

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ada sebelumnya, berdasarkan ideologi positivis, dan digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan peralatan penelitian, dan pengolahan data dilakukan secara kuantitatif dan statistik.

Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Menurut Sugiyono (2015) *explanatory research* adalah penelitian yang berfokus pada hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, serta untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel tersebut.

Penelitian ini melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan skala pengukuran likert. Populasi serta sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper di Jombang yang berjumlah 85 karyawan dengan pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. 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 SEM (*structural Equation modeling*) dengan bantuan smart PLS.

3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang yang berlokasi di Dusun Plumpang wetan, Desa Daditunggal, Kecamatan Ploso, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

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

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan perilaku maupun aktivitas dari para karyawan yang relevan terhadap tujuan dari organisasi. Pengukuran variabel kinerja karyawan diadaptasi dan dimodifikasi dari *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) oleh Koopmans et al., (2013) dengan menggunakan 18 item pernyataan.

2. Kompetensi (X)

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:110). Pengukuran variabel kompetensi di adopsi dari jurnal yang berjudul “pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan yang di

lakukan oleh Hasibuan et al., (2021) dengan menggunakan 5 item pernyataan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Mangkunegara (2007) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pengukuran variabel kepuasan kerja diadopsi dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang di ambil oleh Weiss et al, (1967).

Terdapat 20 item pernyataan kepuasan kerja.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y) Koopmans et al.,(2013)	<i>Task Performance</i> (Y1)	Y1.1 Menyelesaikan tepat waktu	1. Karyawan mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.
		Y1.2 Mengingat target kerja yang dicapai	2. Karyawan terus mengingat target kerja yang harus dicapai.
		Y1.3 Prioritas dalam pekerjaan	3. Karyawan mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan.
		Y1.4 Menyelesaikan pekerjaan secara efisien	4. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien.
		Y1.5 Mengatur waktu	5. Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik.
	<i>Contextual Performance</i> (Y2)	Y2.1 Menggunakan waktu kerja dengan baik	6. Karyawan berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.
		Y2.2 Berani mengambil tugas yang bukan tugasnya	7. Karyawan bersedia menjalankan tugas-tugas yang menantang yang ditawarkan kepadanya.
		Y2.3 Berusaha memperbarui pengetahuan	8. Karyawan berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaannya.

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi Item Pernyataan
		Y2.4 Berusaha memperbarui keterampilan	9. Karyawan berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaannya.
		Y2.5 Berfikir kreatif ketika ada masalah	10. Karyawan menemukan solusi kreatif dalam menghadapi masalah baru.
		Y2.6 Bertanggung jawab lebih	11. Karyawan mengambil tanggung jawab tambahan dalam bekerja.
		Y2.7 Mencari tantang baru	12. Karyawan terus mencari tantangan baru dalam pekerjaannya.
		Y2.8 Berpartisipasi dalam rapat	13. Karyawan berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.
	<i>Counterproductive Work Behavior (Y3)</i>	Y3.1 Mengeluh terhadap pekerjaan	14. Karyawan tidak mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaannya.
		Y3.2 Membesarkan masalah	15. Karyawan cenderung tidak membesar-besarkan masalah di tempat kerja.
		Y3.3 Berfikir negatif	16. Karyawan cenderung melihat sisi positif daripada sisi negatif di tempat kerja.
		Y3.4 Membicarakan hal negatif dengan rekan kerja	17. Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan rekan kerjanya.
		Y3.5 Membicarakan hal negatif dengan orang diluar tempat kerja	18. Karyawan tidak membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja.
Kompetensi (X) Hasibuan et al., (2021)		X1.1 Pengetahuan	1. Karyawan memiliki pengetahuan mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan benar.
		X1.2 Pemahaman	2. Karyawan memahami intruksi dan prosedur kerja setiap pekerjaan sesuai yang ditetapkan perusahaan.
		X1.3 Kemampuan	3. Karyawan mampu mengoperasikan peralatan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi Item Pernyataan
		X1.4 Nilai	4. Karyawan menjaga nilai/perilaku karyawan dalam bekerjasama selalu menghargai orang lain.
		X1.5 Sikap	5. Karyawan selalu bersikap konsisten dengan keputusan yang karyawan ambil.
Kepuasan Kerja (Z) Weiss et al,(1967)		Z1.1 <i>Ability utilization</i> (seluruh kemampuan)	1. Karyawan berkesempatan pada untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja.
		Z1.2 <i>Achievement</i> (berprestasi)	2. Karyawan merasa berhasil pada bidang pekerjaannya
		Z1.3 <i>Activity</i> (aktivitas)	3. Karyawan dapat aktif bekerja sehari-hari.
		Z1.4 <i>Advancement</i> (keahlian)	4. Karyawan berkesempatan untuk menguasai suatu pekerjaan
		Z1.5 <i>Authority</i> (otoritas)	5. Karyawan berkesempatan untuk memerintah orang lain.
		Z1.6 <i>Company policies and practices</i> (kebijakan perusahaan dan pelaksanaan)	6. Karyawan mampu menerapkan kebijakan yang ditetapkan perusahaan dalam keseharian di perusahaan.
		Z1.7 <i>Compensation</i> (pendapatan)	7. Gaji dan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang karyawan lakukan
		Z1.8 <i>Co-workers</i> (rekan kerja)	8. Karyawan mampu berhubungan dalam berinteraksi satu sama lain dengan rekan kerja
		Z1.9 <i>Creativity</i> (kreativitas)	9. Karyawan memiliki kesempatan untuk mencoba cara/metode sendiri/pribadi dalam bekerja
		Z1.10 <i>Independence</i> (mandiri)	10. Karyawan memiliki Kesempatan untuk bekerja secara mandiri.
		Z1.11 <i>Moral values</i> (nilai-nilai moral)	11. Karyawan dapat mengerjakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
		Z1.12 <i>Recognition</i> (penghargaan)	12. Pujian yang diperoleh saat menyelesaikan tugas dengan baik.

Variabel	Dimensi	Indikator	Kisi-Kisi Item Pernyataan
		Z1.13 <i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	13. karyawan berkemungkinan untuk memberikan/menggunakan penilaian pribadi.
		Z1.14 <i>Security</i> (keamanan)	14. Perusahaan memberikan jaminan keamanan menjadi karyawan tetap
		Z1.15 <i>Social service</i> (layanan sosial)	15. karyawan kesempatan untuk bermanfaat bagi orang lain.
		Z1.16 <i>Social status</i> (status sosial)	16. Perusahaan Memberikan kesempatan untuk menjadi “sesuatu” atau orang yang unggul dalam perusahaan
		Z1.17 <i>Supervision human relation</i> (hubungan atasan dengan bawahan)	17. Perusahaan memberikan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menyelesaikan suatu keluhan dari karyawannya
		Z1.18 <i>Supervision technical</i> (teknis kerja atasan)	18. Kompetensi atasan dalam membuat keputusan
		Z1.19 <i>Variety</i> (beragam)	19. Karyawan berkesempatan untuk melakukan hal dalam waktu luang.
		Z1.20 <i>Working conditions</i> (kondisi kerja)	20. Kondisi yang ada di dalam lingkungan kerja seperti ketersediaan ruang dan peralatan kerja dalam perusahaan.

3.3.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai referensi untuk mengukur interval yang ada dalam suatu alat ukur. Dengan menggunakan skala pengukuran, alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif ketika digunakan dalam proses pengukuran (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat individu atau kelompok tentang fenomena sosial tertentu. Dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen, yang dapat

berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). 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

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Validitas atau *validity* adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan dalam penelitian (Budiastuti & Bandur, 2018). Validitas 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 Statistik. 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 rumus uji validitas menurut Sugiyono, (2013) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Total skor item

$\sum y$ = Total skor jawaban

$\sum xy$ = Perkalian skor jawaban item dengan total skor

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	No. Item	r hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan	<i>Task Performance</i>	Y1.1	0,472	0,3	Valid
		Y1.2	0,518	0,3	Valid
		Y1.3	0,344	0,3	Valid
		Y1.4	0,477	0,3	Valid
		Y1.5	0,611	0,3	Valid
	<i>Contextual Performance</i>	Y2.1	0,814	0,3	Valid
		Y2.2	0,790	0,3	Valid
		Y2.3	0,700	0,3	Valid
		Y2.4	0,760	0,3	Valid
		Y2.5	0,761	0,3	Valid
		Y2.6	0,647	0,3	Valid
		Y2.7	0,637	0,3	Valid
		Y2.8	0,812	0,3	Valid
	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Y3.1	0,479	0,3	Valid
		Y3.2	0,642	0,3	Valid
Y3.3		0,638	0,3	Valid	
Y3.4		0,668	0,3	Valid	
Y3.5		0,599	0,3	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 30 responden tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 3 dimensi dengan 18 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Variabel Kompetensi (X)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)

Variabel	Dimensi	No. Item	r hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kompetensi		X1.1	0,753	0,3	Valid
		X1.2	0,788	0,3	Valid
		X1.3	0,692	0,3	Valid
		X1.4	0,763	0,3	Valid
		X1.5	0,550	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 30 responden tersebut, pada variabel kompetensi yang terdiri dari 5 indikator dengan 5 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	No. Item	r hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kepuasan Kerja		Z1.1	0,710	0,3	Valid
		Z1.2	0,438	0,3	Valid
		Z1.3	0,756	0,3	Valid
		Z1.4	0,619	0,3	Valid
		Z1.5	0,324	0,3	Valid
		Z1.6	0,632	0,3	Valid
		Z1.7	0,593	0,3	Valid
		Z1.8	0,709	0,3	Valid
		Z1.9	0,732	0,3	Valid
		Z1.10	0,663	0,3	Valid
		Z1.11	0,534	0,3	Valid
		Z1.12	0,405	0,3	Valid
		Z1.13	0,561	0,3	Valid
		Z1.14	0,458	0,3	Valid
		Z1.15	0,585	0,3	Valid
		Z1.16	0,693	0,3	Valid
		Z1.17	0,666	0,3	Valid
		Z1.18	0,752	0,3	Valid
		Z1.19	0,650	0,3	Valid
		Z1.20	0,630	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 30 responden tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 20 indikator dengan 20 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3.4.2 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 instrumen pada penelitian ini digunakan alat bantu berupa uji statistik SPSS 20 dengan formula Cronbach Alpha. Berikut rumus uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σt^2 = Varian total

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

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Task Performance</i>	5	0,955	0,6	Reliabel
	<i>Contextual Performance</i>	8	0,930	0,6	Reliabel
	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	5	0,911	0,6	Reliabel
Kompetensi (X)	-	5	0,778	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	-	20	0,900	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian terhadap 85 responden pada karyawan PT. Indonesia Royal Paper bagian produksi, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang sebanyak 85 karyawan. Terdiri dari bagian produksi dengan 2 bagian yang berbeda yaitu di bagian produksi rewinder dan PM terdapat 56 karyawan di bagian tersebut, dan di bagian SPE terdapat 29 karyawan dan total dari semua karyawan di bagian produksi berjumlah 85 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2001). Sampel digunakan apabila jumlah populasi besar dan

tidak memungkinkan peneliti mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kemudian diterapkan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 85 karyawan sehingga teknik sampel yang akan digunakan yaitu teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang menjadi responden penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel yang mana semua jumlah populasi dipergunakan menjadi sampel.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) 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 produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2017). 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. Indonesia Royal Paper Jombang.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak terkait yaitu pihak PT. Indonesia Royal Paper Jombang bagian produksi 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.

2. Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan suatu pengamatan pada objek penelitian yaitu PT. Indonesia Royal Paper Jombang bagian produksi secara langsung untuk mendapatkan hasil fenomena yang terjadi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

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.

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.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Dalam analisis deskriptif secara umum akan menggambarkan karakteristik pada setiap variabel penelitian dari nilai rata-rata, minimum dan maksimum. 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 (Sugiyono, 2017).

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 variabel, rumus yang digunakan dalam mengetahui kategori rata-rata skor sebagai berikut:

$$Range = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

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

Sehingga, interpretasi range adalah sebagai berikut :

- 1) 1,0 – 1,8 = Rendah Sekali
- 2) 1,9 – 2,6 = Rendah
- 3) 2,7 – 3,4 = Cukup
- 4) 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 5) 4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.8.2 Analisa Inferensial

Analisa inferensial merupakan teknik statistik atau metode yang dipakai untuk menganalisis data sampel sehingga nantinya hasil yang didapat dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2019). Untuk mempermudah menganalisis, penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan metode yang dipakai adalah *Structural Equation Modeling—Partial Least Square* (SEM—PLS).

3.8.2.1 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Model SEM merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks, baik secara rekursif maupun non-rekursif, dengan tujuan

memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang keseluruhan model (Ghozali, 2014). SEM dapat secara simultan menguji wabungan antara konstruk independen dan dependen (model struktural) serta hubungan nilai loading antara indikator dan konstruk laten (model pengukuran).

3.8.2.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

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 (Ghozali, 2014). 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. Sedangkan 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 & 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 SmartPLS 4.0.

Evaluasi Model uji analisis PLS menggunakan dua Evaluasi yaitu model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas (*Outer model*) dan model structural yang digunakan untuk menguji kualitas atau pengujian hipotesis untuk menguji dengan prediksi (*Inner model*).

1. *Outer Model*

Menurut Abdillah Willy (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 instrumen penelitian.

Analisis outer model ini dilakukan untuk melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant 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* (Validitas Konvergen)

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 0,4 - 0,7 (Hair et al., 2022). Untuk penelitian yang bersifat *explanatory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,4. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,4 - 0,6 masih dianggap cukup.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Nilai *discriminant 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 tidak 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 *explanatory* (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 & Latan, 2015).

2. *Inner Model*

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

Evaluasi *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya persentase *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).

b. *Predictive Relevance* (Q^2)

Selain melihat besarnya *R-Square*, evaluasi model PLS bisa dilakukan dengan *predictive relevance* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0.02, 0.15, dan 0.35 menunjukkan model lemah, moderate, dan kuat (Ghozali & Latan, 2015).

3.8.2.3 Uji Hipotesis

Hipotesis 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:

1. Apabila signifikan $\leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

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

3.8.2.4 Uji Mediasi

Menurut Baron & Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS mengikuti prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998) dalam Ghazali dan Latan (2015) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan dengan t-statistik $> 1,96$,
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan dengan t-statistik $> 1,96$.
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sementara pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan dengan t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.