur pencarian responden dilakukan berdasar *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

Jumlah responden yang akan diambil semua Karyawan di UD. Barokah tambar berjumlah 35 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka. Arikunto (2016) menyebutkan bahwa data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Dalam penelitian umumnya dikenal ada dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif (Sugiyono, 2017). Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, atau gambar yang berupa (1) dokumen. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yakni berupa jawaban dari responden yang akan diolah dengan menggunakan WarpPlas. Versi 7.0 sebagai alat bantu dalam menganalisis data.

3.5.2 Sumber Data

Merupakan asal mula pengambilan suatu data, dalam penelitian ini data yang diambil dari lembar observasi yang diisi oleh peneliti.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, dalam hal ini data didapatkan melalui lembar observasi atau check list yang diambil peneliti dari responden.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari beberapa referensi selain dari responden, seperti buku-buku, literatur dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian diartikan sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik dan responden memberikan jawaban sesuai pemahaman

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengambil data yang berasal dari dokumen asli. Dokumen asli tersebut dapat berupa gambar, tabel atau daftar pustaka.

3. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung kepada responden penelitian untuk mencari perubahan atau hal-hal yang akan diteliti. Dalam metode observasi ini, instrument yang dapat digunakan, antara lain: lembar observasi, panduan pengamatan (observasi) atau lembar check list.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata

suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus pearson product moment.

Rumus :

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

Keterangan :

r = korelasi

x = variable independen

y = variable dependen

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	<i>Motivasi Kerja (X)</i>	0.875	0,3	valid
2		0.493	0,3	valid
3		0.875	0,3	valid
4		0.797	0,3	valid
5		0.773	0,3	valid
6		0.503	0,3	valid
7		0.773	0,3	valid
8		0.702	0,3	valid
1	Kepuasan Kerja (M)	0.628	0,3	valid
2		0.750	0,3	valid
3		0.743	0,3	valid
4		0.772	0,3	valid
5		0.765	0,3	valid
6		0.702	0,3	valid
7		0.723	0,3	valid
8		0.744	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0.761	0,3	valid
2		0.541	0,3	valid
3		0.775	0,3	valid
4		0.723	0,3	valid
5		0.758	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $> 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas

instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2017). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Suharsimi Arikunto, 2016). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R_{11} adalah koefisien reliabilitas

n adalah banyaknya butir soal

S_i^2 adalah varian skor soal ke- i

St^2 adalah varians skor total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,873	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,876	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,760	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 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. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{NilaiSkortertinggi} - \text{nilaiskorterendah}}{\text{Jumlahkategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	= Rendah Sekali	
1,9 - 2,6	= Rendah	
2,7 - 3,4	= Cukup	
3,5 – 4,2	= Tinggi	
4,3 - 5,0	= Sangat Tinggi	Sumber : (Sudjana, 2012)

3.7.2. Analisis Jalur atau Path Analysis

Menurut Ghozali (2015), menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan

kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Pemodelan Persamaan analisis Jalur dengan pendekatan *WarpPLS*.

3.7.3. Uji Model

Uji model dalam ini terdapat dua model yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural).

3.7.3.1 Outer Model

Outer Model atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Jogianto dan Abdillah, 2012).

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, dengan ketentuan nilai P-value > 0.05 atau nilai muatan factor > 0.07 .

b) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya (Solimun, 2012). *Discriminant Validity* terpenuhi

dengan ketentuan nilai muatan factor $> \text{Cross-loading}$. *Discriminant validity* juga bisa dilihat dari diskriminan indikator. Validitas diskriminan bisa terpenuhi apabila nilai akar AVE (*Average Variances Extracted*) lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel yang lainnya (Solimun, 2012).

c) *Composite Reliability*

Composite Reliability nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal adalah 0,7 sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

3.7.3.2. *Inner Model*

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian (Ghozali, 2015).

a. *Goodness of Fit*

Goodness of Fit yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2002). Sedangkan menurut Ghozali (2015), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang

diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai $GFI > 0,90$ mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.

b. *R Square*

R Square pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh nilai untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

c. *Estimate for Path Coefficients*

Estimate for Path Coefficients, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*. Menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, adalah *vector variabel exogen* (independent) dan adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut causal chain sistem dari variabel laten dapat dispesifikasikan. Jika hasil menghasilkan nilai lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan

bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada level structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

d. *Prediction relevance (Q square)*

Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinffolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model

PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Jogianto dan Abdillah, 2014).

3.7.4. Uji Hipotesis

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan *alpha* (0,05%), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila signifikan $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.7.5. Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *partial mediation* menunjukkan bahwa M bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa M memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap Y