

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah produktivitas kerja PT. Wijaya Karya Realty (WIKAREALTY) yang merupakan salah satu unit bisnis di PT. Wijaya Karya (Persero) Tbk. dan didirikan pada 20 Januari 2000. Perusahaan WIKAREALTY ini memiliki tiga unit bisnis, yaitu yang bergerak di bidang unit bisnis realty dan developer, manajemen properti, dan jasa konstruksi. Hingga saat ini, Wika Realty telah membangun dan mengoperasikan di berbagai cabang, mulai dari hunian, apartemen, hotel, gedung perkantoran hingga kawasan industri.

Penelitian ini dilakukan di PT. Wijaya Karya Realty (WIKAREALTY) yang beralamat di Tamansari Hive Office, Jl. DI. Panjaitan No.Kav.2, RT.11/RW.11, Cawang, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13340 – Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Paradigma yang di pakai penelitian ini adalah pradigma positivistik. Dalam penelitian kuantitatif/positivistik, yang berlandaskan pada sebuah asumsi bahwa gejala bisa di kelompokkan, serta kausal (sebab akibat), sehingga penelitian ini dapat dieksplorasi dengan berfokus pada beberapa variabel. Model hubungan antar variabel yang akan ditelaah selanjutnya disebut sebagai proses penelitian

(Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan seperangkat nilai, informasi atau metode yang dirancang untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain (Cooper dan Schindler, 2014).

Metode kuantitatif disebut metode tradisional disebabkan karena metode ini telah digunakan sejak lama, menjadi tradisi sebagai metode untuk pembelajaran. Metodenya adalah positivistik karena didasarkan pada filosofi positivisme. Metode ini bersifat ilmiah karena syarat ilmiahnya adalah konkret/kekuatan, keteguhan, skala, kebijaksanaan dan teknik. Metode ini disebut juga metode penemuan, karena memungkinkan penemuan dan pengembangan banyak kemajuan baru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Metode ini disebut multifaset karena data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan statistik digunakan secara analisis (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, dilaksanakan guna mendapati pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi keterikatan kerja.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan suatu wilayah umum, berupa: obyek/subyek dengan sifat serta karakteristik yang ditentukan peneliti, untuk selanjutnya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi biasa dikatakan sebagai kumpulan unsur atau bagian yang menjadi objek penelitian, atau sekumpulan yang ingin diketahui. Adapun populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT. Wijaya Karya Realty yaitu sebanyak 340 orang.

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari populasi dan ciri-ciri populasi. Apabila populasi besar dan tidak dipelajari semua dalam populasi (tenaga, waktu, dan keterbatasan sumber daya), peneliti bisa memakai sampel dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini digunakan metode *non-probability sampling* dan teknik *purpose sampling* untuk pengambilan sampel. *Purpose sampling* adalah metode penentuan responden yang akan dijadikan sampel menurut kriteria tertentu (Siregar, 2013). Hal ini karena PT. Wijaya Karya Realty menghasilkan karakteristik tugas dan tanggung jawab yang berbeda, maka peneliti membuat beberapa kriteria sampling, siapa saja yang berhak menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun kriteria penelitian seperti berikut ini:

1. Responden merupakan karyawan di PT. Wijaya Karya Realty.
2. Responden minimal berusia 25 tahun.
3. Responden dengan masa kerja minimal 5 tahun.

Menurut Hair et.al. (2014) menyatakan bahwa untuk mengukur ukuran sampel dihitung dalam permodelan SEM dapat menggunakan metode *Maximum Likelihood Estimation* (MLE). Ukuran sampel minimum yang dianjurkan agar MLE (*Maximum Likelihood Estimation*) stabil adalah 100 sampai 200, salah satu ukuran sampel yang dianjurkan adalah 200, agar memberikan dasar yang bagus bagi estimasi. Dengan demikian, sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 responden yang merupakan karyawan di PT. Wijaya Karya Realty.

### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Data adalah sebuah informasi yang aktual dan faktual, yang akan sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian berasal dari sumber-sumber yang terkumpul yang memanfaatkan berbagai metode saat berlangsungnya aktivitas penelitian (Mulyadi, 2016:143). Dilihat dari cara pengambilannya, ada dua jenis data tergantung pada metode pengumpulan data berupa data primer dan data sekunder (Sekaran dan Bougie, 2016).

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh individu/organisasi melalui fasilitas. Pengumpulan data primer dilakukan melalui metode penyebaran survei, yaitu dengan pernyataan tertulis pada responden.
2. Data sekunder adalah data yang dikendalikan oleh pihak lain. Data sekunder untuk penelitian diperoleh melalui telaah buku referensi serta berbagai referensi lain yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

### **3.3.2 Teknik dan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian adalah salah satu bentuk proses pengerjaan penelitian yang harus dilakukan dengan baik. Karena ini adalah bentuk upaya ilmiah, peneliti harus melakukannya dengan basis pengetahuan yang memadai tentang metode pengumpulan data. Proses pengumpulan data yang salah mempengaruhi jawaban atas pertanyaan penelitian Anda. Ada beberapa metode pengumpulan data yang dapat Anda gunakan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan survei (Mulyadi, 2016).

Data penelitian ini memakai data primer sebagai sumber pengumpulan data. Data primer didapat dari sumber karyawan PT.Wika Realty secara langsung. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh penulis sendiri secara langsung. Data primer dilaksanakan dengan membagikan kuesioner tersebut melalui *google form*, yaitu dengan memberikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT.Wika Realty. Kemudian responden memberi tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Menurut Mulyadi (2016) kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dirancang dengan cermat, dan pendekatan sistematis dapat diambil dalam mempersiapkan dan merumuskan pertanyaan, tergantung pada variabel yang digunakan. Kuesioner merupakan daftar yang berisi serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan data dari responden (orang-orang yang menjawab) dalam bentuk tanggapan berskala. Kuesioner ini bersifat tertutup di mana jawabannya sudah tersedia dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert berguna untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial inilah yang secara khusus dideskripsikan oleh peneliti, yang kemudian disebut sebagai variabel ilmiah. Skala likert mengubah variabel terukur menjadi indikator variabel. Ukuran-ukuran tersebut digunakan sebagai langkah awal untuk pengumpulan elemen instrumen, yang berupa deskripsi atau pertanyaan.

Skala likert 1-5 yaitu 1 merupakan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), 3 untuk jawaban Netral (N), 4 untuk jawaban Setuju (S), dan 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

### 3.4 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel dalam penelitian adalah bagian yang vital dari penelitian dan perlu memahami secara akurat dan jelas. Maka dari itu, koefisien perlu didefinisikan fungsionalitasnya untuk mempermudah mencari pengaruh dan ukuran antara satu variabel dengan variabel lainnya. Fungsi variabel memudahkan penulis untuk menentukan efek pengukuran antar variabel, yang juga merupakan ide. Pada penelitian terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang menggabungkan wawasan kreatif, energi, intuisi, kepekaan, serta kesabaran karyawan guna menjangkau tujuan organisasi dan keinginan karyawan tersebut (Prabowo et.al., 2017).

#### 2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan tindakan positif baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri dari dalam ataupun luar guna menyelesaikan satu pekerjaan dengan kesadaran dan semangat guna menjangkau tujuan tertentu (Djamil dan Zaenudin, 2017).

#### 3. Produktivitas Kerja

Kinerja karyawan amatlah penting sebagai bagian untuk mengukur tingkat berhasil suatu perusahaan. Sebab dengan meningkatnya kinerja pada

perusahaan, maka keuntungan serta produktivitas akan ikut meningkat (Afandi, 2016).

#### 4. Keterikatan Kerja

Keterikatan karyawan adalah tingkat kesediaan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dan menggunakan kebebasan untuk membuat keputusan independen untuk menyelesaikan tugas-tugas utama untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan definisi masing-masing variabel, maka pengukuran dari masing-masing variabel tersebut dapat disajikan pada Tabel 3.1 di bawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Kode	Sumber
1	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pemimpin memberikan tantangan melalui tugas-tugas yang diberikan.	KT1	Nirmalasari (2014)
		Pemimpin adalah panutan saya dalam hal etos kerja.	KT2	
		Pemimpin membuat saya percaya diri dalam melakukan pekerjaan.	KT3	
		Pemimpin memotivasi saya untuk mencapai target pekerjaan.	KT4	
		Pemimpin mencari cara penyelesaian masalah dengan menggunakan berbagai sudut pandang	KT5	
		Pemimpin memberikan dorongan untuk pengembangan diri saya	KT6	
		Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan cara yang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	KT7	
		Pemimpin melibatkan saya dalam proses pemecahan masalah.	KT8	
		Pemimpin mendelegasikan pekerjaan dan memonitor pekerjaan yang didelegasikan.	KT9	
		Pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu bawahannya.	KT10	
2	Motivasi Kerja (X2)	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	MK1	Djamil dan Zaenudin (2017)
		Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	MK2	
		Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman.	MK3	
		Perusahaan memberikan jaminan	MK4	

No.	Variabel	Indikator	Kode	Sumber
		keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja		
		Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun ataupun sumbangan sosial lainnya)	MK5	
		Perusahaan mengadakan gathering kepada karyawan sehingga timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	MK6	
		Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi.	MK7	
		Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun	MK8	
		Saya merasa termotivasi dengan adanya kebijakan perkembangan karir yang diberikan perusahaan.	MK9	
		Atasan peduli tentang pekerjaan saya dan selalu mendorong untuk berkembang.	MK10	
3	Produktivitas Kerja (Y)	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	PK1	Sabena et.al. (2016)
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari kerja.	PK2	
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas kerja.	PK3	
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	PK4	
		Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu.	PK5	
		Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan.	PK6	
		Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.	PK7	
		Saya mampu bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.	PK8	
		Saya dapat memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	PK9	
4	Keterikatan Kerja (Z)	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	KK1	Lee et.al. (2017)
		Di pekerjaan, saya merasa kuat dan bersemangat.	KK2	
		Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.	KK3	
		Di pekerjaan saya, saya sangat ulet, dan memiliki mental yang kuat.	KK4	



No.	Variabel	Indikator	Kode	Sumber
		Saya antusias dengan pekerjaan saya.	KK5	
		Pekerjaan saya menginspirasi saya.	KK6	
		Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	KK7	
		Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.	KK8	
		Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	KK9	
		Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	KK10	
		Saya terbawa suasana saat bekerja.	KK11	
		Ketika saya bekerja, saya melupakan segala sesuatu yang ada di sekitar saya.	KK12	

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data menerapkan model persamaan struktural (SEM) untuk mengevaluasi hipotesis. Hal ini disebabkan fakta bahwa dalam menjelaskan kesalahan pengukuran dalam proses penilaian, dimungkinkan untuk mengevaluasi berbagai hubungan dan hubungan (Hair et.al., 2014). Penelitian ini menggunakan analisis SEM dikarenakan memberikan cara pemahaman diri untuk menguji teori. Disaat peneliti mengungkap teori pada hubungan antar variabel, SEM akan menilai seberapa cocok teori dengan kenyataan seperti yang ditunjukkan dalam data (guna mencari tahu bagaimana variabel saling memberikan pengaruh).

*Structural Equation Model* (SEM) adalah prosedur statistik multi-tahap yang secara langsung dapat menganalisis variabel laten, variabel indeks, dan kesalahan pengukuran. Dengan SEM, peneliti dapat menganalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indeksnya, hubungan antara variabel terkini dengan variabel jangka panjang lainnya, dan juga menentukan besar kecilnya kesalahan pengukuran. Selain hubungan satu arah, SEM juga memungkinkan terjalannya hubungan dua arah, yang sering terjadi dalam disiplin sosial dan perilaku (Hair et.al., 2014).

Dalam penelitian ini digunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan model pengukuran menggunakan Smart PLS versi 3.2.9 guna mengukur intensitas setiap perubahan peneliti, dan model struktural (*structural model*) menganalisa data penelitian dan hipotesis. Hal ini memungkinkan peneliti untuk langsung menganalisis variabel tersembunyi, indikator dan kesalahan pengukuran (untuk mengetahui bagaimana variabel berhubungan satu sama lain).

#### **a. Konstruk Eksogen**

Konstruk eksogen adalah variabel independen (bebas) yang tidak diberikan pengaruh oleh variabel yang lain pada model. Dalam penelitian, variabel yang masuk pada kategori konstruk eksternal yaitu kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja.

#### **b. Konstruk Endogen**

Struktur endogen adalah variabel dependen yang dapat diberikan pengaruh oleh variabel lainnya pada model. Konstruk endogen dapat memberikan pengaruh beberapa konstruk endogen, namun konstruk endogen hanya bisa memiliki hubungan sebab akibat dengan konstruk endogen (Hair et.al., 2014). Terdapat 2 konstruk endogen pada penelitian, yaitu produktivitas kerja dan keterikatan kerja.

### **3.5.1 Pengujian Evaluasi Asumsi Model**

PLS tidak memberikan alokasi khusus untuk pengukuran standar, sehingga metode dasar tidak perlu memeriksa pentingnya level (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2011). Model penilaian PLS didasarkan pada pengukuran prediktif dengan karakteristik nonparametrik. Model pengukuran dan *outer model* dengan indikator

refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya *composite reliability* untuk *block* indikator. Disisi lain *outer model* dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan pada substantif kontennya, yaitu dengan membandingkan besaran relatif weight serta melihat signifikansi dari ukuran weight tersebut (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2011). Model struktural atau internal dinilai melalui pemeriksaan persentase varians dijelaskan dengan memeriksa nilai  $R^2$  dari struktur laten dependen menggunakan ukuran Stone-Geisser *Quares test* (Stone, 1974; Geisser, 1975 dalam Ghazali, 2011) serta melihat besaran koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas statistik ini dinilai dengan menerapkan uji-t yang diperoleh dengan proses *bootstrapping*.

### **1. Model Pengukuran atau Outer Model**

*Convergent validity* dari model pengukuran menggunakan indeks refleksi diestimasi berdasarkan korelasi yang mencakup skor item/komponen dan skor konfigurasi yang dihitung oleh PLS. Pengukuran reflektifitas individu dianggap tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan komponen yang diukur. Disisi lain nilai antara 0,5 dan 0,60 dianggap cukup untuk desain awal skala pengukuran (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2011).

*Discriminant validity* model pengukuran menggunakan indeks refleksi diestimasi berdasar pada *cross-loading* pengukuran menggunakan konstruk. Apabila korelasi antara suatu struktur dan anggota dimensi lebih besar dari ukuran struktur lainnya, ini memperlihatkan jika struktur memprediksi ukuran blok lebih besar dari ukuran blok lain. Guna menilai *discriminant validity* dapat menggunakan metode lainnya yaitu dengan membandingkan nilai (AVE) dari varians rata-rata yang diekstraksi dari setiap konfigurasi dengan korelasi

antara konfigurasi itu dan konfigurasi lain dalam model. Apabila nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya pada model, dikatakan mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2011). Dibawah ini terlihat rumus menghitung AVE.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana  $\lambda$  merupakan *component loading* ke indikator dan  $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ . Apabila seluruh indikator pada *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2011) Pengukuran ini bisa diterapkan guna mengukur keandalan estimasi komponen dari variabel tersembunyi dan mengklaim bahwa hasilnya lebih konservatif daripada *composite reliability* ( $\rho_c$ ). Dianjurkan nilai AVE lebih dari 0.50.

Menurut Werts, Linn dan Joreskog (1974) dalam Ghazali (2011) ada dua jalan untuk mengukur suatu konstruk *composite reliability* antara lain internal *consistency* dan *cronbach's alpha* menggunakan program PLS dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \rho_c}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana  $\lambda_i$  merupakan *component loading* kedalam indikator serta  $(\epsilon_i) = \lambda_i^2$ . Dicocokkan dengan *cronbach's alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran melalui asumsi seluruh indikator memiliki bobot sama. Oleh karena itu *cronbach's alpha* bersifat *lower bound estimate reliability*, namun  $\rho_c$  ialah *closer approximation* dengan asumsi estimasi

parameter ialah tepat.  $pc$  sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruks dengan indikator refleksi.

## 2. Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural dikaji dengan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji  $t$  juga signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Saat mengevaluasi suatu model menggunakan PLS, terlebih dahulu melihat koefisien determinasi dari masing-masing variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan regresi. Berubahnya nilai *R-Square* berfungsi guna menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen, apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dinilai dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi didapatkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* yang lebih dari 0 (nol) mengindikasikan jika model tersebut tergolong kedalam prediktif, dan nilai *Q-square* yang kurang dari 0 (nol) menunjukkan jika model tersebut tidak prediktif.

Berikut termasuk dalam kriteria penilaian model *Partial Least Square* yang dianjurkan Chin (1998) dalam Ghazali (2011).

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Penilaian PLS**

Kriteria	Penjelasan
<b>Evaluasi Model Struktural</b>	
$R^2$ untuk variabel laten endogen	Hasil $R^2$ sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik” “moderat”, dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam

Kriteria	Penjelasan
	model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
$f^2$ untuk <i>effect size</i>	Nilai $f^2$ sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.
Relevansi prediksi ( $Q^2$ dan $q^2$ )	<p>Prosedur <i>blindfolding</i> digunakan untuk menghitung.</p> $Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$ <p>D adalah omission distance, E adalah <i>sum of squares of prediction errors</i> dan O adalah <i>sum of squares of observaiton</i>. Nilai <math>Q^2</math> di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> (<math>Q^2</math> di bawah nol mengindikasikan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>. Dalam kaitannya dengan <math>f^2</math>, dampak relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen laten dapat dinilai dengan</p> $q^2 = \frac{Q^2_{included} - Q^2_{excluded}}{1 - Q^2_{included}}$
<b>Evaluasi Model Pengukuran Refleksi</b>	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0.70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0.60
<i>Average Variance Extracted</i>	Nilai <i>average variance extrected</i> (AVE) harus di atas 0.50
<i>Validitas Diskriminan</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
<b>Evaluasi Model Pengukuran Formatif</b>	
Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
Multikolinearitas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai <i>varianceinflation factor</i> (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

### 3.5.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berkaitan untuk semua uji hubungan sesama variabel. Pengujian ini dilakukan dengan melihat hasil pengujian sebagian untuk tiap-tiap variabel. Pengukuran signifikansi hipotesis bisa dilakukan dengan mencocokkan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel eksogen kepada variabel endogen, ketentuan pengukurannya apabila nilai *t-statistic* diatas dari nilai *t table*, hal tersebut berarti signifikan. Namun apabila nilai *t-statistic* dibawah daripada nilai *t table*, hal tersebut berarti tidak signifikan. Pada penelitian memiliki tingkat keyakinan 95% ( $\alpha$  0,05) berarti nilai *t-table* untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) yaitu 1,96 (Hair et.al., 2014).

### 3.6 Hipotesis Statistika

Hipotesis validasi pada penelitian ini mengacu pada pengaruh variabel independen terhadap mediasi atau dependennya. Uji hipotesis dengan uji hipotesis valid ( $H_0$ ) mengartikan jika koefisien korelasi tidak signifikan atau tidak diterima. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) mengartikan jika koefisien korelasi ialah signifikan atau diterima. Rumusan  $H_0$  dan  $H_a$  pada penelitian dapat terlihat di bawah ini:

$H_{01} : \beta =$  Tidak terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.

$H_{a1} : \beta \neq$  Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja.

H<sub>02</sub>:  $\beta$  = Tidak terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

H<sub>a2</sub>:  $\beta$   $\neq$  Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

H<sub>03</sub>:  $\beta$  = Tidak terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja.

H<sub>a3</sub>:  $\beta$   $\neq$  Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja.

H<sub>04</sub>:  $\beta$  = Tidak terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap keterikatan kerja.

H<sub>a4</sub>:  $\beta$   $\neq$  Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap keterikatan kerja.

H<sub>05</sub>:  $\beta$  = Tidak terdapat pengaruh langsung antara keterikatan kerja terhadap produktivitas kerja.

H<sub>a5</sub>:  $\beta$   $\neq$  Terdapat pengaruh langsung antara keterikatan kerja terhadap produktivitas kerja.

H<sub>06</sub>:  $\beta$  = Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.



H<sub>a6</sub>:  $\beta \neq$  Terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.

H<sub>07</sub>:  $\beta =$  Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.

H<sub>a7</sub>:  $\beta \neq$  Terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.