

3.2 Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif (explanatory research) bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga menggunakan pengujian hipotesis agar dapat diketahui pengaruh dan kontribusi dari variabel eksogen dan variabel endogen (Sugiyono, 2019). Penelitian ini fokus untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mengeksplorasi keterkaitan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, memanfaatkan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah jenis informasi yang dapat diperoleh oleh pengumpul data. Ini secara khusus mengacu pada data yang pada awalnya dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti untuk penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer dengan meminta partisipan mengisi survei dan melakukan wawancara.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder mengacu pada sumber daya yang memungkinkan pengumpul data memperoleh informasi secara tidak langsung, seperti buku teks, majalah, dan artikel referensi elektronik.

3.4 Populasi dan Sampel

Sebagaimana diungkapkan (Sugiyono, 2019) populasi dijadikan sebagai subjek penyelidikan. Peneliti dapat melanjutkan dengan analisis data setelah populasi telah diidentifikasi. Penulis akan memilih sebagian populasi berdasarkan ukuran dan karakteristiknya (sampel) untuk memudahkan pengolahan data. Peneliti akan lebih mudah mengolah data dan mendapatkan hasil yang lebih kredibel jika menggunakan sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2019) mengartikan “populasi” sebagai suatu kelompok menyeluruh yang terdiri dari individu-individu atau objek-objek yang dipilih oleh peneliti karena kesamaan ciri dan ciri-cirinya. Dalam konteks penelitian ini, populasinya adalah pegawai yang bekerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia yang berjumlah 137 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel mencerminkan populasi baik dari segi ukuran dan komposisi. Peneliti terkendala waktu, tenaga, uang, dan jumlah populasi yang sangat besar ketika mencoba melakukan penelitian tanpa terlebih dahulu melakukan pengambilan sampel. Peneliti sebaiknya hanya mengumpulkan sampel yang dianggap representatif. Untuk memperoleh sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pemilihan sampel yang tepat. Informasi dari sampel yang baik akan dapat mencerminkan informasi dari populasi secara keseluruhan. Agar penyebaran sampel dapat merata maka digunakan teknik *simple random sampling*. Pemilihan sampel penelitian yang bersifat non proporsi diimplementasikan untuk mendalami lebih lanjut variabel kepuasan kerja yaitu dengan memperhatikan faktor seperti masa kerja, sehingga dapat memfokuskan perhatian pada kelompok pegawai dengan tingkat pengalaman tertentu dalam organisasi.

Penentuan sampel untuk penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%.

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

Keterangan:

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = persentase (%), yang memperhitungkan toleransi ketidakakuratan yang disebabkan oleh suatu kesalahan dalam pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{137}{1 + 137 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 137 \times (0,0025)^2}$$

$$n = 1,345$$

$$n = 102,1$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh angka 102.1 sehingga sampel yang dibutuhkan berjumlah 102 orang responden dengan pembulatan. 102 responden tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berasal dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

3.5 Pengembangan Instrumen

Dalam pengembangan instrumen ini berisi variabel penelitian, konsep variabel indikator-indikator, pernyataan, sumber konsep variabel dan skala yang digunakan. Variabel operasional berfungsi sebagai konsep abstrak yang membantu dalam pengukuran suatu variabel atau memberikan pedoman dalam melakukan suatu kegiatan atau penelitian. Mereka juga membantu menjelaskan indikator spesifik yang muncul dari penelitian. Variabel operasional diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan skala pengukuran setiap variabel, sehingga memungkinkan penerapan alat pengujian hipotesis yang tepat.

Berdasarkan konsep dan teori yang dieksplorasi, penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang akan diteliti untuk memudahkan penelitian. Penulis mengelompokkan pembahasannya menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel – Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (X)

1. Motivasi Kerja (X1)

Dorongan intrinsik individu untuk menyelesaikan suatu tugas, bukan tekanan eksternal, dikenal sebagai motivasi kerja.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja mengacu pada respon emosional individu terhadap lingkungan kerja mereka, yang mencakup faktor-faktor seperti kompensasi, prospek kemajuan karir, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, sifat tugas, hierarki organisasi, dan harapan manajerial.

a. Variabel Terikat (Y) 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai ditentukan oleh kombinasi jumlah dan kaliber pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan.

b. Variabel Intervening (Z)

1. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja mengacu pada dedikasi individu untuk menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, baik resmi maupun tidak resmi, guna mencapai tujuan yang direncanakan.

Berikut operasional variabel pada penelitian ini:

TABEL 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pernyataan	Alat Pengukuran	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kemampuan pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik kuantitas maupun kualitas kerjanya.	Kualitas Kerja	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	Skala Likert	Mangkunegara dalam Tirtayasa (2019), Jufrizen dan Hadi (2021) dan Umar dan Norawati (2022)
			Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu.	Skala Likert	
		Pengetahuan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti.	Skala Likert	
			Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	Skala Likert	
		Keterampilan	Saya memiliki kemampuan untuk berinovasi dan menyelesaikan tugas.	Skala Likert	
			Saya mampu untuk meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	Skala Likert	
		Sikap	Saya mampu bekerja sama dengan tim dengan baik.	Skala Likert	
			Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab meskipun tidak ada diawasi oleh pimpinan	Skala Likert	
		Keselamatan	Tempat kerja saya memberikan rasa aman yang membuat saya antusias untuk bekerja.	Skala Likert	
			Tempat kerja saya memberikan jaminan kesehatan, membuat saya antusias untuk bekerja.	Skala Likert	

Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja mengacu pada dorongan atau energi internal yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa adanya tekanan eksternal, untuk melakukan suatu tugas.	Kebutuhan prestasi	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian.	Skala Likert	McClelland (1988) dalam bukunya yang berjudul Human Motivation, Ferdinand Fassa (2022) dan George dan Jones (2005) dalam bukunya berjudul Understanding and Managing Organizational Behavior
			Kompensasi yang diberikan instansi kepada saya membuat saya semangat untuk bekerja.	Skala Likert	
		Kebutuhan Kekuasaan	Saya akan bekerja keras agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik.	Skala Likert	
			Saya memiliki kesempatan untuk mendiskusikan tujuan yang akan dicapai	Skala Likert	
		Kebutuhan akan afiliasi pasukan	Saya merasa nyaman bekerja karena rekan kerja saya selalu memberikan nasehat maupun dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja	Skala Likert	
			Interaksi sesama rekan kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.	Skala Likert	
Kepuasan/Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah perasaan terhadap pekerjaan seseorang dan faktor-faktor seperti gaji atau kompensasi, peluang pertumbuhan karir, hubungan dengan rekan kerja dan kinerja,	Pekerjaan itu sendiri	Kualitas pekerjaan adalah hal yang penting untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Skala Likert	Luthans (2006) dalam bukunya Perilaku Organisasi
			Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan	Skala Likert	
			Upah/gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	Skala Likert	
		Gaji dan promosi	Saya memiliki banyak kesempatan dan peluang untuk maju maupun peningkatan karir	Skala Likert	
			Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar rekan kerja	Skala Likert	

	struktur manajemen perusahaan, dan standar pengawasan	Kondisi kerja	Saya merasa puas karena rasa kekeluargaan dan sikap saling menghormati yang saya dapatkan di tempat kerja	Skala Likert	
			Saya merasa puas terhadap tindakan dan sikap rekan kerja terhadap saya	Skala Likert	
		Rekan kerja dan atasan	Saya merasa puas atas kualitas pimpinan saya dan hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	Skala Likert	
			Saya merasa puas karena saya dapat memaksimalkan kemampuan dan bakat saya dalam bekerja	Skala Likert	
		Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian	Kepribadian yang berbeda-beda di tempat kerja menurut saya adalah hal yang baik	Skala Likert	
			Kualitas pekerjaan adalah hal yang penting untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Skala Likert	
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin kerja mengacu pada bagaimana seorang pegawai setia dan patuh terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis, yang ditunjukkan dalam perilaku	Tingkat Kehadiran	Saya konsisten hadir tepat waktu saat bekerja	Skala Likert	Agustini (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan
			Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	Skala Likert	
		Tata cara kerja	Saya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	Skala Likert	
			Saya berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh	Skala Likert	
		Ketaatan pada atasan	Saya merasa sudah menaati peraturan yang diterapkan dalam instansi	Skala Likert	

dan tindakannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.		Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya	Skala Likert
	Kesadaran bekerja	Saya merasa sudah menaati peraturan yang diterapkan dalam instansi	Skala Likert
		Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para pegawainya	Skala Likert
	Tanggung Jawab	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	Skala Likert
		Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	Skala Likert

Sumber: dari berbagai sumber yang diolah oleh peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Memperoleh data merupakan tujuan utama penelitian, dan pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam proses penelitian, seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2019) Ada berbagai konteks, sumber, dan metode pengumpulan data. Tergantung pada perspektifnya, fakta dapat dikumpulkan dari survei, lingkungan alam, dan sumber lainnya. Pengumpulan data dapat melibatkan sumber primer dan sekunder, bergantung pada sumber datanya. Dalam hal metode pengumpulan data, ada beberapa pilihan yang tersedia, seperti wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari pendekatan-pendekatan tersebut.

Adapun tujuan pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan informasi untuk keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Survei

Survei pada penelitian biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau melakukan wawancara. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui

siapa mereka, apa yang mereka pikirkan dan rasakan atau ciri-ciri perilaku mereka.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data termasuk mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Data dapat dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner berbasis informasi atau dengan mengirimkan pertanyaan kepada responden. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian, kuesioner digunakan. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) skala Likert memungkinkan individu atau kelompok mengungkapkan pandangan, pendapat, dan persepsinya mengenai fenomena sosial. Skala Likert menyajikan indikator-indikator variabel yang akan diukur, yang kemudian digunakan untuk merumuskan pernyataan atau pertanyaan untuk kuesioner. Instrumen tersebut mencakup respon Skala Likert dalam setiap pertanyaan, mulai dari sangat setuju atau positif hingga sangat tidak setuju (negative). Skala Likert lima tingkat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor tersebut di atas, sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS)
- b) Persetujuan (S)
- c) Kurang Setuju (KS)
- d) Tidak Setuju (TS)
- e) Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap item jawaban diberi skor berbeda: jawaban SS mendapat 5 poin, jawaban S mendapat 4 poin, jawaban N mendapat 3 poin, jawaban TS mendapat 2 poin, dan jawaban STS mendapat 1 poin. Metodologi ini memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi tentang penilaian yang diselesaikan oleh setiap pegawai, sehingga memudahkan pemotongan selanjutnya.

3. Tinjauan Literatur

Menurut Sugiyono (2019). Proses pengumpulan data meliputi pembacaan, analisis, dan pemeriksaan buku, artikel, jurnal, referensi, dan bahan lain yang

berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Ada tiga kriteria—relevansi, keaslian, dan relevansi—yang dijadikan landasan penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Para peneliti mengandalkan penelitian sebelumnya yang relevan dengan jumlah variabel dan variabel intervening yang serupa untuk menginformasikan pilihan metode analisis data untuk penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan model kausal yang biasa disebut dengan model hubungan dan pengaruh atau model analisis jalur. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan SEM, suatu teknik untuk menganalisis kecukupan model.

(Structural Equation Modelling) yang dijalankan oleh aplikasi SMARTPLS 4.0. Salah satu teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan pendekatan regresi adalah pemodelan persamaan struktural, atau SEM. SEM dibagi menjadi dua kategori oleh para ahli dalam metode penelitian. Metode awal dikenal dengan Covariance Based Structural Equation Modeling (CBSEM), sedangkan pendekatan alternatifnya disebut Variance Based Structural Equation Modelling, atau Partial Least Squares (PLS). Perangkat lunak seperti AMOS dan LISREL sering digunakan untuk melakukan analisis menggunakan CBSEM, sedangkan smartPLS, warpPLS, dan XLStat sering digunakan untuk PLS.

Metode analisis Partial Least Square (PLS) sangat efektif dan tidak mengandalkan banyak asumsi. Dapat menampung berbagai jenis data, seperti nominal, kategorikal, ordinal, interval, atau rasio, karena bebas distribusi (Ghozali, 2008). Karena PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan acak, PLS tidak menemui masalah apa pun dengan asumsi keadaan normal. Selain itu, tidak ada aturan tegas mengenai jumlah minimum sampel yang diperlukan untuk menggunakan PLS dalam penelitian; penelitian dengan sampel yang lebih kecil masih bisa mendapatkan keuntungan dari metode ini. Karena PLS adalah tipe nonparametrik, maka tidak memerlukan data yang terdistribusi normal untuk pemodelannya (Hussein & Latan, 2020).

PLS (Partial Least Squares) digunakan untuk menghasilkan perkiraan. Ini membantu peneliti dalam memperoleh nilai variabel laten, yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar konstruksi. Variabel laten merupakan gabungan dari indikator-indikator. Spesifikasi inner model merupakan model struktural yang menghubungkan variabel laten, sedangkan outer model merupakan model pengukuran yang menentukan estimasi bobot untuk membuat komponen skor variabel laten. Pendekatan ini meminimalkan varians sisa dari variabel dependen, yang mencakup variabel laten dan indikator. (Ghozali, 2008).

Dalam metode Partial Least Square (PLS), ada tiga langkah dalam teknik analisis :

3.7.1 Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran yang disebut juga dengan analisis outer model ini menguji keterkaitan antara variabel laten dengan masing-masing variabel manifes dengan menggunakan indikator atau instrumen. Dalam pemodelan persamaan struktural dengan komponen utama (SEM PLS), variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung tetapi dapat disimpulkan dari variabel lain yang diukur secara lebih langsung dengan menggunakan model matematika. Sebaliknya, skor yang diperoleh partisipan pada setiap instrumen atau item kuesioner secara langsung mengukur besaran kuantitatif variabel manifes dalam penelitian ini.

Model pengukuran disebut juga dengan model eksternal yang identik dengan pengukuran eksternal. Dalam konteks PLS, ada dua jenis alat pengukuran eksternal: model reflektif dan formatif. Penelitian ini secara khusus menggunakan indikator model reflektif. Model reflektif menggunakan kelompok variabel observasi yang terkait dengan variabel laten untuk mengukur indikator manifestasi konstruk. Indikator diartikan sebagai manifestasi empiris dari variabel laten.

Beberapa literasi pengukuran model refleksi telah dilakukan. Beberapa penilaian dilakukan sebagai bagian dari studi model eksternal dengan menggunakan indikator model reflektif:

- a. Convergent Validity Validitas Konvergen dinilai dengan menguji korelasi antara skor konstruk dan skor item/komponen. Korelasi ini diukur dengan

standardized loading factor yang menunjukkan kekuatan korelasi antara masing-masing indikator dan konstraknya. Jika korelasi antara konstruk yang diukur dengan ukuran refleksif individu diatas 0,7 maka dianggap korelasi kuat. Sebaliknya, nilai antara 0,5 dan 0,6 untuk pembebanan eksternal dianggap cukup, sebagaimana dikemukakan oleh (Ghozali, 2008).

- b. Discriminant Validity adalah model untuk mengukur konstruk yang menggunakan cross-loading untuk mengevaluasi indikator refleksif. Ukuran blok lebih baik dibandingkan ukuran konstruk lainnya jika terdapat korelasi yang lebih tinggi antara kedua konstruk dan item pengukurannya. Selain itu, ketika menggunakan pendekatan alternatif untuk menilai validitas diskriminan, yang melibatkan perbandingan akar kuadrat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), nilai AVE yang diharapkan harus melebihi 0,5.
- c. Composite reliability menunjukkan adanya konstruk yang dapat diukur dengan melihat koefisien variabel laten. Hal ini dapat dievaluasi dengan menggunakan dua indikator: konsistensi internal dan alpha Cronbach. Nilai yang lebih tinggi dari 0,70 pada pengukuran ini menunjukkan tingkat keandalan konstruk yang tinggi. Cronbach's Alpha memperkuat temuan reliabilitas komposit, yaitu uji reliabilitas. Jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

3.7.2 Analisa Inner Model (Model Struktural)

Tujuan dilakukannya pengujian struktural atau inner model adalah untuk mengevaluasi nilai R-squared model penelitian, nilai signifikansi, serta pengaruh dan korelasi antar konstruk. Variance Inflation Factor (VIF), f-square, dan Rsquared digunakan untuk menganalisis model struktural.

Penelitian ini menggunakan satu variabel laten endogen dan dua variabel laten eksogen. Ada dua jenis variabel laten: variabel yang tidak pernah menjadi variabel terikat dan variabel yang selalu menjadi variabel bebas. Berikut cara menghitung inner model untuk penelitian ini :

- 1) T- Statistics, t-statistik adalah alat uji yang digunakan untuk menilai signifikansi jalur yang dihipotesiskan. Pada uji hipotesis pendekatan nilai

statistik dengan tingkat alpha 5%, nilai kritis T-statistik sebesar 1,96. Untuk menerima hipotesis nol pada tingkat signifikansi ini, nilai T-statistik harus melebihi 1,96.

- 2) R- Square (R^2), Untuk mengetahui seberapa cocok suatu model struktural dengan data, dapat menggunakan pengujian R-squared (R^2). Nilai R-squared (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel laten independen menjelaskan varians nilai variabel laten dependen:
 - a) Nilai $R^2 = 0,25$ menunjukkan adanya pengaruh yang terbatas atau tidak signifikan antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat.
 - b) Koefisien korelasi sebesar 0,50 untuk R^2 menunjukkan tingkat pengaruh yang sedang dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.
 - c) Nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan adanya pengaruh yang besar dan signifikan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.
- 3) f-square (f^2) digunakan untuk mengukur besaran relatif pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:
 - a) Angka (f^2) = 0,35 menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup besar antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat.
 - b) Angka $f^2 = 0,15$ menunjukkan adanya pengaruh yang moderat antara variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat.
 - c) Angka (f^2) = 0,02 menunjukkan lemah atau kecilnya pengaruh variabel laten bebas terhadap variabel laten terikat.
- 4) Q Square (Q^2) Predictive Relevance Dalam analisis PLS atau Partial Least Sqaure, Q^2 kekuatan prediksi model. Nilai Q^2 Model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki predictive relevance lemah, nilai Q^2 Model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki predictive relevance moderate dan nilai Q^2 Model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki model predictive relevance kuat.
- 5) **Variance Inflation Factor (VIF)**, Variance Inflation Factor (VIF) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai kolinearitas, yang

mengevaluasi kekuatan korelasi antar variabel. Tingkat korelasi yang tinggi menunjukkan potensi masalah pada model korelasi.

- a. Terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi jika nilai VIF $> 0,05$.
- b. Tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi jika nilai VIF $< 0,05$.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

1) Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Hipotesis bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen dapat diuji dengan menggunakan analisis pengaruh langsung. Di bawah ini tercantum persyaratannya:

a. Path Coefficients (Koefisien Jalur)

- a) Koefisien jalur positif menandakan bahwa suatu variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan nilai variabel independen menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen.
- b) Koefisien jalur negatif menandakan hubungan terbalik antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, kenaikan nilai variabel independen menyebabkan penurunan nilai variabel dependen.

b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

- (1) Variabel mempunyai pengaruh yang besar jika p-value kurang dari 0,05.
- (2) Pengaruh variabel dianggap tidak signifikan apabila p-value melebihi 0,05.

2) Analisis Indirect Effect (Pengaruh tidak Langsung)

Tujuan analisis pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis bahwa suatu variabel mediator atau intervening berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan menyempurnakan kolom pengaruh tidak langsung tertentu, penelitian ini memberikan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), 11 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dan 10 Pernyataan untuk variabel Displin Kerja (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 102 orang pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.1
Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan.