

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang mempunyai hubungan sebab akibat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dibuat oleh peneliti, menjabarkan tentang operasional dari variabel yang diteliti. Definisi operasional merupakan upaya peneliti untuk menjabarkan secara lebih detail tentang variabel yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, yaitu variabel bebas yaitu motivasi (X), variabel terikat, yaitu kinerja tenaga kesehatan (Y), dan variabel mediasi, yaitu komitmen organisasi (M).

#### 3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen dalam penelitian ini yaitu motivasi (X). Motivasi adalah motivasi kerja merupakan sikap (*attitude*) pegawai berupa daya pendorong dari tindakan yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam relasi instansi dan pegawai, motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar bersedia bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Indikator Motivasi kerja, sebagai berikut ;

1. Indikator motivasi kerja intrinsik, yaitu :
  - a. Prestasi : Keberhasilan seorang tenaga kesehatan yang diukur melalui prestasi yang diraihinya
  - b. Penghargaan : Pemberian instansi kepada tenaga kesehatan sebagai bentuk apresiasi terhadap keberhasilan tenaga kesehatan, dimaksudkan supaya memacu agar lebih berprestasi lagi

- c. Tanggung jawab : Tanggung jawab merupakan kewajiban tenaga kesehatan dalam melaksanakan tanggungjawab kerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang diterima (Novira, 2021).
2. Indikator motivasi kerja ekstrinsik, yaitu :
    - a. Imbalan : Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kesehatan setelah melakukan sesuatu pekerjaan
    - b. Kondisi kerja : Kondisi kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
    - c. Hubungan interpersonal : Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja
    - d. Kebijakan : Kebijakan merupakan aturan yang pada umumnya telah ditetapkan atau dibuat dalam bentuk tertulis (Novira, 2021).

### 3.2.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja tenaga kesehatan (Y). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau tingkat pencapaian hasil secara terencana dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan atau yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan.

Pada penilaian kinerja Tenaga kesehatan Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu :

1. Orientasi pelayanan, dengan indikator

- a. Sikap kerja tenaga kesehatan Puskesmas Mayangan dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.
  - b. Perilaku kerja tenaga kesehatan Puskesmas Mayangan dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani
2. Integritas, dengan indikator
    - a. Dapat dipercaya dan terpercaya : Tenaga kesehatan menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan tenaga kesehatan dilaporkan secara jujur
  3. Disiplin, dengan indikator
    - a. Mentaati peraturan : Seorang tenaga kesehatan yang mentaati peraturan puskesmas mayangan.
  4. Kerjasama, dengan indikator
    - a. Bekerjasama : suatu proses dimana praktisi tenaga kesehatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan.

### 3.2.3 Variabel Mediasi (M)

Menurut (Sugiyono, 2016) variabel mediasi adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independen dengan variable dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (M). Griffin (2014). Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu, muncul dalam bentuk yang berbeda-beda berupa kemauan untuk mengerahkan segala upaya.

Tujuannya adalah untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Zurnali (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan perusahaan atau implikasinya yang memengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam perusahaan atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga hal yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), dengan indikator
  - a. Perasaan cinta atau suka pada Instansi : keterlibatan emosional tenaga kesehatan pada instansi berupa perasaan senang bekerja pada instansi..
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dengan indikator
  - a. Pengorbanan pribadi : persepsi tenaga kesehatan atas biaya dan resiko sebab meninggalkan instansi saat ini, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila resign dari instansi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi tenaga kesehatan tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), dengan indikator
  - a. Kewajiban dan tanggung jawab : sebuah kewajiban moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada instansi yang mempekerjakannya.

Tabel 3.1 Definisi operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Kisi-kisi Pertanyaan
Motivasi (X)	Sikap ( <i>attitude</i> ) karyawan berupa daya pendorong dari tindakan yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan	1. Motivasi kerja intrinsik	- Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya bekerja dengan baik karena ingin mendapatkan prestasi kerja yang baik</li> <li>Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa bantuan pegawai lain.</li> </ol>
			- Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya berharap pekerjaan saya mendapatkan penghargaan dari pimpinan.</li> <li>Instansi selalu memberikan (pujian, penghargaan) bagi pegawai yang berprestasi serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.</li> </ol>
			- Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh tanggung jawab.</li> <li>Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.</li> </ol>
		2. Motivasi kerja ekstrinsik	- Imbalan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Instansi telah memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawai.</li> <li>Imbalan yang diberikan instansi tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.</li> </ol>
			- Kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya merasa motivasi saya dalam bekerja banyak dipengaruhi oleh kondisi kerja.</li> <li>Kebersihan di ruang saya sudah cukup baik.</li> </ol>

			- Hubungan interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya membutuhkan hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain.</li> <li>2. Di Instansi tempat saya bekerja semua pegawai saling membantu agar pekerjaan cepat selesai.</li> </ol>
			- Kebijakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bekerja dengan mengikuti kebijakan yang ditetapkan</li> <li>2. Kebijakan di instansi cukup baik</li> </ol>
Kinerja tenaga kesehatan (Y)	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau tingkat pencapaian hasil secara terencana dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan atau yang diharapkan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan	1. Orientasi pelayanan	- Sikap  - Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menyediakan layanan untuk merespon pasien dengan cepat.</li> <li>2. Saya mampu memahami adanya permasalahan atau keluhan permasalahan pasien dalam pekerjaan yang telah ditangani</li> </ol>
		2. Integritas	- Dapat dipercaya dan terpercaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menampilkan profesionalisme dalam bekerja secara teliti dan hati-hati.</li> <li>2. Setiap ada masalah dengan pekerjaan, saya akan mengungkapkannya dengan pimpinan saya</li> </ol>
		3. Disiplin	- Mentaati peraturan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya selalu menaati peraturan instansi</li> <li>2. Saya menjalankan segala perintah dari pimpinan</li> <li>3. Saya menjalankan pekerjaan sesuai peran saya</li> </ol>
		4. Kerja sama	- Hubungan baik dengan unit lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mempunyai hubungan baik dengan unit lainnya dalam menangani pasien</li> <li>2. Kesedian menerima keputusan</li> </ol>
Komitmen organisasi (M)	Dorongan dari dalam diri individu, muncul dalam bentuk yang berbeda-beda berupa kemauan untuk mengerahkan segala upaya.	1. Komitmen afektif	- Perasaan cinta atau suka pada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di instansi ini</li> <li>2. Instansi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya</li> </ol>
		1. Komitmen kontinyu	- Pengorbanan pribadi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di instansi ini ialah jika saya meninggalkan instansi</li> </ol>

				<p>maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan instansi saya yang tidak didapat dari instansi lainnya</p> <p>2. Saat ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang sangat saya inginkan.</p>
		2. Komitmen normatif	- Kewajiban dan tanggung jawab	<p>1. Salah satu alasan saya tetap bekerja di instansi ini adalah saya percaya bahwa loyalitas sangat penting, oleh karena itu saya merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.</p> <p>2. Jika saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan instansi ini.</p>

Sumber : Peneliti (2022)

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Kuncoro (Sugiyono, 2016), Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau objek penelitian. Populasi adalah himpunan suatu unit atau objek yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Mayangan sebanyak 70 responden.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Ketenagaan	Jumlah
1	Dokter	4
2	Dokter gigi	1
3	Perawat	17
4	Bidan	19
5	Perawat gigi	1
6	Tenaga kesehatan masyarakat	1
7	Kesehatan lingkungan	1
8	Pranata laboratorium kesehatan	2
9	Nutrisionis	2
10	Asisten apoteker	1
Jumlah		49

Sumber : Puskesmas Mayangan

### 3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2016) Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Puskesmas Mayangan sebanyak 49 responden.

## 3.4 Jenis dan Sumber Data

### 3.4.1 Jenis data

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder).

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yakni :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan observasi di Puskesmas Mayangan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan majalah dan situs.

### **3.4.2 Sumber data**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui observasi dan dokumentasi.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini adalah dengan cara melakukan hubungan langsung terhadap objek yang diteliti melalui :

1. Observasi

Peneliti mengobservasi langsung kelapangan dengan mengamati variabel yang diukur dalam penelitian pada objek pegawai di Puskesmas Mayangan.

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan informasi dan data yang didapat dengan cara mempelajari, membaca, dan mengutipnya dari

berbagai sumber seperti buku, skripsi, jurnal dan arsip-arsip laporan lembaga.

### 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Dengan memberikan daftar pertanyaan tersebut, jawaban – jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data. Nantinya data diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian.

Jawaban pada kuesioner menggunakan skala likert. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Pemberian skor pada skala likert sebagai berikut ;

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

## 3.6 Uji Instrumen

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu

ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2012).

Suatu instrumen yang valid atau sah jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan *corrected item total*. Perhitungan *corrected item total* menggunakan bantuan SPSS. Apabila hasil uji *pearson product moment* atau *r* menunjukkan *r*-hitung > 0,3 maka item pernyataan dinyatakan valid (Sugiyono,2016). Teknik korelasi *corrected item total*, rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum x^2 - (\sum X)^2\}. (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

*r* = Koefisien Korelasi

$\sum X_i$  = Jumlah Skor Item

$\sum Y_i$  = Jumlah Skor Total

*n* = Jumlah Responden

Uji validitas yang dilakukan peneliti menggunakan 30 responden dengan teknik analisis *Corrected Item-Total Correlation*

**Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Indikator	Validitas		Keterangan
		r hitung	r kritis	
Motivasi Kerja	X1.1	0.879	0.3	Valid
	X1.2	0.879	0.3	Valid
	X1.3	0.889	0.3	Valid
	X1.4	0.746	0.3	Valid
	X1.5	0.730	0.3	Valid

	X1.6	0.802	0.3	Valid
	X1.7	0.820	0.3	Valid
	X1.8	0.730	0.3	Valid
	X1.9	0.879	0.3	Valid
	X1.10	0.628	0.3	Valid
	X1.11	0.620	0.3	Valid
	X1.12	0.925	0.3	Valid
	X1.13	0.925	0.3	Valid
	X1.14	0.879	0.3	Valid
Kinerja pegawai	Y1.1	0.887	0.3	Valid
	Y1.2	0.936	0.3	Valid
	Y1.3	0.717	0.3	Valid
	Y1.4	0.763	0.3	Valid
	Y1.5	0.748	0.3	Valid
	Y1.6	0.877	0.3	Valid
	Y1.7	0.770	0.3	Valid
	Y1.8	0.767	0.3	Valid
	Y1.9	0.768	0.3	Valid
Komitmen organisasi	M1.1	0.864	0.3	Valid
	M1.2	0.832	0.3	Valid
	M1.3	0.722	0.3	Valid
	M1.4	0.801	0.3	Valid
	M1.5	0.821	0.3	Valid
	M1.6	0.898	0.3	Valid

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r$  hitung dari seluruh item pernyataan  $>$   $t$  tabel (0,3), yang berarti seluruh pertanyaan yang dijadikan instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Selain valid (sah) sebuah instrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya bahwa instrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan. Dimana apabila instrumen ini diberikan pada kelompok yang sama dengan waktu yang berbeda akan sama hasilnya.

Reliabilitas instrumen adalah alat untuk menguji tingkat konsistensi atau kehandalan dari instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto 2012). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Reliabilitas suatu alat ukur secara kuantitatif dinyatakan dengan koefisien reliabilitas. Karena semua skala yang digunakan menyediakan enam alternatif jawaban maka teknik statistik yang tepat untuk menguji reliabilitas skala berdasarkan konsistensi internal dari skala adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2016) Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*:

$$R = \frac{k}{(k-1)} \frac{[1 - \sum \sigma b^2]}{\sigma t^2}$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = total varians butir

$\sigma t^2$  = total varians

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Ada pendapat lain yang mengemukakan baik buruknya reliabilitas instrumen dapat dikonsultasikan dengan nilai r tabel.

Uji reliabilitas yang dilakukan peneliti menggunakan 30 responden dengan teknik analisis *Cronbach Alpha*. didapatkan hasil sebagai berikut ;

**Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Coefficient</i>	<i>Standart Cronbach's Alpha Coefficient</i>
Motivasi (X)	0,774	0.7
Kinerja pegawai (Y)	0,787	0.7
Komitmen organisasi (M)	0,808	0.7

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha Coefficient* dari variabel Motivasi (X), Kinerja pegawai (Y) dan Komitmen organisasi (M) > 0,70 yang berarti bahwa variabel dikatakan reliabel

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner (Arikunto, 2012).

Analisis deskriptif untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan dikategorikan menjadi 5 kategori Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik dengan perhitungan menurut Sudjana (Sudjana,2005) sebagai berikut :

- Nilai Maksimum = 5
- Nilai Minimum = 1
- Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5  
= [5-1] : 5  
= 0,8

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Cukup baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21- 5,00	Sangat baik

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

Analisis *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk mendapatkan hubungan variabel laten serta bertujuan memprediksi indikator-indikator struktural konstruk. Ghozali (2014) menyatakan bahwa karena PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model Struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Dalam model evaluasi PLS terdapat tahap-tahap sebagai berikut:

1. Merancang model struktural (*Inner model*)

Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (*inner model*), semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain. Variabel laten dibagi menjadi dua yaitu variabel eksogen dan variabel endogen.

## 2. Merancang model pengukuran (*Outer Model*)

Pada model pengukuran, yang disebut juga sebagai model bagian luar, menghubungkan semua variabel indikator dengan variabel latennya. Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.

### a. *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dari masing-masing indikator konstruk, suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading faktor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila *loading faktor* dibawah 0,5 maka akan di drop dari model.

### b. *Discriminant Validity*

Pengujian *Discriminant Validity* merupakan tingkat sejauh mana hasil pengukuran suatu konsep mampu membedakan diri dengan hasil pengukuran konsep lain secara teoritis memang harus berbeda Validitas diskriminan juga merupakan bagian dari outer model. Syarat untuk memenuhi validitas diskriminan ini adalah suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Metode lain untuk melihat discriminant validity adalah dengan

melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, jika nilai akar dari AVE lebih besar dibandingkan nilai tertinggi korelasi antar konstruksya maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

c. *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,70. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha*  $\geq 0,7$  hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang diajukan untuk melihat pengaruh variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat. Saat menguji hipotesis dengan analisis menggunakan WarpPLS. Studi ini menguji hipotesis berikut:

Ho<sub>1</sub> :  $\beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari Motivasi (variabel X) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (variabel Y).

Ha<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari Motivasi (variabel X) terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (variabel Y).

$H_{02} : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari Motivasi (variabel X) terhadap Komitmen Organisasi (variabel M).

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari Motivasi (variabel X) terhadap Komitmen Organisasi (variabel M).

$H_{03} : \beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari Komitmen Organisasi (variabel M) terhadap Kinerja tenaga kesehatan (variabel Y).

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari Komitmen Organisasi (variabel M) terhadap Kinerja tenaga kesehatan (variabel Y).

Hipotesis ini diuji pada taraf signifikansi 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Untuk mencari keputusan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi alpha (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai alpha signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai alpha signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.6.3 Uji Mediasi

(Baron, Reuben M., dan Kenny, 1986) menyatakan bahwa suatu variabel dapat menjadi parameter jika dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Mediasi adalah M. Mediasi lengkap M adalah mediator lengkap dan tidak memiliki faktor lain yang mempengaruhi X dan Y. Kriteria untuk efek mediasi adalah jika nilai P adalah 0,05 maka terjadi mediasi, jika nilai P 0.05 tidak ada mediasi yang akan terjadi.

### 3.6.4 Koefisien Determinasi (R).

Menurut (Ghozali, , 2015) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah ukuran bahwa model dapat menjelaskan variabilitas variabel, dan koefisien variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 berarti memprediksi variasi variabel terikat.

### **3.6.5 Uji Goodness of Fit (GoF)**

Menurut Ghozali (2015), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

1.  $P$  value  $< 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
2.  $P$  value  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.