

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Unit analisis dan ruang lingkup penelitian mendeskripsikan secara singkat tentang objek penelitian yang diteliti, bidang usaha dan waktu penelitian.

PT. Pos Indonesia merupakan suatu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan pos. Kantor pos pertama didirikan di Batavia (Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746. Kantor pos didirikan dengan tujuan untuk menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari Belanda maupun yang pergi ke Belanda. Empat tahun setelah kantor pos Batavia didirikan, kemudian didirikan kantor pos Semarang. Pendirian kantor pos Semarang tersebut dimaksudkan untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya.

Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 tahun 1995, saat ini bentuk badan usaha Pos Indonesia menjadi perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum menjadi sebuah perusahaan (persero).

Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki kantor pos *online*, serta dilengkapi *elektronik mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang berhubungan satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

PT. Pos Indonesia sebagai perusahaan yang menyediakan jasa layanan pos kepada masyarakat memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi PT. Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia berupaya menjadi pemimpin pasar di Indonesia dalam layanan surat, paket dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

2. Misi PT. Pos Indonesia.

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan. Untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin luas, PT. Pos Indonesia terus berusaha untuk mengembangkan jenis layanannya. Jenis layanan yang diberikan PT. Pos Indonesia antara lain:

1. Surat dan paket

- a. Filateli

Filateli merupakan hobi mengoleksi dan mempelajari segala hal tentang prangko dan benda pos. Filateli juga merupakan salah satu jalan untuk berinvestasi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Pos Indonesia menyediakan menyediakan semua kebutuhan filatelis (kolektor perangko) dengan memproduksi prangko dan melayani penjualan benda-benda filateli Indonesia melalui beberapa kantor pos dan kantor filateli Jakarta.

- b. *Pos express*

*Pos express* merupakan layanan istimewa dari Pos Indonesia untuk kota tujuan tertentu di Indonesia yang mengedepankan kecepatan dan ketepatan dalam pengiriman, dan mudah dilacak dengan harga kompetitif. Ada dua jenis layanan *pos express*, yaitu *sameday service* dan *nextday service*. *Sameday service* merupakan layanan pengiriman dengan waktu tiba di tempat tujuan di hari yang sama dengan hari pengiriman. Sedangkan *next day service*, jika pengiriman hari ini maka tiba di tempat tujuan keesokan harinya.

c. Surat pos biasa (standar)

Surat pos biasa merupakan layanan pengiriman pesan dan barang untuk semua lapisan masyarakat dengan berat maksimum 2 kg.

d. Paket pos

Paket pos merupakan jasa layanan yang disediakan Pos Indonesia untuk mengirimkan barang-barang berharga kemanapun tujuannya dalam cakupan nasional maupun internasional.

e. Pos kilat khusus

Pos kilat khusus merupakan jasa pelayanan pengiriman surat pos (dokumen, surat, warkat pos, kartu pos, barang cetakan, surat kabar, sekogram dan bungkus kecil) serta barang berharga yang mengandalkan kecepatan kiriman dan jangkauan ke seluruh pelosok Indonesia.

f. *Express Mail Service* (EMS)

EMS merupakan layanan premium untuk pengiriman surat, dokumen, dan barang ke luar negeri.

2. Jasa keuangan

Jasa keuangan yang disediakan oleh PT. Pos Indonesia antara lain sebagai berikut:

a. Pospay

Merupakan jasa layanan keuangan yang melayani pembayaran berbagai tagihan dan angsuran di kantor pos. pembayaran tagihan dan angsuran yang dapat dilakukan di kantor pos antara lain, pembayaran rekening

telepon, seluler, listrik, air minum, pajak, asuransi, angsuran kredit (*finance*), kartu kredit dan *personal loan*, pengisian pulsa, zakat, sodakoh, infak, dan lain-lain.

b. Wesel pos

Wesel pos merupakan jasa layanan keuangan yang melayani transfer uang secara *cash to cash* melalui PT. Pos Indonesia (persero). Berdasarkan lokasi negara pengirim, wesel pos dibagi menjadi dua, yaitu: wesel pos dalam negeri dan luar negeri.

c. Giro pos

Giro pos merupakan layanan transaksi keuangan yang berbasis rekening koran sebagai alternatif layanan perbankan dengan jangkauan yang lebih luas dan tersebar di seluruh Indonesia serta terhubung secara *real time online* untuk penerimaan setoran, penarikan (pembayaran dengan cek) dan pemindahbukuan menggunakan teknologi *core banking system*.

d. *Fund distribution*

*Fund distribution* merupakan layanan penyalur dana dari perusahaan dan atau lembaga untuk masyarakat secara *account to cash* atau *account to account*. Layanan ini yaitu sebagai penyalur dana program-program dana pemerintah/lembaga.

e. *Bank channelling*

*Bank channelling* merupakan layanan perbankan yang ada di kantor pos. Layanan ini yaitu tabungan.

Waktu penelitian dimulai pada saat penulis mengajukan riset untuk penelitian ini yaitu dimulai dari bulan Maret 2022 s/d Juli 2022. Waktu penelitian dalam proses pelaksanaan penelitian dibagi menurut tahapan-tahapan sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
		2022				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan judul	■				
2	Bimbingan proposal	■	■	■		
3	Seminar proposal			■		
4	Pengumpulan data				■	
5	Pengolahan dan analisa data				■	
6	Bimbingan tesis		■	■	■	
7	Penyelesaian tesis					■

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

## 3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pos KCU Jakarta Premier 13000. Adapun susunan pegawai di kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 ditunjukkan pada tabel III.2. berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Daftar Susunan Pegawai Kantor Pos KCU Jakarta Premier 13000**

Grade	Isi Susunan		
	Pria	Wanita	Jumlah
5	0	0	0
6	0	1	1
7	3	3	6
8	3	0	3
9	39	12	51
10	23	10	33
11	14	11	25
12	15	6	21
13	18	1	19
14	15	1	16
15	0	0	0
16	2	1	3
17	5	0	5
18	50	24	74
<b>Jumlah</b>	<b>187</b>	<b>70</b>	<b>257</b>

Sumber: Data Dokumentasi Kantor Pus KCU Jakarta Premier 13000 (2022)

Dengan demikian, seluruh pegawai kantor pos kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 yang berjumlah 257 pegawai merupakan populasi dalam penelitian ini.

### 3.2.2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:81) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai aktif kantor pos KCU Jakarta Premier 13000.

### 3.2.3. Teknik Penentuan Sampel

Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*, Sugiyono (2018:85) mengatakan bahwa teknik *non probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih untuk menjadi sampel. Teknik ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2018:85) mendefinisikan *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pegawai yang akan dijadikan sasaran sampel penelitian menggunakan taraf kesalahan 5%. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi penelitian sebanyak 257 pegawai kantor pos KCU Jakarta Premier 13000, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N \cdot (d^2) + 1} \\
 &= \frac{257}{257 \cdot (0.10^2) + 1} \\
 &= \frac{257}{3,57} \\
 &= 71,99 \text{ dibulatkan } 72
 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

d = Taraf nyata atau batas kesalahan (10%)

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel dengan rumus slovin di atas, maka didapatkan jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah 72 pegawai kantor pos KCU Jakarta Premier 13000 yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

### **3.3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode ini digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai kantor pos KCU Jakarta Premier 13000.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38). Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018:39). Variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2018:39). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2018:39). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan keterampilan pegawai, variabel moderasi yaitu motivasi kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai.

Dalam memperoleh data yang diperlukan pada survei atau penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu angket/kuisisioner kepada pegawai kantor pos KCU Jakarta Premier 13000. Kuisisioner berisikan pertanyaan yang didasari oleh kisi-kisi instrumen/indikator variabel dan diajukan kepada responden dalam bentuk pertanyaan pilihan ganda (tertutup). Menurut Sugiyono (2018: 230), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang

tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung.

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2018:93) mengemukakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Bobot skor dalam pengukuran skala likert sebagai berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1
Tidak Setuju (TS)	4	2
Netral (N)	3	3
Setuju (S)	2	4
Sangat Setuju (SS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2018)

Dengan persetujuan verbal pada skala likert di atas, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini menggunakan *five-point scale* pada skala likert tersebut, lalu variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen-instrumen yang dapat dibentuk berupa pernyataan.

#### **3.4.1. Definisi Konseptual Variabel**

Definisi konseptual variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Fathoni (2015:67) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### b. Keterampilan Pegawai ( $X_2$ )

Moerir (2016:117), menyatakan keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

### 2. Variabel Moderasi (Z)

Variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### 3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja. Hasibuan (2017:94) mendefinisikan produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

### 3.4.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2016:110). Definisi operasional masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Afandi (2016:10) dengan dimensi dan indikator: (1) Ketaatan waktu (masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif dan tidak pernah mangkir/tidak bekerja), (2) Tanggung jawab kerja (mematuhi semua peraturan organisasi, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian).

**Tabel 3.4. Operasional Variabel Disiplin Kerja**

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan		Skala
		(+)	(-)	
Ketaatan Waktu	Masuk kerja tepat waktu	1,11	6	Likert
	Penggunaan waktu secara efektif	2,7	12	
	Tidak pernah mangkir/tidak kerja	3,13	8	
Tanggung Jawab Kerja	Mematuhi semua peraturan organisasi	4,9,14		
	Membuat laporan kerja harian	5,10,15		

Sumber : Afandi (2016:10)

## 2. Keterampilan Pegawai ( $X_2$ )

Keterampilan pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Yuniarsih dan Suwanto (2017:23) dengan dimensi dan indikator: (1)

Kecakapan (Kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan).

(2) Pengalaman kerja (Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta tingkat penguasaan teknis peralatan dan pekerjaan).

**Tabel 3.5. Operasional Variabel Keterampilan Pegawai**

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan		Skala
		(+)	(-)	
Kecakapan	Kecakapan dalam menguasai pekerjaan	1,13,7		Likert
	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	2,8,14		
	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,9,15		
Pengalaman Kerja	Lama waktu/masa kerja	4,10	16	
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan	5,11,17		
	Tingkat penguasaan teknis peralatan dan pekerjaan	6,18	12	

Sumber : Yuniarsih dan Suwanto (2017:23)

## 3. Motivasi Kerja ( $Z$ )

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Hasibuan (2017:147) dengan dimensi dan indikator: (1) Kebutuhan akan prestasi (Mengembangkan kreatifitas dan antusias untuk berprestasi tinggi), (2) Kebutuhan akan afiliasi (*Sense of belonging, sense of importance, sense of achievement, dan sense of partisipation*), (3) Kebutuhan akan kekuasaan (Memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan).

**Tabel 3.6. Operasional Variabel Motivasi Kerja**

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan		Skala
		(+)	(-)	
Kebutuhan akan prestasi	Mengembangkan kreatifitas	9,17	1	Likert
	Antusias untuk berprestasi tinggi	2,10		
Kebutuhan akan afiliasi	<i>Sense of belonging</i>	3,11		
	<i>Sense of importance</i>	4,12		
	<i>Sense of achievement</i>	5	13	
	<i>Sense of partisipation</i>	6,14		
Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	7,15		
	Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	8,16		

Sumber : Hasibuan (2017:147)

#### 4. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori Sedarmayanti (2017:58) dengan dimensi dan indikator: (1) Efektivitas

(Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu) (2) Efisiensi (biaya dan ketangkasan).

**Tabel 3.7. Operasional Variabel Produktivitas Kerja**

Dimensi	Indikator	Item Pernyataan		Skala
		(+)	(-)	
Efektivitas	Kuantitas kerja	1,11	6	Likert
	Kualitas kerja	2,7,12		
	Ketepatan waktu	3,8	13	
Efisiensi	Biaya	4,9	14	
	Ketangkasan	5,10	15	

Sumber : Sedarmayanti (2017:58)

### 3.5. Metode Analisis

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS*

3.0. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam mengolah data statistik dengan lebih cepat dan tepat. Dalam penelitian ini penyajian data menggunakan tabel dan diagram. Penggunaan tabel dan diagram bertujuan untuk memudahkan memahami data sehingga dapat memberikan interpretasi yang lebih tepat.

#### 3.5.1. Analisis jalur

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur *path analysis* yang merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. *Path Analysis* merupakan bentuk terapan dari analisis multiregrasi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur,

korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur menurut (Ghozali 2018:21).

#### 1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisis model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya (Husein, 2016:18). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

##### a. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari:

##### 1) *Loading factor*

*Loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.70$  dengan konstruk yang ingin diukur, maka item dikatakan valid.

##### 2) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

*Discriminant validity* menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas  $> 0.50$ , maka dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

b. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

1) *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

2) *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

c. Uji Konstruk Formatif

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada *outer model* untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu dengan multikolinieritas. Multikolinieritas menggunakan nilai (VIF) dengan syarat nilai VIF diatas 5 mengindikasikan terdapat multikolinieritas. Nilai indikator yang baik, memiliki nilai VIF dibawah 5 yang mengindikasikan tidak terdapat multikolinearitas.

2. *Goodness of Fit* (GOF)

Dalam *SmartPLS*, terdapat beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur *goodness of fit*, sebagai berikut (Henseler et al., 2014):

a. SRMR

Rata-rata perbedaan per degree of freedom yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel  $SRMR \geq 0,08$  adalah *good fit*, nilai  $0,05 \leq SRMR < 0,08$  adalah *marginal fit*, nilai  $SRMR < 0,05$  adalah *close fit*.

b. Normed Fit Index (NFI)

Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. NFI  $\geq 0,90$  adalah *good fit*, Nilai  $0,70 \leq NFI < 0,90$  adalah *marginal fit*. Nilai  $0,50 \leq NFI < 0,70$  adalah *model fit*.

c. RMS-Theta

Nilai RMS\_theta di atas 0,12 menunjukkan model yang pas (*good fit*), sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan kurangnya kesesuaian (*marginal fit*).

d. Evaluasi model *Goodness of Fit*

Evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. *Goodness of Fit* Model diukur menggunakan  $R^2$  variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, dengan rumus :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

3. *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis *Inner model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis *inner model* dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan  $R$ -

*square* untuk konstruk dependen. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

### 3.5.2. Pengujian hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat koefisien jalur (*path coefficients*) yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memengaruhi variabel dependen serta variabel moderasinya, dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian.

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan benar sebesar 95%. Adapun hipotesis yang diuji statistik dalam penelitian :

1. Hipotesis 1 : Pengaruh  $X_1$  terhadap Z

$H_{01} : \beta_{X_1Z} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja)

$H_{a1} : \beta_{X_1Z} \neq 0$  (Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja)

2. Hipotesis 2 : Pengaruh  $X_2$  terhadap Z

$H_{02} : \beta_{X_2Z} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan pegawai terhadap motivasi kerja)

$H_{a2} : \beta_{X_2Z} \neq 0$  (Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan pegawai terhadap motivasi kerja)

3. Hipotesis 3 : Pengaruh  $X_1$  terhadap Y

$H_{03} : \beta_{X_1Y} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja)

$H_{a3} : \beta_{X_1Y} \neq 0$  (Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja)

4. Hipotesis 4 : Pengaruh  $X_2$  terhadap Y

$H_{04} : \beta_{X_2Y} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja)

$H_{a4} : \beta_{X_2Y} \neq 0$  (Terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja)

5. Hipotesis 5 : Pengaruh Z terhadap Y

$H_{05} : \beta_{ZY} = 0$  (Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja)

$H_{a5} : \beta_{ZY} \neq 0$  (Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja)

6. Hipotesis 6 : Pengaruh  $X_1$  terhadap Y melalui Z

$H_{06} : \beta_{X_1ZY} = 0$  (Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja)

$H_{a6} : \beta_{X_1ZY} \neq 0$  (Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja)

7. Hipotesis 7 : Pengaruh  $X_2$  terhadap Y melalui Z

$H_{07} : \beta_{X_2ZY} = 0$  (Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja)

$H_{a7} : \beta_{X_2ZY} \neq 0$  (Motivasi kerja memediasi pengaruh keterampilan pegawai terhadap produktivitas kerja)

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai *p value*, dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika *p value*  $< 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika *p value*  $> 0,05$ , yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.