

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat

Objek yang digunakan yaitu karyawan PT. Honoris Industry yang terletak di Jl. Raya Sukabumi KM 2, RT 01 RW 01 Kelurahan. Teluk Pinang, Kecamatan. Ciawi, Kabupaten. Bogor, Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan selama 5 (lima) bulan, dimulai pada Juni sampai dengan Oktober 2024.

3.2 Desain Penelitian

Metode merujuk pada desain penelitian adalah rencana dan struktur yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh berbagai jawaban atas pertanyaan pertanyaan yang disusun dalam sebuah penelitian. Melalui desain penelitian tersebut akan disusun urutan pilihan pengambilan keputusan terkait dengan metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti (Uma Sekaran, 2014).

Metode penelitian yang dipakai untuk penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Maholtra (2017) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berupaya untuk menguantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu. Dari jenis data yang dipakai dalam penelitian kuantitatif dominan yang diolah berupa angka angka (Uma Sekaran, 2014). Instrumen yang dipakai untuk penelitian ini yaitu kuesioner yang dibagikan atau disebarkan luaskan kepada sampel dari populasi yang telah ditentukan. Jenis penelitian yang dipakai untuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang dilaksanakan ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah atau kumpulan generalisasi yang diantaranya untuk objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diperdalam pada akhirnya ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Honoris Industry sebanyak 374 orang. Teknik sampling yang dipakai yaitu Probability sampling yang artinya suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk setiap unsur (anggota) populasi untuk ditentukan sebagai anggota sampel.

Sampel merupakan bagian dari sejumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jumlah responden yang dipakai dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Taro Yamane* dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat sesuai dengan *Taro Yamane*, yaitu kesalahan adalah 5%. Oleh karena itu, penulis dapat menentukan batas minimum syarat margin of error 5% dengan memasukkan margin of error tersebut yang sesuai dengan *Taro Yamane* yaitu:

$$\text{Rumus Taro Yamane} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of Error

Berdasarkan rumus Taro Yamane, maka perhitungan jumlah sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini, adalah $\frac{374}{1+374 \times 0,05^2} = 193,2$ dibulatkan menjadi 193 Responden

3.4 Pengembangan Instrumen

3.4.1 Kinerja Karyawan

A. Definisi Konseptual

Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan seseorang baik kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan selama periode tertentu yang mendukung tujuan dalam perusahaan.

B. Definisi Operasional

Tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya sehingga kinerja perlu diperhatikan guna mencapai produktivitas yang efektif dan efisien. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Kasmir (2019), Wartono & Sudaryana (2020), Harwina (2022), Tupti & Arif (2020), Ferdinandus (2020) yang disimpulkan diantaranya: (1) Kualitas; sejauh mana seseorang bisa mengerjakan pekerjaannya secara baik, (2) Kuantitas; seberapa lama kemampuan seseorang bekerja di setiap harinya, dari kuantitas kerja ini bisa ditinjau dari kecepatan kerja karyawan itu secara individu, (3) Efektivitas; seberapa kemampuan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, bahan baku, tenaga dan teknologi mampu dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap item dalam menggunakan sumber daya.

C. Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Kisi-kisi instrument variabel kinerja yang ditetapkan pada bagian disini adalah instrumen penelitian yang peneliti sintesiskan dari konsep yang dikemukakan beberapa para ahli yaitu Kasmir (2019), Wartono & Sudaryana (2020), Harwina (2022), Tupti & Arif (2020), Ferdinandus (2020). Dari hasil sintesis teori kinerja kemudian peneliti gunakan sebagai indikator dalam menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai penelitian yang digunakan. Kisi-kisi instrumen variabel bisa dibaca pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber
Kinerja (Y)	Kualitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitasnya	1,2	Harwina (2022), Wartono & Sudaryana (2020), Ferdinandus (2020).
		2. Menghasilkan barang sesuai dengan SOP	3	
	Kuantitas	1. Mampu menghasilkan sesuai dengan target	4,5	(Glorianismus et al., 2023)

	2. Mampu menghasilkan dengan jumlah siklus	6	
Efektivitas	1. Mengoptimalkan penggunaan teknologi	7,8	(Glorianismus et al., 2023)
	2. Tingkat penggunaan bahan baku	9,10	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

3.4.2 Kompetensi Kerja

A. Definisi Konseptual

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai suatu kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, pada bagian produksi memerlukan keterampilan berupa keahlian teknis, pengetahuan operasional dan keterampilan komunikasi.

B. Definisi Operasional

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna menjalankan tugasnya secara baik. Indikator yang digunakan dalam penelitian menurut konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Bischof-dos-Santos & de Oliveira (2020), Dos Santos et al (2017), dan Jerman et al (2020) diantaranya: (1) Keahlian Teknis; Keahlian yang berkaitan dengan berbagai tindakan seperti analisis, desain, perencanaan, implementasi, pengendalian, dan perbaikan. (2) Pengetahuan Operasional; Memiliki pengetahuan terkait literasi teknis, literasi TIK, memiliki pengetahuan inovasi dan kreativitas. (3) Keterampilan Komunikasi; Melibatkan kemampuan mendengarkan secara efektif, memiliki keterampilan komunikasi lisan dan tertulis yang kuat.

C. Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel kompetensi yang ditetapkan pada bagian disini yaitu instrumen penelitian yang peneliti sintesiskan dari konsep yang

dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Bischof-dos-Santos & de Oliveira (2020), Dos Santos et al (2017), dan Jerman et al (2020). Dari hasil sintesis teori kompetensi, kemudian peneliti gunakan sebagai indikator dalam menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian yang digunakan. Kisi-kisi instrument variabel tersebut bisa dibaca pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber
Kompetensi Kerja (X1)	Keahlian Teknis	1. Keahlian yang berkaitan dengan berbagai tindakan seperti analisis, desain, perencanaan, implementasi, pengendalian, dan perbaikan	11-14	(dos Santos et al., 2017)
	Pengetahuan operasional	1. Memiliki pengetahuan terkait literasi teknis, dan literasi TIK	15,16	(Jerman et al., 2020)
		2. Memiliki pengetahuan inovasi dan kreativitas.	17	
	Keterampilan komunikasi	1. Melibatkan kemampuan mendengarkan secara efektif	18,19	(Bischof-dos-Santos & de Oliveira, 2020)
		2. Memiliki keterampilan komunikasi lisan dan tertulis yang kuat	20	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

3.4.3 Disiplin Kerja

A. Definisi Konseptual

Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku atau sikap seseorang untuk menjalankan aktivitas sesuai dengan peraturan di dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis secara sukarela.

B. Definisi Operasional

Disiplin sebagai perilaku yang mendukung pekerjaan dalam suatu perusahaan termasuk disiplin terhadap waktu atau target yang ditentukan, Indikator yang digunakan dalam penelitian menurut konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Rachmaniah et al (2022), Windi

& Sundari (2021), Edward et al (2023), Rahayu & Dahlia (2023), Ubaidillah et al (2023) yang disimpulkan diantaranya: Kehadiran; Frekuensi absensi sebagai salah satu perhitungan untuk bisa diketahui frekuensi kedisiplinan seseorang. Semakin tinggi Tingkat kehadiran, disitulah bisa dikatakan seseorang tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi, (2) Taat Peraturan; dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja, (3) Tepat waktu; Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

C. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel disiplin kerja yang ditetapkan untuk disini ini adalah instrumen penelitian yang peneliti sintesiskan dari konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Rachmaniah et al (2022), Windi & Sundari (2021), Edward et al (2023), Rahayu & Dahlia (2023), Ubaidillah et al (2023). Dari hasil sintesis teori disiplin kerja, kemudian peneliti gunakan sebagai indikator dalam menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian yang digunakan. Kisi-kisi instrument variabel tersebut bisa dibaca di tabel sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	1. Frekuensi kehadiran yang tinggi	21,22	Edward et al (2023)
		2. Rendahnya Tingkat ketidakhadiran	23	
	Taat Peraturan	1. Taat pada peraturan yang berlaku	24,25	Rachmaniah et al (2022), Windi & Sundari (2021),
		2. Mengikuti perintah atasan	26	
	Tepat Waktu	1. Datang ke tempat kerja tepat waktu	27,28	Rahayu & Dahlia (2023), Ubaidillah et al (2023)
		2. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	29,30	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

3.4.4 Kepuasan Kerja

A. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menyenangkan bagi seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga adanya motivasi dalam dirinya dalam bekerja.

B. Definisi Operasional

Seseorang yang senang dalam pekerjaannya, penuh gairah dan semangat menunjukkan adanya kepuasan dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Tri Finta (2021), Rinny et al (2020), Bahmani-oskooee & Feinberg (2022), Ronny & Maria (2020), Marhayani et al (2019) yang disimpulkan diantaranya: (1) Pimpinan; mencakup pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan. (2) Rekan Kerja; mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja. (3) Upah; mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian.

C. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel disiplin kerja yang ditetapkan untuk disini yaitu instrumen penelitian yang peneliti sintesiskan dari konsep yang dikemukakan oleh beberapa para ahli yaitu Tri Finta (2021), Rinny et al (2020), Bahmani-oskooee & Feinberg (2022), Ronny & Maria (2020), Marhayani et al (2019). Dari hasil sintesis teori disiplin kerja, kemudian peneliti gunakan sebagai indikator dalam menyusun butir-butir pernyataan dalam kuesioner sebagai instrumen penelitian yang digunakan. Kisi-kisi instrument variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber
Kepuasan Kerja (X3)	Pimpinan	1. Memiliki atasan yang menyengkan	31,32	Tri Finta (2021),
			33,34	

	2.	Atasan yang ikut berpartisipasi dalam pekerjaan		Rinny et al (2020)
Rekan Kerja	1.	Memiliki rekan kerja yang selalu mendukung dalam pekerjaan	35,36	Bahmani-oskooee & Feinberg (2022),
	2.	Memiliki rekan kerja yang menyenangkan	37	
Upah	1.	Mendapatkan upah yang mampu memenuhi kebutuhan	38,39	Ronny & Maria (2020), Marhayani et al (2019)
	2.	Mendapatkan upah secara adil	40	

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu studi Pustaka & studi lapangan. Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari literatur yang didapatkan dari jurnal-jurnal, buku dan karya ilmiah yang terkait dengan pokok masalah yang diteliti. Untuk studi lapangan dilakukan melalui adanya wawancara, pengamatan dan penyebaran kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini. Kuesioner dalam penelitian ini disebar kepada karyawan PT. Honoris Industry dilengkapi dengan pernyataan dan pilihan jawaban pada pertanyaan sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

Pengukuran dilakukan dengan memakai skala Likert, menurut Sugiyono (2017) skala likert dengan skor 5 (lima) point, yaitu 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Ragu-Ragu), 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju), dijelaskan di tabel sebagai berikut oleh peneliti.

Tabel 3.5 Skor Skala Likert	
Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penjelasan dari keseluruhan hingga komponen yang lebih kecil agar dapat diketahui komponen yang dominan, kemudian dibandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, (Misbahudin & Hasan, 2015). Teknik analisis data digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diuraikan dalam fokus penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 4.1.0.8

Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS (Partial Least Square) adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) (Ghozali, 2018). PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS (*Partial Least Square*). Selain itu PLS (*Partial Least Square*) tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Partial Least Square digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Husein, 2015).

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa *Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan

besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2018).
- c. *Composite Reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.
- d. Uji Konstruk merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai multikolinieritas, bisa diukur menggunakan collinearity indicator dengan skor VIF kurang dari 5, jika di atas 5 maka mengindikasikan terdapat multikolinieritas. Skor VIF juga didapatkan dari pengukuran model menggunakan PLS algoritma

2. Analisa Inner Model

Pengujian model ini merupakan pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan

endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independena) sedangkan variabel laten endogen adalah berperan sebagai variabel yang pernah menjadi variabel terikat (dependen). Dengan demikian pengujian terhadap model struktural di evaluasi dengan menggunakan *R square* dan *Goodness of Fit (GOF)*. Adapaun Tahapan pengujian inner model dalam penelitian ini sebagai berikut (Ghozali, 2018):

a. Nilai *R-square*

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji goodness-fit model (GOF), dimana uji model struktural nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar nilai variabel laten dependen tertentu yang dijelaskan oleh variabel laten independent.

- 1) Jika nilai $R^2 = 0,75$, artinya bahwa dapat diidentifikasi pengaruh laten independen terhadap variabel laten dependen besar.
- 2) Jika nilai $R^2 = 0,50$, artinya bahwa dapat diidentifikasi pengaruh laten independen terhadap variabel laten dependen sedang/ menengah
- 3) Jika nilai $R^2 = 0,25$, artinya bahwa dapat diidentifikasi pengaruh laten independen terhadap variabel laten dependen kecil.

b. Goodness of Fit (GOF)

Uji model fit dapat dilihat dari nilai SRMR dan NFI. Menurut Ghozali (2018) model dikatakan fit jika memiliki SRMR $< 0,10$ sedangkan jika nilai NFI semakin mendekati ke 1 maka semakin baik atau fit.

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Cepeda et al., (2017), untuk menganalisis efek mediasi diharuskan untuk melihat perubahan pengaruh dari hubungan langsung (*direct effects*) dan hubungan tidak langsung (*indirect effets*), dimana terdapat dua kategori untuk menganalisis yaitu:

1. Analisis *Direct Effects* (Pengaruh langsung) Dalam menganalisis direct effect/ pengaruh langsung ini adalah untuk menguji hipotesis variabel

independen terhadap variabel dependen, dimana kriteria-kriterianya adalah sebagai berikut :

a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur), dimana

- 1) Jika nilai *path coefficients* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah, jika nilai suatu variabel independen meningkat, dan nilai variabel dependen tersebut akan naik juga.
- 2) Jika nilai *path coefficients* negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen menurun, maka nilai variabel dependen akan berlawanan.

b. Nilai Probabilitas/ Signifikansi (P-Value), dimana

- 1) Jika nilai *p-value* $< 0,05$, maka pengaruh terhadap variabel signifikan.
- 2) Jika nilai *p-value* $> 0,05$, maka pengaruh terhadap variabel tidak signifikan.

2. Analisis Indirect Effect (Pengaruh tidak langsung)

Dalam analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini adalah menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independent terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel atau intervening. Pengaruh tidak langsung ini dapat dilihat dari hasil bootstrapping kolom specific indirect effect dengan mengetahui tujuan bagaimana peran variabel intervening mempengaruhi variabel independent terhadap variabel dependen.

4. Uji Efek Mediasi

1). Uji Sobel (Sobel Test)

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2018) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengujian hipotesis

mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test).

Analisis sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh intervening/mediator. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (variabel bebas) kepada variabel dependen (variabel terikat) melalui intervening. Nilai Z_{hitung} dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi yang signifikan. Z_{tabel} mutlak sebesar (1,96).

2). Variance Accounted For (VAF)

Variabel mediasi merupakan suatu variabel yang mewakili sebuah situasi, variabel mediasi berperan sebagai penghubung atau jembatan suatu proses korelasi dari variabel endogen dengan variabel eksogen. (Hair et al., 2017). Menurut Hair, terdapat 3 jenis pengaruh mediasi dilihat dari nilai Variance Accounted For (VAF) yaitu sebagai berikut:

- Full Mediation: jika nilai VAF lebih dari 80%
- Partial Mediation: jika nilai VAF berkisar 20%-80%
- No Mediation: jika nilai VAF dibawah 20%