

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini memakai penelitian verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang dipergunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2018) penelitian verifikatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang sudah ditetapkan.

Untuk metode dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode suatu penelitian yang memiliki maksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang sedang diteliti dan pengaruh dari variabel satu dengan variable lainnya. Menggunakan skala pengukuran likert. Populasi serta sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang yang berjumlah 32 karyawan. Selanjutnya metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis PLS, Uji Hipotesis, Uji Mediasi dengan menggunakan bantuan program WarpPLS 7.0.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yang terdiri dari variable bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia (X), variable mediasi yaitu kepuasan kerja (M), dan variable terikat kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Yaitu suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia antara lain (Singarimbun 1995) meliputi :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan di perusahaan dapat dilakukan dengan adanya partisipasi pegawai dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

2. Kegiatan non-diklat

Kegiatan non-diklat berupa kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan secara mandiri yaitu belajar dari media elektronik.

3. Promosi

Promosi dilakukan melalui pemberian kenaikan jenjang karir karyawan yang lebih baik.

4. Motivasi

Motivasi dilakukan dengan memberikan bonus kepada para pegawai yang bekerja dengan baik.

3.2.1.2 Kepuasan Kerja (M)

Yaitu suatu perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dirasakan karyawan akibat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Robbins 2015) meliputi :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghasilan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, apabila

mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

3.2.1.3 Kinerja Karyawan (Y)

Yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam satu periode tertentu. Indikator-indikator Kinerja Karyawan antara lain (Indahingwati dan Nugroho, 2020) meliputi :

1. Kuantitas pekerjaan, mangacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang yang harus diselesaikan.,
2. Kualitas pekerjaan, yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekejaan lain.
4. Kehadiran, merujuk pada datang pada waktunya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
5. Kerja sama, yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Singarimbun (1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan Pelatihan 2. Kegiatan Non-Diklat 3. Promosi 4. Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan semangat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. 2. Karyawan bersedia melakukan kegiatan non-diklat yaitu belajar dari media elektronik 3. Karyawan mendapatkan kesempatan kenaikan jenjang karir yang lebih baik. 4. Pimpinan selalu memberikan bonus pada karyawan yang telah bekerja dengan baik.
Kepuasan Kerja (M) Robbins (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi tantangan pekerjaan. 2. Karyawan merasa selama ini kondisi lingkungan kerja sangat baik. 3. Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. 4. Karyawan mendapatkan tugas sesuai dengan kepribadiannya. 5. Karyawan memiliki rekan kerja yang saling mendukung dalam melakukan pekerjaan.
Kinerja Karyawan (Y) Indahingwati dan Nugroho (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Karyawan sudah bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. 4. Karyawan selalu hadir tetap waktu. 5. Karyawan dapat bekerja sama dengan baik antar rekan kerja.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran pada penelitian ini memakai Skala Likert untuk mendapatkan data interval atau rasio. Menurut Sugiyono (2020) Skala Likert dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Pada penelitian yang akan menguji variable menggunakan jawaban

yang akan diberikan skor dengan cara responden akan memilih satu jawaban dari lima pilihan jawaban yang telah tersedia. Pada setiap jawaban diberikan skor yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Skor yang didapat akan dijumlah yang akan menjadi jumlah skor. Jumlah skor tersebut yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STD)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang sebanyak 32 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 32 karyawan sehingga teknik sampel

yang akan digunakan yaitu teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang menjadi responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel yang mana semua jumlah populasi dipergunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data primer merupakan suatu sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dapat dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari pihak terkait atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti dapat memperoleh data primer setelah dilakukannya penelitian secara langsung pada obyek penelitian melalui wawancara, observasi dan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian *marketing* PT Surya Abadi Jombang.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder merupakan suatu sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data sekunder yaitu yang sesuai dengan buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik

penelitian serta catatan, dokumen ataupun arsip dari PT Surya Abadi Jombang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak terkait yaitu pihak PT Surya Abadi Jombang bagian *marketing* secara langsung untuk mendapatkan informasi dalam pendahuluan sehingga menemukan permasalahan yang sedang terjadi dan harus diteliti serta untuk mengetahui suatu hal yang lebih mendalam terkait dengan responden.

3.5.2 Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan suatu pengamatan pada objek penelitian yaitu PT Surya Abadi Jombang bagian *marketing* secara langsung untuk mendapatkan hasil fenomena yang terjadi pada PT Surya Abadi Jombang.

3.5.3 Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Metode pengumpulan data ini dinyatakan efisien jika peneliti mengetahui variable yang akan diukur.

3.5.4 Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini melalui buku, jurnal, data profil perusahaan, data karyawan, dan data yang bersumber dari internet.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Dilakukannya pengujian validitas dengan tujuan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada angket. Suatu angket dapat dikatakan valid jika item pertanyaan pada angket dapat mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Corrected item Total Correlation* dengan bantuan software SPSS 20 untuk menguji validitas. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$.

Sugiyono, (2013). Adapun rumusnya menurut Sugiyono (2020:246) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah responden
$\sum x_i$	= skor item instrument
$\sum x_i \sum y_i$	= total skor jawaban
$\sum x_i^2$	= kuadrat skor item
$\sum y_i^2$	= kuadrat total skor jawaban
$\sum x_i y_i$	= perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Pengujian validitas dilakukan pada 30 responden berikut ini hasil pengujian validitas :

Tabel 3.3 Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,898	0,3	Valid
	X2	0,707	0,3	Valid
	X3	0,922	0,3	Valid
	X4	0,733	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (M)	M1	0,721	0,3	Valid
	M2	0,825	0,3	Valid
	M3	0,848	0,3	Valid
	M4	0,690	0,3	Valid
	M5	0,862	0,3	Valid

Lanjutan Tabel 3.3.....

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,783	0,3	Valid
	Y2	0,699	0,3	Valid
	Y3	0,699	0,3	Valid
	Y4	0,848	0,3	Valid
	Y5	0,784	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data dari tabel 3.3 Uji Validitas diatas menunjukkan semua item pernyataan mempunyai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Dengan demikian berarti bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan suatu objek yang sama, akan menghasilkan suatu data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrument pada penelitian ini digunakan alat bantu berupa uji statistic SPSS 20. Menurut Sugiyono (2017) dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir instrument

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

$$\sigma^2 t = \text{Varians total}$$

Dengan dasar pengujian jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen yang digunakan reliable tetapi jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen yang digunakan tidak reliable.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,878	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,882	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan data dari tabel 3.4 Uji Reliabilitas diatas menunjukkan semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif secara umum akan menggambarkan karakteristik pada setiap variabel penelitian dari nilai rata-rata, minimum dan maximum. Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Didalam analisis ini akan menggambarkan suatu demografi responden yang dipergunakan untuk mengetahui jumlah suatu responden yang nantinya akan dibagi dan dikelompokkan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta masa kerja yang akan ditunjukkan dalam suatu bentuk tabel serta dilengkapi dengan keterangan.

Dalam analisis ini berdasarkan skala pengukuran 1 sampai 5 dapat digunakan untuk menggambarkan frekuensi pada setiap masing-masing item variable, rumus yang digunakan dalam mengetahui kategori rata-rata skor sebagai berikut:

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

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = Rendah Sekali

1,9 – 2,6 = Rendah

2,7 – 3,4 = Cukup

3,5 – 4,2 = Tinggi

4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

Sumber: (Sudjana, 2012)

3.7.2 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Menurut Ghozali (2014), Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis data yang memiliki sifat *soft modelling* dimana data tidak harus menggunakan skala tertentu dalam melakukan pengukurannya dan sampel penelitian dapat berjumlah dibawah 100 orang responden. PLS (*Partial Least Square*) merupakan salah satu metode persamaan SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis komponen atau varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil. Menurut Santoso (2014) SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut Solihin dan Ratmono (2013) PLS memiliki kelebihan dari regresi biasa karena PLS dapat menguji beberapa variabel sekaligus. PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk memprediksi aplikasi dan membangun teori, menganalisa sampel yang berukuran kecil, dan menguji keseluruhan fit model (*overall model fit*) dengan baik. Dalam penelitian ini analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program WarpPLS 7.0.

3.7.3 Outer Model

Menurut Abdillah dan Hartono (2015) outer model merupakan model pengukuran yang menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Analisis outer model merupakan tahapan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Analisis outer model ini dilakukan untuk melihat nilai *convergent validity* dan *discriminat validity* untuk mengetahui hasil validitas. Serta dilakukan untuk melihat *composite reliability* dan *cronbach alpha* guna mengetahui hasil reliabilitasnya. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah mengukur validitas *indicator refleksif* sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap variabel konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk

penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup (Chin 1998)

b. *Dicriminat Validity*

Dicriminat validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Nilai *dicriminat validity* yang tinggi menunjukkan bahwa suatu konstruk adalah unik. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,7$. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981).

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. *Rule of Thumb* biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai antara 0,6 - 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015).

d. *Cronbach Alpha*

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali dan Latan, 2015).

3.7.4 Inner Model

a. Goodness of Fit

Inner model didalam WarpPLS menggunakan Goodness of Fit Model. Goodness of Fit merupakan indeks dan ukuran kebaikan pengaruh antar variabel laten (inner model).

Tabel 3.5 *Model Fit and Quality Indices*

No	<i>Model Fit and Quality Indices</i>	Kriteria Fit
1	<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	$P < 0,05$
2	<i>Average R-Squared (ARS)</i>	$P < 0,05$
3	<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	$P < 0,05$
4	<i>Average Block VIF (AVIF)</i>	Acceptable if ≤ 5 ; Ideally $\leq 3,3$
5	<i>Average Full Collinearity (AFVIF)</i>	Acceptable if ≤ 5 ; Ideally $\leq 3,3$
6	<i>Tenenhous GoF (GoF)</i>	Small $\geq 0,1$; Medium $\geq 0,25$ Large $\geq 0,36$

Lanjutan Tabel 3.5.....

7	<i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$; Ideally = 1
8	<i>R-Squared Contribution Ratio (RSCR)</i>	Acceptable if $\geq 0,9$; Ideally = 1
9	<i>Statistical Suppression Ratio (SSR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$
10	<i>Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)</i>	Acceptable if $\geq 0,7$

Sumber : Solimun (2017)

b. R-Square

Evaluasi *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

3.7.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan analisis SEM dengan menggunakan program alat analisis WarpPLS 7.0. Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

e. Apabila signifikan $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima,

jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

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

3.7.6 Uji Mediasi

Menurut (Baron & Kenny, 1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *Partial Mediation* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja bukan satu-satunya pemediasi hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *full mediation* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi sepenuhnya hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.