

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Suharsimi (2012) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi, (2010), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan angket. Dan analisisnya menggunakan uji hipotesis dan uji mediasi dengan bantuan program *SmartPLS*.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Dalam mengukur variabel yang masih bias dapat dilakukan dengan cara mereduksi ide atau konsep abstrak dalam suatu penelitian. Hal ini menjadi perilaku dan/atau properti yang dapat diamati oleh pengamat. Konsep tersebut dikodifikasi, dan kemudian diubah menjadi elemen yang dapat diamati dan diukur, sehingga dalam hal ini memungkinkan metrik konsep tersebut lebih dapat dikembangkan (Sekran dan Bougie, 2016). Berdasarkan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover intention melalui Stres Kerja (Studi Pada PT Sampoerna MPS Ploso Bagian Produksi)”, definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan dibawah ini :

a. Variabel Independen

Variabel independent/variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel terikat (Sekaran dan Bougie, 2016). Varians variabel dependen dihitung oleh variabel independen, dan perubahan variabel independen menyebabkan perubahan variabel dependen (Sekran dan Bougie, 2016). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan (X)

Peranan kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2015) dapat bebentuk peranan interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Ketiga peranan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Interpersonal

Salah satu tuntutan yang harus dipenuhi seorang pimpinan adalah ketrampilan insani. Peran interpersonal ini terdiri dari tiga bentuk yaitu: Pertama, selaku simbol keberadaan perusahaan yang dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial seperti menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan rekan setingkat para bawahan dan mitra kerja. Kedua, selaku pimpinan yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan. Ketiga, peran selaku penghubung dimana seorang pimpinan harus dapat menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat

sesuatu bagi perusahaan dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh perusahaan.

2. Peran Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang krusial sifatnya, karena kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut terdiri tiga bentuk, yaitu: Pertama, seorang pimpinan merupakan pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam perusahaan. Kedua, peran sebagai pembagi informasi. Informasi yang diperoleh seorang pimpinan selain berguna dalam fungsi kepemimpinannya juga harus disalurkan kepada pihak lain dalam perusahaan. Ketiga, peran selaku juru bicara perusahaan. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar perusahaan, terutama menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh perusahaan.

3. Peran Pengambilan keputusan

Pada peranan ini ada tiga bentuk yaitu, pertama selaku entrepreneur. Peran ini seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam perusahaan. Kedua peredam gangguan. Peran ini antara lain berarti kesediaan memikul

tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila perusahaan menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada perusahaan. Ketiga pembagi sumber dana dan daya. Peran ini tampak ketika pimpinan dengan kekuasaan atau kewenangannya mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, menurunkan pangkat seseorang dari jabatannya.

b. Variabel Mediasi

Variabel mediasi dan intervening adalah variabel yang muncul antara saat variabel independen mulai mempengaruhi variabel dependen dan saat pengaruhnya dirasakan (Sekran dan Bougie, 2016). Variabel parametrik muncul sebagai fungsi dari variabel independen yang beroperasi di setiap situasi dan berguna untuk membuat konsep dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stress kerja.

Stres Kerja (M)

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Robbins dan Judge (2013) mengelompokkan indikator dari stres kerja ke dalam tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1. Indikator fisiologikal.

Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu :

- a. Detak jantung meningkat
2. Indikator psikologikal

Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu

- a. menunda-nunda pekerjaan.
3. Indikator perilaku.

Indikator ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu

- a. Berbicara cepat.

c. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti untuk memahami dan mendeskripsikannya, menjelaskan variabilitasnya, dan memprediksinya (Sekran dan Bougie, 2016). Dengan mengukur variabel terikat, diperoleh variabel lain yang mempengaruhi variabel tersebut (Sekran dan Bougie, 2016). Variabel terikat untuk survei ini adalah turnover intention.

Turnover intention (Y)

Turnover intention menurut (Rivai, 2014) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan perusahaan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut (Halimah et al., 2016) terdapat indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

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

Kondisi ini merupakan cerminan dari karyawan perusahaan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

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

Kondisi ini merupakan cerminan dari karyawan perusahaan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan perusahaan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

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

Kondisi ini merupakan cerminan dari karyawan perusahaan untuk keluar. karyawan perusahaan memiliki keinginan untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan perusahaan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berikut akan dijabarkan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan (Sutrisno, 2015) (X).	a. Interpersonal	X ₁ . Pimpinan saya selalu memberi kepercayaan kepada bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
	b. Informasional	X ₂ . Pimpinan saya mampu membina komunikasi yang baik dengan bawahan

	c.Pengambilan Keputusan	X ₃ . Pimpinan saya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya
<i>Turnover intention</i> (Halimah et al., 2016) (Y)	a. Memikirkan untuk keluar	Y ₁ . Saya sudah memikirkan cara untuk pindah ke perusahaan lain
	b.Pencarian alternatif pekerjaan	Y ₂ . Saya mencari informasi mengenai kemungkinan untuk pindah ke perusahaan lain
	c.Keinginan untuk keluar	Y ₃ . Saya berkeinginan akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.
Stres Kerja (Robbins, Stephen P & Judge, 2013) (M)	Fisiologikal	M ₁ . Beban kerja yang berlebihan membuat saya mengalami detak jantung meningkat
	Perilaku	M ₂ .Saya merasa emosi apabila mendapat beban pekerjaan yang berlebihan.
	Psikologikal	M ₃ . Saya mulai malas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3.3 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert. Skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Artinya angka 5 yaitu sangat setuju, angka 4 artinya setuju, angka 3 artinya netral, angka 2 artinya tidak setuju, angka 1 artinya sangat tidak setuju. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik pengambilan sampel

a. Populasi

Menurut (Kuncoro, 2013), populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dari pengertian ini maka yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Sampoerna MPS Ploso yaitu orang 124

b. Sampel dan Teknik Pengambilan Sample

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel yaitu suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasinya besar, dan peneliti pun tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel minimal yang digunakan, dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{124}{1+124(0,1)^2} = \frac{124}{2,24} = 55,3$$

Jadi berdasarkan rumus diatas, sampel yang diambil sebanyak 55 karyawan

Dalam penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis *non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. Sampel Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan penulis dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dan sesuai dengan kriteria sebagai sumber data.

3.5 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), wawancara, dan pengamatan langsung (observasi).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

a. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan peneliti.
2. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada karyawan.

3.6 Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrumen (Arikunto, 2012), suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validity*. Menurut (Umar, 2011) Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*Corrected Item Total Correlation*).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi lebih besar dibandingkan dengan 0,3 pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item tersebut valid.

Tabel 3.2 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	Standar Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	X1. 1	0.789	0,3	Valid
	X2. 2	0.678	0,3	Valid
	X3. 3	0.639	0,3	Valid
<i>Turnover intention</i>	Y1. 1	0.733	0,3	Valid
	Y2. 2	0.583	0,3	Valid
	Y3. 3	0.628	0,3	Valid
Stres Kerja	M1. 1	0.820	0,3	Valid
	M2. 2	00.804	0,3	Valid
	M3. 3	.656	0,3	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel terkait dinyatakan valid. Menurut Sugiyono (2016), penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi lebih besar dibandingkan dengan 0,3 Dapat disimpulkan bahwa data ini lolos uji validitas.

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 instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2016). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu riabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dengan keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ^1

2 = Varians total

Tabel 3.3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Standar minimal yang di syaratkan	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan	0,718	> 0,60	Reliabel
2.	<i>Turnover intention</i>	0,646	> 0,60	Reliabel
3.	Stres Kerja	0,785	> 0,60	Reliabel

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Croanbach Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2016), Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel yang digunakan tersebut telah reliabel karena telah memiliki standar minimal yang dipersyaratkan.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016). Pengolahan dan penyajian data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0.

3.7.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban angket responden dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. penentuan range adalah sebagai berikut :

Range : skor tertinggi – skor terendah Range skor

Range

$$range = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga range adalah 0,8

Range Skor : 1 – 1,8 = Sangat Rendah

1,81– 2,6 = Rendah

2,61 – 3,4 = Cukup / Sedang

3,41 – 4,2 = Tinggi

4,21 – 5 = Sangat Tinggi (Sudjana, 2005)

3.7.2 Analisis Kuantitatif (Inferensial)

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Untuk mempermudah dalam menganalisa data dapat menggunakan program *SmartPLS* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel

3.8. Alat Analisis Statistik Data

3.8.1.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan

pengembangan lebih lanjut dari *path analysis* (analisis jalur), pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lengkap dan akurat

3.8.1.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering disebut juga (*outer relation atau model measurement*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Pengujian dalam outer model adalah sebagai berikut:

a. Convergent Validity Convergent

Validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan valid atau memenuhi *convergent validity* apabila memiliki nilai outer loading $> 0,7$. (Ghozali, 2015) mengungkapkan bahwa *convergent validitas* berhubungan dengan prinsip pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali, 2015) metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,07$. Selain itu, cara lain yang dapat digunakan untuk melihat model yang mempunyai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model.

c. *Composite Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara mengukur nilai *Composite Reliability*. *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* harus $> 0,07$ (Ghozali, 2015)

3.8.1.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut metode pengujian model struktural yaitu:

a. *R-Square* (R^2)

R-square dilihat dari nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali, 2015). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2 Predictive Relevance

Menurut (Noor, 2014) untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya maka dapat menggunakan Q^2 predictive relevance atau koefisien determinasi total pada analisis jalur (mirip R^2 pada regresi). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali, 2015)

c. Quality Index

PLS path modelling dapat mengidentifikasi *criteria global optimization* untuk mengetahui goodness of fit dengan Gof index. Goodness of fit atau Gof index yang dikembangkan oleh (Tenenhaus, 2005) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural disamping itu, menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF large) (Ghozali, 2015).

3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Selanjutnya hasil penelitian akan di uji dengan uji T-test dengan menggunakan metode bootstrapping. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar Ada dua jenis pengujian hipotesis dengan T-test di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan. Berikut cara pengujian hipotesis tersebut:

- a. Pengujian hipotesis secara parsial Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun skor atau nilai Tstatistic harus lebih dari 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5% dan power 80%. Nilai Tstatistic ini di dapatkan dari proses *bootstrapping* (Abdillah dan Hartono, 2015:197).
- b. Pengujian hipotesis secara simultan Pengujian hipotesis secara simultan dalam *SmartPLS* dapat dilihat pada hasil *indirect effect*, dimana tidak pada koefisien karna pada efek moderasi tidak hanya dilakukan pengujian efek langsung (*direct effect*) variabel independent ke variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel dependen, tetapi juga hubungan interaksi antara variabel independent dan variabel moderasi terhadap variabel dependen. Karena itu *indirect effect* digunakan utuk melihat efek dari adanya variabel mediasi yang menghubungkan variabel ndependen

dengan variabel dependen dimana hasil literasi *bootstrapping* harus memperoleh nilai Tstatistic variabel moderasi lebih sama dengan dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh (Abdullah, 2015).

3.10 Uji Mediasi

Menurut (Baron, Reuben M., 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.