

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random atau acak dengan pengumpulan data menggunakan *instrument* dengan analisis data bersifat statistik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*), merupakan jenis penelitian yang menjelaskan suatu hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono,2013).

Dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data yang dilakukan secara wawancara, dokumentasi dan kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi PT. Afan Logam Lestari berjumlah 47 karyawan. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana penulis melibatkan seluruh karyawan produksi PT. Afan Logam Lestari sebagai sampel. Teknik sampling jenuh diambil dikarenakan jumlah objek yang akan diteliti kurang dari 100. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software WarpPLS 7.0.

## 3.2 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel. Terdiri dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), variabel independen yaitu Kompensasi (X) dan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja (M). Masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

### 3.2.1 Definisi Operasional

#### 1. Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan skala *Employee Job Performance* (EJP).

Indikator Kinerja Karyawan dengan skala *Employee Job Performance* (EJP) didaptasi oleh Khahan Na-Nan and Kanokporn Chaiprasit (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Job Quality*),
2. Kuantitas Kerja (*Job Quantity*), dan
3. Ketepatan Waktu Kerja (*Job Time*).

#### 2. Variabel Independen (X) : Kompensasi (X)

Menurut Hasibuan (2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada

perusahaan. Pengukuran dalam variabel kompensasi dilakukan untuk mengukur kepuasan dari karyawan atas besaran kompensasi.

Untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka digunakan *Pay Satisfaction Scale* (Skala Kepuasan Pembayaran) oleh Heneman dan Schwab (1985) sebagai berikut :

1. *Pay Level*,
2. *Pay Raise*,
3. *Pay Structure/Administration*, dan
4. *Benefits*.

### **3. Variabel Mediasi (M) : Motivasi Kerja (M)**

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Deci dan Ryan (2000) berdasarkan konsep *Self Determination Theory (SDT)* untuk mengukur motivasi menggunakan *Motivation At Work Scale (MAWS)* berikut ini :

1. *Intrinsic Regulation*,
2. *Introjection Regulation*,
3. *Identification Regulation*, dan
4. *External Regulation*.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) <i>Employee Job Performance (EJP) Scale</i> Khahan Na-Nan, Kanokporn Chaiprasit (2017)	Kualitas Kerja ( <i>Job Quality</i> )	1. Kualitas yang dihasilkan karyawan sesuai standar yang ditetapkan pabrik.
	Kuantitas Kerja ( <i>Job Quantity</i> )	2. Karyawan mampu menghasilkan unit output sesuai target pabrik.
	Ketepatan Waktu Kerja ( <i>Job Time</i> )	3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
Kompensasi (X) <i>Pay Satisfaction Scale</i> Herbert G. Heneman 111 And Donald P. Schwab (1985)	Tingkat Gaji ( <i>Pay Level</i> )	1. Kepuasan karyawan atas gaji saat ini.
	Kenaikan Gaji ( <i>Pay Raise</i> )	2. Kepuasan karyawan atas kenaikan gaji terakhir.
	Struktur/ administrasi Penggajian ( <i>Pay Structure/ Administration</i> )	3. Kepuasan karyawan atas perbandingan gaji yang diterima dengan bagian lain.
	Manfaat ( <i>Benefits</i> )	4. Kepuasan karyawan atas besarnya tunjangan yang diterima.
Motivasi Kerja (M) <i>Motivation at Work Scale (MAWS)</i> Deci dan Ryan (2000)	<i>Intrinsic Motivation</i>	1. Karyawan senang melakukan pekerjaannya saat ini.
	<i>Introjection Regulation</i>	2. Karyawan menganggap pekerjaan adalah hidupnya.
	<i>Identification Regulation</i>	3. Karyawan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan hidupnya.
	<i>External Regulation</i>	4. Karyawan melakukan pekerjaan demi mendapatkan gaji.

### 3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya suatu *interval* dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila dipergunakan dalam pengukuran akan menghasilkan suatu data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diuji dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel tersebut dijadikan titik acuan dalam pembuatan instrumen, berupa pernyataan-pernyataan yang berisi pilihan. Dalam penelitian ini karyawan diharapkan dapat memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut ini :

Tabel 3.2 Instrument Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

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.

### 3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya jumlah objek atau subjek yang akan diteliti tetapi mencakup semua karakteristik dari objek atau subjek tersebut. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan produksi PT. Afan Logam Lestari berjumlah 47 karyawan dengan dibuktikan melalui data sebagai berikut :

Tabel 3.3 Data Karyawan Produksi PT. Afan Logam Lestari

No	Bagian Splitting	Bagian Smelting	Bagian Finishing	Bagian Preparing Material
1	P. Budi	P. Yazid	P. Deni	P. Heri
2	P. Dani	P. Zainul	P. Alex	P. Fajar
3	P. Hari A	P. Slamet	P. Ambon	P. Sumiadi
4	P. Man	P. Topes	P. Sukadi	P. Tomo
5	P. Arifin	P. Hasan	P. Rahmat	P. Dedi
6	P. Saiful	P. In	P. Taufik	P. Yono
7	P. Hari	P. Wanto	P. Khoirul	P. Fatkur
8	P. Ma'in	P. Muhaimin	P. Bidin	P. Sahri
9	P. Yudi	P. Wul	P. Ma'in	P. Ridho
10	P. Mahfud	P. Riadi	P. Yudi	
11	P. Rofiq	P. Hari		
12	P. Tri	P. Suhar		
13	P. Agus	P. Sholeh		
14		P. Yanto		
15		P. Iwan		

Sumber : Data internal PT. Afan Logam Lestari, 2022.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2013). Sampel bisa diartikan sebagai bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik sama dan dapat mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua karyawan produksi berjumlah 47 karyawan yang ada di PT. Afan Logam Lestari.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diungkapkan melalui

angka atau bilangan dengan didapat melalui proses perhitungan dan pengukuran.

Data yang diperoleh menggunakan data primer dan data sekunder. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Data Primer. Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner atau angket dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Afan Logam Lestari.
2. Data Sekunder. Merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui buku, artikel, jurnal, dokumen perusahaan serta bacaan yang relevan dengan pembahasan yang dikaji dalam penelitian.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi.

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

2. Wawancara.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam hal ini responden dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis.

### 3. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui buku, artikel, jurnal dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Dokumen yang diperoleh dari perusahaan seperti struktur organisasi dan juga visi misi yang ada dalam perusahaan.

### 4. Kuesioner atau angket.

Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan mengenai masalah yang diteliti kepada responden yang berhubungan dengan penelitian.

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dipergunakan untuk mengetahui valid ataupun tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner yang disebar. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dalam suatu penelitian. Uji validitas dapat menggunakan rumus *pearson product moment*.

Rumus :

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

Dimana :

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

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$xy$  = Skor pertanyaan

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik korelasi item total (*Corrected Item Total*), dengan ketentuan menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut :

1. Jika  $r > 0,361$  maka item pertanyaan dianggap valid.
2. Jika  $r < 0,361$  maka item pertanyaan dianggap tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan..

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Berikut hasil uji validitas menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,727	0,3	Valid
	X2	0,691	0,3	Valid
	X3	0,689	0,3	Valid
	X4	0,558	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,682	0,3	Valid
	Y2	0,577	0,3	Valid
	Y3	0,778	0,3	Valid
Motivasi Kerja (M)	M1	0,762	0,3	Valid
	M2	0,750	0,3	Valid
	M3	0,720	0,3	Valid
	M4	0,676	0,3	Valid

Sumber: data primer (diolah), 2022.

Berdasarkan hasil uji dari tabel 3.4 diatas dapat diketahui bahwa dari jawaban 30 responden memiliki nilai *corrected item total* lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa seluruh jawaban responden pada semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji instrumen yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap konsisten dan sama. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan instrumen yang dapat digunakan selama beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula Cronbach Alpha (Sugiyono, 2017).

Apabila suatu variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan *reliable* (Suharsimi Arikunto, 2016). Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan formula Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

$r^{11}$  = Reliabilitas yang kecil

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\Sigma \sigma^2$  = Jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = Varians total

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
Kompensasi (X)	0,799	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,820	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (M)	0,814	0,60	Reliable

Sumber: data primer (diolah), 2022.

Berdasarkan pada tabel 3.5 diatas, hasil output uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha ( $\alpha$ ) dari seluruh item instrumen  $\geq$  0,6. Artinya semua item data (instrumen) dapat dipercaya keandalannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tentang variabel kompensasi, Kinerja karyawan dan motivasi kerja dinyatakan reliable. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis suatu data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2018). Pengukuran skor dengan menggunakan skala likert dengan satuan mulai satu hingga lima, sehingga diperoleh interval nilai atau *range* sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga tabel interpretasi *range* seperti dibawah ini :

Tabel 3.6 Interpretasi Range

Range	Keterangan
1,0 – 1,8	Buruk Sekali/Rendah Sekali
1,9 – 2,6	Buruk/Rendah
2,7 – 3,4	Cukup (Cukup rendah/cukup tinggi)
3,5 – 4,2	Baik/Tinggi
4,3 – 5,0	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana, 2012.

### 3.7.2 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Menurut Jogiyanto (2009) analisis data dengan metode *Partial Least Square (PLS)*. Metode persamaan strukturan berbasis *variance* PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (Imam Ghozali,2006).

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terbagi tiga variabel laten yang dibentuk dengan *indicator formative*. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator (Ghozali,2006). Lebih lanjut Ghozali (2006) menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator - indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program WarpPLS 7.0 yang merupakan teknik statistika multivariate dengan

melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Model spesifikasi WarpPLS dalam analisis jalur terdiri dari dua hubungan, yaitu inner model dan outer model (Solimun, 2017).

### 3.7.3 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. Menurut (Jogiyanto dan Abdillah, 2009) Model pengukuran atau outer model menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas antara lain :

1. *Convergent validity*. Merupakan korelasi antar skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Terdapat dua kriteria untuk menilai validitas konvergen yaitu : (1) loading factor harus diatas 0,70 dan (2) nilai p signifikan yaitu  $p < 0,05$  (Mahfud dan Dwi, 2013). Dengan syarat tersebut, pengukuran konstruk yang diteliti dianggap telah memenuhi syarat validitas konvergen.
2. *Discriminant validity*. Merupakan pengukuran indikator reflektif dengan skor variabel latennya. (Solimun, 2002). *Validitas diskriminan bisa dipenuhi jika nilai akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya* (Solimun, 2022).

3. *Composite Reliability*. Penilaian dari *composite reliability* dilakukan dengan melihat *ouput view laten variabel coffecients*. Dari output tersebut dapat dilihat dua hal yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Menurut Mahfud dan Dwi (2013) nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $> 0,70$  dapat dikatakan *reliable*.

#### **3.7.4 Inner Model (*Goodness of Fit*)**

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Sebelum dilakukan interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis, maka model seharusnya memiliki *Goodness of Fit* yang baik. Yang dimaksud adalah indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten terkait juga dengan asumsi-asumsinya. Kriteria yang tercantum bersifat *rule of thumb*, sehingga selayaknya tidak berlaku secara kaku dan mutlak. Apabila terdapat satu atau dua indikator model *fit and quality indices* tentunya model masih bisa digunakan. Berikut ini kriteria yang harus terpenuhi dalam *model fit indices* :

Tabel 3.7 Model *Fit and Quality Indices*.

No	Model <i>Fit and Quality Indices</i>	Kriteria Fit
1	<i>Average Path Coefficient APC</i>	$P < 0.05$
2	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0.05$
3	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0.05$
4	<i>Average Blok VIF (AVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
5	<i>Average Full Collinearity VIFF (AFVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$
6	<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	Small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$
7	<i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i>	Acceptable if $\geq 0.7$ , ideally =1
8	<i>R-Squared Contribution Ratio (RSCR)</i>	Acceptable if $\geq 0.9$ , ideally =1
9	<i>Statistical Suppression Ratio (SSR)</i>	Acceptable if $\geq 0.7$
10	<i>Nonlinier Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)</i>	Acceptable if $\geq 0.7$

Sumber : Solimun dkk, 2017.

### 3.7.5 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 :

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

### 3.7.6 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.

Baron dan Kenny (1986) menyatakan bahwa sebuah variabel dikatakan mediasi apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan ( $p < 0,05$ ).
2. Variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (M), dengan nilai signifikan ( $p < 0,05$ ).
3. Variabel Kompensasi (X) dan Motivasi Kerja (M) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Motivasi Kerja (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan ( $p < 0,05$ ) sedangkan variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (M) yang awalnya signifikan menjadi tidak signifikan ( $p > 0,05$ ).
4. Jika langkah ketiga langkah tersebut terpenuhi, maka terjadi Full Mediation. Namun, jika langkah ketiga tidak terpenuhi (signifikan) maka terjadi Partial Mediation.