

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diteliti sesuai dengan permasalahan. Subjek penelitian ini dilakukan di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta di Jl. Rawamangun Muka Rt.11/RW.14, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan (Tendik) PNS pada Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta yang berjumlah 295 orang, yang menjadi fokus populasi adalah staf tenaga kependidikan PNS pada Biro Umum dan Kepegawaian berjumlah 249 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini. Lokasi penelitian dilaksanakan di Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan design eksplanasi (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan cara melakukan proses analisa untuk melakukan uji hipotesa. Penelitian ini bersifat *cross sectional* yaitu suatu jenis penelitian yang melakukan pengumpulan informasi atau kuesioner hanya satu kali dalam satu waktu tertentu kepada sampel. Menurut (Malhotra, 2002) penelitian yang bersifat *cross sectional* adalah suatu jenis penelitian yang mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan sengan suatu pendekatan, observasi ataupun

dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian, literature, jurnal dan sumber lainnya yang terkait

### 3.3 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga dapat dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi, (Uma Sekaran, 2014:241).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini Pegawai Tenaga Kependidikan (Tendik) PNS pada Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta yang berjumlah 295 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi (keterbatasan dana, tenaga dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:81).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{249}{1 + 249 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{249}{1 + 6,225}$$

$$n = \frac{1+249(0,0025)}{1 + 0.623}$$

$$n = 153,42$$

Keterangan

$n$  = Jumlah Sampel

$N$ = Jumlah Populasi

$e$  = batas toleransi kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Menurut perhitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini sebanyak 153 orang Tenaga Kependidikan (Tendik) PNS pada Biro Umum dan Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta.

### 3.4 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2008). Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah *hypothesis testing* (Uma Sekaran, 2004) dimana metode ini menguji hipotesis, yaitu pengaruh yang terjadi di setiap variable-variabel dalam hipotesis tersebut. Variabel-variabel hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah rekrutmen, seleksi, penempatan, dan kinerja. Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sekunder (Purhantara, 2010).

Berdasarkan cara perolehannya, jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sekaran dan Bougie, 2016:219).

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Data primer yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner online, yaitu google form melalui sebuah link. Responden yang merupakan Tenaga Kependidikan (Tendik) Pegawai Negeri Sipil (PNS) diminta untuk mengisi link yang sudah disebar oleh peneliti melalui akun instant messaging (WhatsApp).
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikelola oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dengan mempelajari buku-buku referensi dan sejumlah literatur lainnya yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

### **3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Kinerja Pegawai (*Job Performance*)**

##### **a. Definisi Konseptual Kinerja Pegawai (*Job Performance*)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat sesuai dengan tanggung jawab tugas yang di berikan serta terkait dengan tujuan organisasi dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi, yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, hasil kerja dan waktu.

##### **b. Definisi Operasional Kinerja Pegawai (*Job Performance*)**

Kinerja pegawai adalah penilaian atasan terhadap hasil kerja pegawai yang dihasilkan dalam lingkup tanggung jawabnya melalui beberpa

dimensi, yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) Pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai di Universitas Negeri Jakarta didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang diukur dari Sasaran Kerja Pegawai/SKP (menyangkut: kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas).

### 3.5.2 Rekrutmen

#### a. Definisi Konseptual Rekrutmen

Secara konseptual definisi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

#### b. Definisi Operasional

Untuk mempermudah melakukan pengukuran, definisi rekrutmen adalah penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur rekrutmen meliputi: 1) Dasar Aturan Rekrutmen, 2) Sumber Rekrutmen, dan 3) Metode Rekrutmen.

### 3.5.3 Seleksi

#### a. Definisi Konseptual Seleksi

Seleksi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk dipekerjakan disuatu perusahaan atau organisasi. Hasilnya berupa sekumpulan data pencari kerja yang siap untuk di seleksi.

#### b. Definisi Operasional Seleksi

Untuk mempermudah melakukan pengukuran, definisi seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan atau instansi. Dalam penelitian ini indikator seleksi meliputi: 1) Metode Seleksi, 2) pengalaman kerja, dan 3) Spesifikasi Pekerjaan.

### 3.5.4 Penempatan

#### a. Definisi Konseptual Penempatan

Secara konseptual definisi penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

#### b. Definisi Operasional Penempatan

Untuk mempermudah melakukan pengukuran, definisi penempatan pegawai adalah kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menentukan posisi/jabatan seorang tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Dalam penelitian ini indikator penempatan pegawai meliputi: 1)Promosi, 2)transfer (rotasi), 3) demosi.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	
Kinerja (KI) K1	Kualitas	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja	
		K2	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh.
		K3	Peningkatan ketelitian dalam bekerja sangat diperlukan
		K4	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan
K5	Kuantitas	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	
K6		Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	
K7		Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	
K8		Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.	
K9	Pelaksanaan tugas	Dengan adanya kerjasama yang baik maka akan mempercepat pekerjaan anda.	
K10		Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	
K11		Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	
K12		Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.	
Rekrutmen RE1		Hukuman atau aturan dalam mempublikasikan lowongan	

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
	Dasar aturan Rekrutmen	pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
RE2		Persyaratan calon pegawai secara umum dalam melakukan melamar kerja.
RE3		Persyaratan bagi calon pegawai yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditentukan.
RE4	Sumber Rekrutmen	Sumber eksternal perekrutan dapat diperoleh dari <a href="https://sscasn.bkn.go.id/">https://sscasn.bkn.go.id/</a>
RE5		Untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong, perusahaan melakukan dengan cara promosi jabatan
RE6	Metode Rekrutmen	Membuat akun dan melengkapi data di <a href="https://sscasn.bkn.go.id/">https://sscasn.bkn.go.id/</a>
RE7		Melakukan upload berkas sesuai jabatan yang akan dilamar
Seleksi SE1	Metode Seleksi	Melakukan Tes Kompetensi Dasar (TKD) yang telah ditentukan
SE2		Melakukan Tes Kompetensi Bidang (TKB) yang telah ditentukan
SE3	Pengalaman kerja	Mengisi pengalaman kerja di CV
SE4	Spesifikasi Pekerjaan	Memilih jabatan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
Penempatan Kerja PK1	Promosi	Instansi telah melaksanakan promosi jabatan dengan memperhatikan tingkat pendidikan
PK2		Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai
PK3	Transfer (rotasi)	Menambah pengalaman kerja yang lebih banyak
PK4		Dibutuhkan ditempat lain
PK5	Demosi	Saya merasa beban kerja terlalu berat
PK6		Pegawai tidak melakukan kinerja dengan baik sesuai yang diharapkan

### 3.6 Metode Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu untuk menguji data yang kedua yaitu untuk menguji model.

#### 1. Uji Data

- a. Uji Normalitas Univariat/Multivariat
- b. Uji *Outliers* Univariat/Multivariat
- c. Pola korelasi / kovarians

#### 2. Uji Model

- a. Goodness of fit
- b. Uji Pengaruh (*regresion weight*)

### 3.6.1 Uji Measurement Model

Setelah sebuah model dibuat, data untuk pengujian model telah dikumpulkan dan di input dan sejumlah asumsi terpenuhi, tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian *measurement* model. *Measurement* model adalah bagian dari model SEM yang terdiri dari variabel laten (konstruk) dan beberapa variabel manifest (indicator). Tujuan pengujian adalah untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel, manifes dapat menjelaskan variabel laten yang ada (Hardono Wardoyo, 2013 : 74). Tahapan ini bertujuan untuk menguji *goodness-of-fit* (GOF) dai measurement model dan seberapa fit atau tepat indicator yang digunakan dalam menjelaskan variabel laten (*construct validity*).

### 3.6.2 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Hartono, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menentukan nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n – 2, dimana dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pengolahan data untuk pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*:

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

Dimana:

$r_{\text{hitung}}$  = koefisien korelasi (validitas)

$\sum x_i$	= jumlah skor item
$\sum y_i$	= jumlah skor total (seluruh item)
N	= jumlah responden.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka data atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016; Sekaran & Bougie, 2010). Dalam menguji validitas penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Hartono, 2016). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan lainnya. Pengukuran *one shot* dilakukan pada pegawai Badiklit Pensos Pusat dengan melakukan satu kali pengisian kuisioner. SPSS itu sendiri memberikan fasilitas pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} (1 - \sum \sigma_i^2)$$

Dimana :

r	= koefisien <i>Cronbach Alpha</i>
k	= jumlah butir pertanyaan (soal)
$\sigma_i^2$	= varian per butir pertanyaan
$\sigma^2$	= varian skor tes

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7 (Ghozali, 2016). Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien  $\alpha$  berada diantara 0,7 – 0,9, begitu juga sebaliknya data akan dianggap memiliki tingkat reliabel rendah jika koefisien  $\alpha$  kurang dari 0,5. Jika nilai koefisien data semakin mendekati nilai 1, maka data dianggap memiliki nilai reliabilitas semakin baik (Sekaran & Bougie, 2010). Dalam pengujian reliabilitas data perangkat lunak IMB SPSS 23

### **3.7 SEM (Structural Equation Modeling)**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan model pengukuran (*measurement model*) menggunakan program Smart PLS versi 3.2.9 untuk mengukur intensitas masing-masing variabel penelitian dan model struktural (*structural model*) menganalisis data dan hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung (untuk mengetahui bagaimana variabel penelitian saling mempengaruhi).

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

Konstruk eksogen merupakan variabel independen (bebas) yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini, variabel yang termasuk dalam kategori konstruk eksogen adalah lingkungan kerja dan *work-life balance*.

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

Konstruk endogen merupakan variabel dependen (tidak bebas) yang dipengaruhi oleh satu atau beberapa variabel lain dalam model. Konstruk

endogen dapat mempengaruhi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk endogen ini hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen (Hair et.al., 2014). Pada penelitian ini terdapat 2 konstruk endogen, yaitu produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

### 3.7.1 Pengujian Evaluasi Asumsi Model

Peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*). Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis variance atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software Smart PLS. Peneliti menggunakan software *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator (variabel manifest), sert secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan (error). Adapun cara kerja PLS yaitu “*Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model pengukuran yaitu hubungan antara hubungan indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen keduanya variabel laten dan indikator diminimumkan”. Analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang perlu dilakukan, yaitu:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model atau measurement model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas danreabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergen validity* dan *discriminant validity*

dan indikatornya. Untuk mengetahui penilaian dari *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (SR od AVE) dengan *cross loading* dari indikatornya. Jika nilai *square root of average variance extracted* (SR of AVE) konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* maka dapat dikatakan *discriminant validity* yang baik.

- b. Setelah uji validitas dan reabilitas kemudian membentuk model pengukuran, selanjutnya adalah menganalisis pengaruh antar variabel laten yang disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya  $R^2$  (R-Square). Semakin besar nilai  $R^2$  msemakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Dengan bantuan program R maka didapatkan pengaruh langsung (*dirrect effect*) dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam menilai mpdel dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2008)

- c. Mengkonstruksi diagram jalur

- d. Estimasi

Nilai estimasi koefisien jalur antar konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Prosedur signifikan diperoleh dengan *Bootstraping*. Nilai

yang dihasilkan berupa nilai t statistik  $> t$  tabel, maka nilai estimasi koefisien jalur signifikan.

e. *Goodness of fit*

Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Sedangkan evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat koefisien parameter dan melihat nilai  $R^2$  yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Goodness of fit* dalam PLS dibagi atas dua bagian yaitu sebagai berikut:

1. *Outer Model*

Wiyono (2011) menyatakan kriteria penilaian yang digunakan dalam menilai indikator adalah :

- a. *Convergen validity* nilai *loading factor* 0.5 sampai 0.7;
- b. *Discriminant validity* nilai korelasi *cross loading* dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain;
- c. Nilai AVE harus diatas 0.5
- d. Nilai *composite reliability* yang baik apabila memiliki nilai  $\geq 0.7$

Berikut ini rumus menghitung AVE.

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

Dimana  $\lambda$  adalah *component loading* ke indikator dan  $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$ . Jika semua indikator di standardized, maka ukuran ini sama

dengan *average communalities* dalam blok. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2011) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* ( $\rho_c$ ). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0.50. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran, yaitu internal consistency yang dikembangkan oleh Werts, Linn dan Joreskog (1974) dalam Ghazali (2011) dan cronbach's alpha. Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana  $\lambda_i$  adalah *component loading* ke indikator dan  $\text{var}(\varepsilon_i) = \lambda_i^2$ . Dibandingkan dengan *cronbach's alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *cronbach's alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan  $\rho_c$  merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat.  $\rho_c$  sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan refleksif indikator.

## 2. Inner Model

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan

uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS kita mulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya samadengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Pengaruh besarnya  $f^2$  dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Dimana  $R^2_{included}$  dan  $R^2_{excluded}$  adalah *R-square* dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan struktural. Nilai  $f^2$  sama dengan 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada level struktural. Disamping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Berikut ini merupakan kriteria penilaian model *Partial Least Square* yang diajukan oleh Chin (1998) dalam Ghazali (2011:27).

Tabel 3.2  
Kriteria Penilaian PLS

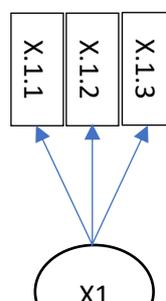
Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	

Kriteria	Penjelasan
R <sup>2</sup> untuk variabel laten endogen	Hasil R <sup>2</sup> 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 model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
f <sup>2</sup> untuk effect size	Nilai f <sup>2</sup> 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 <sup>2</sup> dan q <sup>2</sup> )	<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 Q<sup>2</sup> di atas nol memberikan bukti bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i> (Q<sup>2</sup> di bawah nol mengindikasikan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>. Dalam kaitannya dengan f<sup>2</sup>, 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 Refleksif</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 extracted</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

Kriteria	Penjelasan
<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.
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstrapping.
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.

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terkait dengan pengujian hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis ditempuh dengan melihat hasil uji secara parsial untuk masing masing variabel. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang dibandingkan dengan nilai *t-table*, jika nilai *t-statistic* lebih besar dari pada nilai *t table*, maka signifikan. Sebaliknya jika nilai *t-statistic* lebih kecil dari pada nilai *t table*, maka tidak signifikan. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% ( $\alpha$  0,05) maka nilai *t-table* untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) adalah 1,96 (Hair et.al.,2014).



Gambar 3.1 Contoh Model *Structural Equation Modeling* (SEM)

Tabel 3.3

Hubungan Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
X1 Rekrutmen	X1.1. Dasar Aturan Rekrutmen
	X1.2. Sumber Rekrutmen
	X1.3. Metode Rekrutmen
X2 Seleksi	X2.1. Metode Seleksi
	X2.2. Pengalaman kerja
	X2.3. Spesifikasi Pekerjaan
X3 Penempatan	X3.1. Promosi
	X3.2. Transfer (rotasi)
	X3.3. Demosi
Y	Y.1. Kualitas

Kinerja	Y.2. Kuantitas
	Y.3. Pelaksanaan tugas