

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat 10270. No. Telepon (021) 5733353. Perusahaan tersebut dipilih oleh peneliti dikarenakan memiliki masalah yang sesuai dengan yang diteliti oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diambil peneliti yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.

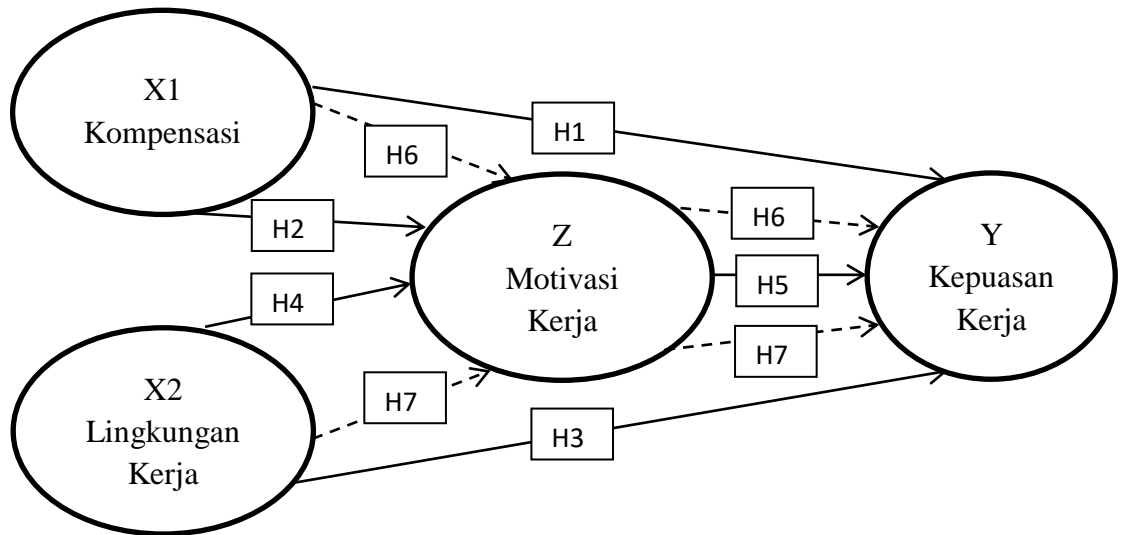
3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu selama empat bulan, mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022. Dapat terlihat pada tabel timeline penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Timeline Penelitian

| No. | Kegiatan | Waktu Penelitian | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------------------|------------------|----|-----|----|-------------|-------|----|------|-------------|-------|---|--|
| | | Des | | Jan | | Maret | April | | Juni | Juli | Agust | | |
| | | 2 | 22 | 3 | 18 | 1 s.d 31 | 14 | 28 | 14 | 1 s.d 31 | 3 | 8 | |
| 1 | Pengajuan Judul Skripsi | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengurusan izin Penelitian | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengajuan Sidang Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Sidang Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | |

Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas
- X2 : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat
- Z : Variabel Mediasi
- : Arah Pengaruh

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah bidang umum yang berisi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti (Sugiyono, 2016). Sementara itu, Margono (2014) berpendapat bahwa Populasi adalah seluruh subjek penelitian, termasuk orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau kejadian, sebagai data dengan ciri khas dalam suatu penelitian. Sampel adalah bagian dari kuantitas dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Pada penelitian ini

populasinya adalah pegawai Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berjumlah 145 pegawai.

3.3.2 Sampel

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah dalam menentukan besar kecilnya sampel yang diperoleh pada saat pemeriksaan suatu benda. Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah dalam menentukan besar kecilnya sampel yang diperoleh pada saat pemeriksaan suatu benda. Ukuran sampel dapat ditentukan dengan menggunakan statistik atau berdasarkan perkiraan suatu penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan untuk mendapatkan sampel yang benar-benar berfungsi, atau yang menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Artinya, harus representatif atau mewakili (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono (2016) dalam pengambilan sampling terdapat dua teknik sampling, yaitu:

1. Probability Sampling

Teknik pengambilan sampel memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportional stratified random sampling*, *disproportionately stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

2. Non Probability Sampling

Teknik pengambilan sampel di mana semua individu dalam suatu populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Teknik pengambilan sampel ini meliputi *sistematika*, *kuota*, *random*, *terarah*, *jenuh*, *snowball sampling*.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti ialah dengan *Probability Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Adapun tingkat error penelitian ini sebesar 5%.

Pada penelitian yang akan peneliti lakukan populasinya ialah seluruh pegawai yang bekerja di Direktorat Sumber Daya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berjumlah 145 pegawai dan sampel pada penelitian ini adalah 106 pegawai. Adapun perhitungan pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 145 / (1 + (145 \times 0,05^2))$$

$$n = 106,4$$

$$n = 106$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Toleransi Error

3.3.3 Instrumen Penelitian

Penelitian merupakan untuk melakukan pengukuran, maka dari itu harus ada alat ukur yang baik dan akurat. Alat ukur tersebut dinamakan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengukur nilai yang dimiliki variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala yang jelas.

Instrumen penelitian adalah Alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Lebih khusus lagi, fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut memiliki beberapa pernyataan yang terkait pada variabel bebas Kompensasi dan Lingkungan Kerja, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja dan variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dengan memberikan 5

pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang peneliti peroleh dan kumpulkan langsung dari sumbernya. Untuk memperoleh data primer, peneliti mengumpulkan data secara langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan serangkaian pernyataan-pernyataan yang harus dijawab atau pernyataan yang harus ditanggapi mengenai salah satu masalah yang akan diteliti dan disebarkan kepada responden. Kuesioner adalah metode perolehan data yang efisien ketika peneliti mengetahui siapa variabel yang diukur dan apa yang mereka harapkan dari responden (Sugiyono, 2016). Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawannya sebagai tanda jasanya dalam bentuk pembayaran ataupun penghargaan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik, kompensasi diberikan secara finansial dan nonfinansial.

b. Definisi Operasional

Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu: Gaji, Bonus, Intensif, dan Tunjangan. Kompensasi termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen variabel Kompensasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel Kompensasi yang diuji cobakan, selain itu

juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Kompensasi.

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kompensasi

| Variabel | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|-----------------|----------------|------------------|--|
| Kompensasi | Langsung | Gaji | 1. Gaji yang saya terima sangat memuaskan 2. Saya merasa bahwa semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya diterima 3. Gaji yang saya terima mampu memenuhi kehidupan sehari-hari 4. Saya menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan |
| | | Bonus | 5. Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat |

| | | | |
|--|----------------|-----------|---|
| | | | <p>bekerja</p> <p>6. Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan</p> <p>7. Instansi pemerintah memberikan bonus kepada karyawan berprestasi</p> |
| | | Insentif | <p>8. Insentif yang diterima saya berupa tunai</p> <p>9. Insentif yang diberikan sudah memuaskan</p> <p>10. Saya menerima insentif tidak sesuai hasil kerja</p> |
| | Tidak Langsung | Tunjangan | <p>11. Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang memadai</p> <p>12. Saya merasa</p> |

| | | | |
|----------------|---|--|---|
| | | | aman dengan adanya asuransi yang diberikan 13. Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi saya |
| Sumber: | (Rivai & Sagala, 2011), Wibowo (2011), Dessler dalam (Laura, 2012), Wulkir (2013) dalam (Gunawan et al., 2016), Mathis & Jackson (2012) dalam (Kamilah, 2019) | | |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3. 3 Skala Penelitian untuk Instrumen Kompensasi

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan yang bekerja di tempat kerja, baik lingkungan kerja secara

fisik maupun lingkungan kerja secara nonfisik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Lingkungan Kerja dapat diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu: Fisik: Fasilitas, Kebisingan, Penerangan dan Non Fisik: Hubungan Harmonis, dan Kesempatan Untuk Maju. Lingkungan Kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Lingkungan Kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja yang diuji cobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

| Variabel | Dimensi | Indikator | Pernyataan |
|------------------|---------|------------|---|
| Lingkungan Kerja | Fisik | Penerangan | 1. Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai 2. Pencahayaan tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik |
| | | Fasilitas | 4. Tata letak |

| | | |
|-----------|------------------------|---|
| | | <p>peralatan kerja tersusun rapi</p> <p>5. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja</p> <p>6. Peralatan dan perlengkapan di tempat saya bekerja berfungsi dengan baik</p> |
| | Kebisingan | <p>7. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan</p> <p>8. Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja</p> <p>9. Suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja</p> |
| Non Fisik | Hubungan yang harmonis | 10. Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari |

| | | | |
|--|--|-----------------------|--|
| | | | <p>karyawan lain</p> <p>11. Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain</p> <p>12. Saya mempunyai hubungan yang harmonis sesama karyawan tanpa melihat status dan jabatan</p> |
| | | Kesempatan untuk maju | <p>13. Atasan tidak membedakan karyawan satu dengan lainnya</p> <p>14. Atasan sudah memberikan saya pekerjaan dengan bijak</p> <p>15. Instansi tidak memberikan pelatihan untuk berkembang</p> <p>16. Setiap pekerjaan yang menantang adalah cara saya untuk maju</p> <p>17. Kegiatan yang diadakan oleh kantor memberikan</p> |

| | | |
|----------------|---|---|
| S | | <p>kesempatan untuk berkembang</p> <p>18. Sesama rekan kerja saling mengintropeksi diri jika terdapat kesalahan</p> |
| Sumber: | Siagian (2008), Sedarmayanti (2017), Soetjipto (2006) dalam (Ardhianti & Susanty, 2020), robbins (2013) dalam (Basalamah & As'ad, 2021), Afndi (2008) dalam (Mahu et al., 2021) | |

Sumber: Data diolah oleh Peeliti 2022

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3. 5 Skala Penelitian untuk Instrumen Lingkungan Kerja

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan pada diri seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diusahakan

seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kualitas terbaik untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional

Motivasi Kerja dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu: Kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Motivasi Kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Motivasi Kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel Motivasi Kerja yang diuji cobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Motivasi Kerja.

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

| Variabel | Indikator | Pernyataan |
|----------------|--|---|
| Motivasi Kerja | Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological Needs</i>) | 1. Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan |
| | | 2. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup |
| | | 3. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya |
| | Kebutuhan rasa aman (<i>Safety and Security Needs</i>) | 4. Keselamatan kerja di perusahaan ini tidak diperhatikan dengan baik |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>5. Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik</p> <p>6. Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan</p> |
| | <p>Kebutuhan sosial dan rasa memiliki <i>(Affiliation or Acceptance Needs)</i></p> | <p>7. Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik dalam perusahaan</p> |
| | | <p>8. Saya ikut terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan</p> <p>9. Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya</p> |
| | <p>Kebutuhan harga diri <i>(Esteem or Status Needs)</i></p> | <p>10. Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi</p> |
| | | <p>11. Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya</p> <p>12. Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih disiplin dalam</p> |

| | | |
|----------------|--|---|
| | | bekerja |
| | Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (<i>Self Actualization</i>) | 13. Setiap ada pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki |
| | | 14. Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik |
| | | 15. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang |
| | | 16. Saya bekerja sesuai dengan passion 17. Sesulit apapun pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu 18. Atasan mempercayai saya karena kemampuan yang saya miliki |
| Sumber: | Maslow dalam (Sihombing, 2014), (Khoir, 2017), Chintallo & Mahadeo dalam (Sembiring & Prasetio, 2018), (Hustia, 2020), (Prabowo, 2018) | |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel 3.6

Tabel 3. 7 Skala Penelitian untuk Instrumen Motivasi Kerja

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagai kombinasi dari sikap, evaluasi, atau tanggapan emosional dari individu terhadap pekerjaannya. Berdampak pada perasaan positif ataupun negatif terhadap aspek pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja dalam fasilitas pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja dapat diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu: Supervisi, Pekerjaan itu sendiri, Organisasi dan manajemen. Kepuasan Kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel Kepuasan Kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel Kepuasan Kerja yang diuji cobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 3. 8 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel | Indikator | Pernyataan |
|----------------|-----------|------------------|
| Kepuasan Kerja | Supervisi | 1. Perhatian dan |

| | | |
|--|--------------------------|---|
| | | <p>hubungan baik dapat menjamin kepuasan pegawai</p> |
| | | <p>2. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan 2 arah (saling menghargai dan menghormati)</p> <p>3. Adanya perhatian yang baik dari atasan dapat memuaskan seorang pegawai</p> |
| | Pekerjaan itu sendiri | <p>4. Saya senang dengan pekerjaan saat ini</p> <p>5. Pekerjaan yang saya dapat cukup berat</p> |
| | | <p>6. Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang</p> <p>7. Saya cukup menyukai pekerjaan saat ini</p> |
| | Organisasi dan Manajemen | <p>8. Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan</p> |
| | | <p>9. Adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja</p> |

| | | |
|--|----------------|---|
| | | <p>10. Organisasi penting dalam suatu instansi</p> <p>11. Baik dan buruknya suatu pekerjaan tergantung pada organisasi dan manajemen</p> |
| | Sumber: | <p>(Rivai&Sagala, 2011), Nelson and Quick (2006) dalam (Juliarti et al., 2018), Handoko (2011) dalam (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018), Wibowo (2014) dalam (Saman, 2020), (Basalamah & As'ad, 2021)</p> |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

Tabel 3. 9 Skala Penelitian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu-ragu (R) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

Model Penelitian

Model awal pada penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerj (Variable independent), Motivasi Kerja (variable mediasi), dan Kepuasan Kerja (variable dependent). Model awal penelitian ini memiliki 60 sub indikator, kompensasi

memiliki 13 sub indikator, lingkungan kerja dan motivasi memiliki 18 sub indikator, dan kepuasan kerja memiliki 11 sub indikator. Pada model awal penelitian ini terdapat beberapa sub indikator yang tidak valid. Maka indikator yang valid dan telah diuji validitasnya yang akan menjadi model penelitian kedua. Instrumen item pernyataan untuk model awal dapat dilihat pada tabel 3.10 dibawah ini:

Tabel 3.10 Instrumen Awal Penelitian

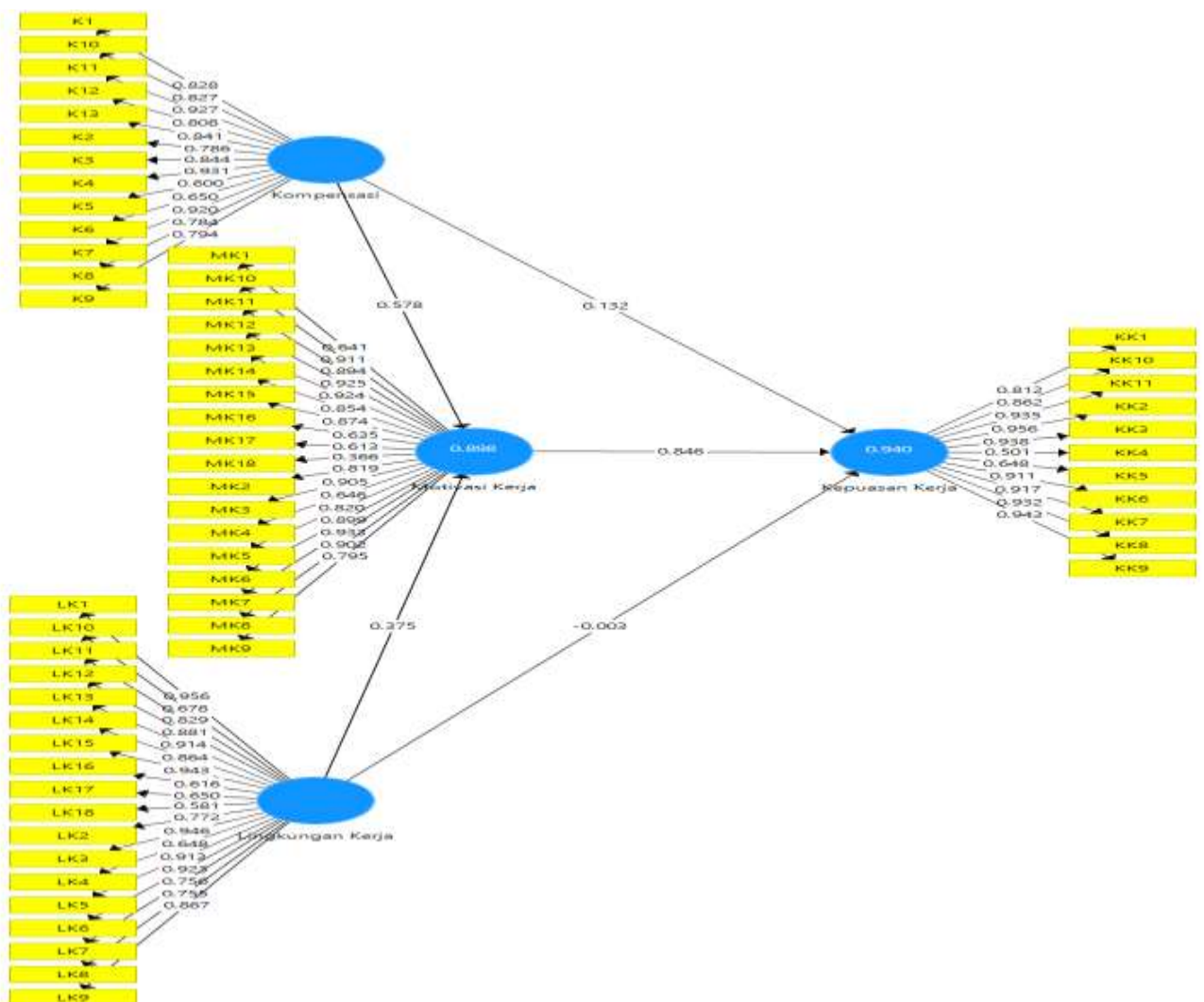
| Variabel | Dimensi | Indikator | Pernyataan | Loading Factor |
|------------------|----------------|------------|--|----------------|
| Kompensasi | Langsung | Gaji | 1. Gaji yang saya terima sangat memuaskan | 0,828 |
| | | | 2. Saya merasa bahwa semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya diterima | 0,827 |
| | | | 3. Gaji yang saya terima mampu memenuhi kehidupan sehari-hari | 0,927 |
| | | | 4. Saya menerima gaji sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan | 0,808 |
| | | Bonus | 5. Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja | 0,841 |
| | | | 6. Perusahaan memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 0,786 |
| | | | 7. Instansi pemerintah memberikan bonus kepada karyawan berprestasi | 0,844 |
| | | Insentif | 8. Insentif yang diterima saya berupa tunai | 0,931 |
| | | | 9. Insentif yang diberikan sudah memuaskan | 0,600 |
| | | | 10. Saya menerima insentif tidak sesuai hasil kerja | 0,650 |
| | Tidak Langsung | Tunjangan | 11. Saya mendapatkan asuransi kesehatan yang memadai | 0,920 |
| | | | 12. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan | 0,784 |
| | | | 13. Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi saya | 0,794 |
| Lingkungan Kerja | Fisik | Penerangan | 1. Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai | 0,956 |

| | | | | |
|----------------|---|------------------------|---|--------------|
| | | | 2. Pencahayaan tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,678 |
| | | | 3. Lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik | 0,829 |
| | | Fasilitas | 4. Tata letak peralatan kerja tersusun rapi | 0,881 |
| | | | 5. Fasilitas kerja yang tersedia saai ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja | 0,914 |
| | | | 6. Peralatan dan perlengkapan di tempat saya bekerja berfungsi dengan baik | 0,864 |
| | | | 7. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan | 0,943 |
| | | Kebisingan | 8.Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja | 0,616 |
| | | | 9. Suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja | 0,650 |
| | Non Fisik | Hubungan yang harmonis | 10. Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain | 0,581 |
| | | | 11. Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain | 0,772 |
| | | | 12. Saya mempunyai hubungan yang harmonis sesama karyawan tanpa melihat status dan jabatan | 0,946 |
| | | | 13. Atasan tidak membedakan karyawan satu dengan lainnya | 0,648 |
| | | | 14. Atasan sudah memberikan saya pekerjaan dengan bijak | 0,913 |
| | | Kesempatan untuk maju | 15. Instansi tidak memberikan pelatihan untuk berkembang | 0,923 |
| | | | 16. Setiap pekerjaan yang menantang adalah cara saya untuk maju | 0,756 |
| | | | 17. Kegiatan yang diadakan oleh kantor memberikan kesempatan untuk berkembang | 0,755 |
| | | | 18. Sesama rekan kerja saling mengintropeksi diri jika terdapat kesalahan | 0,867 |
| Motivasi Kerja | | Kebutuhan fisiologis | 1. Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan | 0,641 |
| | 2. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup | | 0,911 | |
| | 3. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya | | 0,894 | |

| | | | | |
|----------------|-----------------------|--|--|--|
| | | | 4. Keselamatan kerja di perusahaan ini tidak diperhatikan dengan baik | 0,925 |
| | | Kebutuhan rasa aman | 5. Keamanan di lingkungan perusahaan sudah baik | 0,924 |
| | | | 6. Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan | 0,854 |
| | | | Kebutuhan sosial dan rasa memiliki | 7. Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik dalam perusahaan |
| | | 8. Saya ikut terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan | | 0,635 |
| | | 9. Setiap saya mendapatkan kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya | | 0,613 |
| | | Kebutuhan Harga diri | 10. Atasan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | 0,366 |
| | | | 11. Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya | 0,819 |
| | | | 12. Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja | 0,905 |
| | | Kebutuhan aktualisasi diri | 13. Setiap ada pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dengan keterampilan yang saya miliki | 0,646 |
| | | | 14. Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik | 0,820 |
| | | | 15. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya berkembang | 0,899 |
| | | | 16. Saya bekerja sesuai dengan passion | 0,933 |
| | | | 17. Sesulit apapun pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu | 0,902 |
| | | | 18. Atasan mempercayai saya karena kemampuan yang saya miliki | 0,795 |
| Kepuasan Kerja | Supervisi | | 1. Perhatian dan hubungan baik dapat menjamin kepuasan pegawai | 0,812 |
| | | | 2. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan 2 arah (saling menghargai dan menghormati) | 0,862 |
| | | | 3. Adanya perhatian yang baik dari atasan dapat memuaskan seorang pegawai | 0,935 |
| | Pekerjaan itu sendiri | | 4. Saya senang dengan pekerjaan saat ini | 0,956 |
| | | | 5. Pekerjaan yang saya dapat cukup berat | 0,938 |

| | | | |
|--|--------------------------|--|--------------|
| | | 6. Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | 0,501 |
| | | 7. Saya cukup menyukai pekerjaan saat ini | 0,648 |
| | Organisasi dan Manajemen | 8. Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan | 0,911 |
| | | 9. Adanya manajemen dalam bekerja merupakan penunjang kepuasan kerja | 0,917 |
| | | 10. Organisasi penting dalam suatu instansi | 0,932 |
| | | 11. Baik dan buruknya suatu pekerjaan tergantung pada organisasi dan manajemen | 0,943 |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022



Gambar 3.1 Model awal penelitian

Sumber: Data diperoleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Instrumen pada penelitian ini dapat diterima apabila memenuhi syarat pengujian validitas dan reliabilitas, yaitu pada tahap dibawah ini:

1. Pengujian Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item pernyataan kuesioner dapat mengukur suatu konstruk oleh kuesioner penelitian. Pengujian validitas dalam SmartPLS yaitu dapat diketahui dengan melihat pada Loading Factor dan nilai harus lebih besar dari 0,7. Maka kuesioner dapat dikatakan valid, berikut adalah hasil dari uji validitas pada butir pernyataan kuesioner awal:

Tabel 3.11 Loading Factor Penelitian Pertama

| | Kepuasan Kerja | Kompensasi | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja |
|-------------|-----------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| K1 | | 0,828 | | |
| K10 | | 0,827 | | |
| K11 | | 0,927 | | |
| K12 | | 0,808 | | |
| K13 | | 0,841 | | |
| K2 | | 0,786 | | |
| K3 | | 0,844 | | |
| K4 | | 0,931 | | |
| K5 | | 0,600 | | |
| K6 | | 0,650 | | |
| K7 | | 0,920 | | |
| K8 | | 0,784 | | |
| K9 | | 0,794 | | |
| KK1 | 0,812 | | | |
| KK10 | 0,862 | | | |
| KK11 | 0,935 | | | |
| KK2 | 0,956 | | | |
| KK3 | 0,938 | | | |
| KK4 | 0,501 | | | |
| KK5 | 0,648 | | | |
| KK6 | 0,911 | | | |
| KK7 | 0,917 | | | |
| KK8 | 0,932 | | | |
| KK9 | 0,943 | | | |
| LK1 | | | 0,956 | |
| LK10 | | | 0,678 | |
| LK11 | | | 0,829 | |

| | | | | |
|------|--|--|-------|-------|
| LK12 | | | 0,881 | |
| LK13 | | | 0,914 | |
| LK14 | | | 0,864 | |
| LK15 | | | 0,943 | |
| LK16 | | | 0,616 | |
| LK17 | | | 0,650 | |
| LK18 | | | 0,581 | |
| LK2 | | | 0,772 | |
| LK3 | | | 0,946 | |
| LK4 | | | 0,648 | |
| LK5 | | | 0,913 | |
| LK6 | | | 0,923 | |
| LK7 | | | 0,756 | |
| LK8 | | | 0,755 | |
| LK9 | | | 0,867 | |
| MK1 | | | | 0,641 |
| MK10 | | | | 0,911 |
| MK11 | | | | 0,894 |
| MK12 | | | | 0,925 |
| MK13 | | | | 0,924 |
| MK14 | | | | 0,854 |
| MK15 | | | | 0,874 |
| MK16 | | | | 0,635 |
| MK17 | | | | 0,613 |
| MK18 | | | | 0,366 |
| MK2 | | | | 0,819 |
| MK3 | | | | 0,905 |
| MK4 | | | | 0,646 |
| MK5 | | | | 0,820 |
| MK6 | | | | 0,899 |
| MK7 | | | | 0,933 |
| MK8 | | | | 0,902 |
| MK9 | | | | 0,795 |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS3 2022

Berdasarkan hasil loading factor pada tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 2 indikator dari Kompensasi (K) mendapatkan nilai < 0,7 yaitu KK5 dan KK6. Selanjutnya terdapat 4 indikator dari Lingkungan Kerja (LK) mendapatkan nilai < 0,7 yaitu LK4, LK10, LK16, LK17, LK18. Lalu pada Kepuasan Kerja (KK) terdapat 2 indikator dengan nilai < 0,7 yaitu KK5, KK6. Terakhir pada Motivasi Kerja (MK) terdapat 4 indikator dengan nilai < 0.7 yaitu MK1, MK4, MK16, MK17, MK18. Maka dari itu, Peneliti melakukan model penelitian yang kedua dengan item pernyataan yang memenuhi syarat validitas.

2. Pengujian Reliabilitas

Indikator item pernyataan yang telah valid, tahap selanjutnya adalah pengujian dengan uji reliabilitas dari konstruk-konstruk tersebut. Uji reliabilitas pada SmartPLS3 dilihat dari composite reliability sebesar $> 0,7$ maka penelitian dapat dikatakan reliabel. Adapun nilai yang telah dihitung pada model penelitian kedua yang dilakukan Peneli dapat dilihat pada tabel 3.12 dibawah ini:

Tabel 3.12 Validitas dan Reliabilitas Penelitian Kedua

| | Loading Factor | Composite Reliability | Loading Factor | Composite Reliability | Loading Factor | Composite Reliability |
|------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| K1 | | | 0,824 | 0,966 | | |
| K10 | | | 0,859 | | | |
| K11 | | | 0,950 | | | |
| K2 | | | 0,780 | | | |
| K3 | | | 0,830 | | | |
| K4 | | | 0,965 | | | |
| K5 | | | 0,794 | | | |
| K6 | | | 0,903 | | | |
| K7 | | | 0,946 | | | |
| K8 | | | 0,808 | | | |
| K9 | | | 0,821 | | | |
| KK1 | 0,929 | 0,970 | | | | |
| KK2 | 0,895 | | | | | |
| KK3 | 0,775 | | | | | |
| KK4 | 0,866 | | | | | |
| KK5 | 0,906 | | | | | |
| KK6 | 0,878 | | | | | |
| KK7 | 0,851 | | | | | |
| KK8 | 0,824 | | | | | |
| KK9 | 0,916 | | | | | |
| LK1 | | | | 0,727 | 0,973 | |
| LK10 | | | | 0,764 | | |
| LK11 | | | | 0,829 | | |
| LK12 | | | | 0,900 | | |
| LK13 | | | | 0,842 | | |
| LK2 | | | | 0,819 | | |
| LK3 | | | | 0,964 | | |
| LK4 | | | | 0,787 | | |
| LK5 | | | | 0,959 | | |
| LK6 | | | | 0,954 | | |
| LK7 | | | | 0,917 | | |
| LK8 | | | | 0,849 | | |

| | | | | | | |
|------|--|--|--|-------|-------|-------|
| LK9 | | | | 0,804 | | |
| MK1 | | | | | 0,908 | 0,978 |
| MK10 | | | | | 0,942 | |
| MK11 | | | | | 0,901 | |
| MK12 | | | | | 0,797 | |
| MK13 | | | | | 0,922 | |
| MK2 | | | | | 0,931 | |
| MK3 | | | | | 0,877 | |
| MK4 | | | | | 0,943 | |
| MK5 | | | | | 0,825 | |
| MK6 | | | | | 0,805 | |
| MK7 | | | | | 0,811 | |
| MK8 | | | | | 0,863 | |
| MK9 | | | | | 0,880 | |

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2022

3.5 Teknik Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan model analisis jalur. Model penelitian ini dipilih oleh peneliti dikarenakan dalam penelitian ini variabel *independent* dengan variabel *dependent* terdapat mediasi yang mempengaruhi. Untuk semua variabel adalah data primer, data diambil langsung dari peneliti, variabel bebas yaitu reward, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai mediasi (intervening), lalu Kepuasan Kerja sebagai variabel *dependent*.

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif adalah deskripsi berurutan dari indikator kinerja utama yang digunakan dalam analisis deskriptif: frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus), distribusi (standar deviasi dan varians), dan koefisien hubungan. Metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh . Antar variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data untuk menampilkannya dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range.

b. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode partial least squares (PLS). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah variabel yang mirip dengan penelitian ini dan

variabel yang dimediasi merupakan salah satu acuan dasar, dan peneliti memilih metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini disebut juga sebagai model kausal atau relationship and effect, atau analisis jalur. Metode analisis kecocokan model yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah SEM (structural equation modeling) yang dioperasikan dengan menggunakan program SMARTPLS 3.0.

SEM adalah metode analisis statistik untuk studi yang memerlukan analisis simultan atau simultan dari semua variabel dan indikatornya. Sem milik keluarga statistik multivariat yang dapat menganalisis statistik penelitian yang mencakup tiga atau lebih variabel yang merupakan variabel independen atau dependen. Metode analisis Sem merupakan kombinasi dari dua metode statistik yang terpisah, termasuk analisis faktor dan pemodelan persamaan simultan.

SEM adalah generasi kedua dari teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi efek dari hubungan variabel yang kompleks dan mendapatkan gambaran lengkap dari keseluruhan model. Metode Sem dapat dibagi menjadi dua bagian: Sem berbasis kovarians dan Sem berbasis distribusi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan apa yang dikenal sebagai Sem berbasis varians, atau Pls (partial least squares). Tujuan penggunaan Pls adalah untuk memprediksi dampak dan hubungan antar konfigurasi atau variabel.

Adapun Kriteria PLS adalah sebagai berikut:

- a. Jika semakin besar ukuran sampel, semakin akurat estimasi PLS (minimal 30), tidak terpengaruh oleh kekurangan data.
- b. PLS diklasifikasikan sebagai statistik nonparametrik, sehingga tidak diperlukan asumsi distribusi (normalitas).
- c. Skala pengukuran bisa berupa data berskala metric (rasio & interval), data berskala kuasai metric (ordinal), atau nominal.
- d. Dapat dengan mudah menggabungkan model pengukuran refleksi dan formatif.

- e. Menangani model kompleks yang terkait dengan dampak banyak model struktural. Hingga > 1000 indikator.

Tidak seperti analisis *multivariate* biasa, Sem dapat menguji secara bersama:

- a. Model structural (model struktural), Juga dikenal sebagai model internal, ini menggambarkan efek dan hubungan variabel independen dan dependen.
- b. Model measurement (model pengukuran), Juga disebut model eksternal, ini menggambarkan efek dan hubungan (nilai beban) antara variabel laten dan indeks.

Menggabungkan pengujian dan pengukuran model struktural (kesalahan pengukuran) dan menganalisis faktor-faktor bersama dengan uji hipotesis. Selain itu, proses analisis SEM melibatkan beberapa langkah yang perlu dilakukan:

1. Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Sebuah pengukuran ekstrinsik atau model analisis adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel menyatakan sebagai indikator atau instrumen relatif terhadap variabel latennya. Variabel laten dalam Sem Pls berarti variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dengan menggunakan pemodelan matematika dari variabel yang diamati dan diukur secara langsung. Sedangkan variabel yang dideklarasikan adalah variabel yang dapat diketahui secara langsung secara kuantitatif, dalam penelitian ini berupa skor tanggapan responden pada setiap instrumen atau butir angket.

Outer model dalam penelitian ini dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

a. Uji Validitas (*Covergent Validity*)

Uji validitas untuk menentukan valid atau tidak suatu kuesioner penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan *covergent validity*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika

berhasil mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur dalam penelitian. Convergent Validity merupakan indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, sebagaimana terlihat dari standar loading factor yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item (indikator) yang diukur dengan konstruksinya. Nilai outer loading $> 0,7$ sudah dianggap cukup.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat dilihat menggunakan nilai cross loading vector untuk membandingkan korelasi indikator dengan konstruk penelitian. Dimana jika nilai korelasi indikator konstruk lebih besar dari korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain, maka disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki discriminant validity yang tinggi. Adapun metode lain untuk mengukur discriminant validity adalah dengan cara membandingkan nilai squareroot of Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.

c. Uji reliabilitas (*Composite reability*)

Reliabilitas merupakan suatu alat atau media yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan suatu indikator dari berbagai variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan penelitian konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dengan cara melihat output composite reability, yang dimana nilai harus melebihi 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang didapat reliable dan dapat diandalkan.

d. Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk tujuan memperkuat hasil uji reliabilitas, dimana suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

2. Merancang *Inner Model* (Model Struktural)

Pengujian model internal atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara struktur, signifikansi dan Rkuadrat dari model yang diteliti. Model tekstur dievaluasi menggunakan Rsquared untuk tekstur yang bergantung pada uji dan signifikansi koefisienparameterjalur tekstur.

Penelitian ini meliputi dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen Variabel laten eksogen merupakan variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independen) dalam model yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) selanjutnya adalah variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (dependen) dalam persamaan yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pengaruh keduanya di mediasi oleh Motivasi Kerja (Z).

3. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

a. T-Statistics

Alat uji yang digunakan untuk menguji signifikansi jalur virtual adalah tstatistik. Saat menguji hipotesis menggunakan pendekatan statistik, jika survei menggunakan tingkat alpha 5%, nilai kritis yang ditetapkan untuk tstatistik adalah 1,96. Dengan mengacu pada keputusan tersebut, jika nilai tstatistik $> 1,96$ maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

b. R-Square (R^2)

Tes R-square (R^2) adalah metode pengukuran level model struktural. Nilai R-square (R^2) digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar variasi nilai variabel laten dependen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel laten independen:

1. Nilai $R^2 = 0.75$ Menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen adalah besar/kuat.
2. Nilai $R^2 = 0.50$ Menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen adalah sedang.

3. Nilai $R^2 = 0.25$ Menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen adalah lemah/kecil..

c. F-Square (f^2)

Nilai f- square (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen..

1. Nilai (f^2) = 0.15 menunjukkan bahwa variabel laten independen berpengaruh lemah/kecil terhadap variabel laten dependen.
2. Nilai (f^2) = 0.35 menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen adalah sedang.

d. Variance Inflation Factor (VIF)

VIF Merupakan uji multikolinearitas untuk membuktikan kuat tidaknya korelasi antar variabel. Jika ada korelasi yang kuat, berarti ada masalah dengan model korelasi.:

1. Nilai $VIF > 0.05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.
2. Nilai $VIF < 0.05$, tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

4. Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Analisis pengaruh langsung membantu menguji hipotesis pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriterianya adalah::

a. Path Coefisients (Koefisien Jalur)

1. Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah searah, dan seiring dengan kenaikan/peningkatan nilai variabel bebas maka nilai variabel terikat juga meningkat/naik..

2. Jika nilai faktor lulus negatif, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dibalik. Ketika nilai variabel independen meningkat/meningkat, demikian juga nilai variabel dependen..

b. Nilai Probabilitas/Signifikasi (p-value)

1. Nilai p- values < 0.05 , maka pengaruh variabel signifikan.
2. Nilai p- values > 0.05 , maka pengaruh variabel tidak signifikan

5. Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis efek tidak langsung membantu menguji hipotesis efek tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh mediator atau variabel intervening. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan partisipasi kerja dimediasi oleh motivasi kerja. Kriteria untuk analisis efek tidak langsung atau mediasi:

- a. Jika nilai p-values < 0.05 , maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), yaitu mediator atau variabel perantara bertindak sebagai perantara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai p-values > 0.05 , maka signifikan (pengaruhnya adalah langsung), Artinya, mediator atau variabel intervening tidak berperan dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.