BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024 sampai dengan Mei 2025 sampai nantinya tahap penelitian selesai dan seluruh data yang dibutuhkan terpenuhi. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis, mengetahui, dan menemukan pengaruh kompensasi (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Tabel 3.1 *Timeline* Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu						
		Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Juni 2025
1	Pemilihan Topik							
2	Pengajuan Judul							
3	Observasi Penelitian							
4	Melakukan Pra-Riset							
5	Penyusunan BAB 1-3							
6	Penyebaran Kuesioner Penelitian							
7	Penyusunan BAB 4-5							

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

3.1.2 Tempat Penelitian

Untuk tempat penelitian ini dilaksanakan di Perpustakaan Nasional RI yang beralamat di Jalan Salemba Raya No. 28 A, RT.5/RW.6, Kenari, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Jakarta 10430. Berdasarkan pengamatan atau observasi yang dilakukan oleh peneliti, pemilihan Perpustakaan Nasional RI sebagai tempat penelitian dikarenakan sesuai dengan fenomena masalah yang sedang diteliti, sehingga memudahkan peneliti untuk memperoleh data dan jawaban yang akurat.

3.2 Desain Penelitian

Pada penelitian ini berfokus untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Untuk data yang dikumpulkan merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Peneliti mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara *online* melalui Google Form dan untuk pengolahan data menggunakan *software* SmartPLS (*Smart Partial Least Square*) versi 4. Menurut Balaka (2022) penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang masuk dalam kategori kaidah ilmiah, yaitu objektif, rasional, terukur, konkret/empiris, dan tersistematis. Selain itu Sugiyono dalam Balaka (2022) menyebutkan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang mengacu pada filsafat positivisme untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan pengambilan sampel secara random dan pengumpulan data dengan

menggunakan instrumen melalui analisis data yang bersifat statistik. Adanya penelitian kuantitatif dilakukan untuk menjawab setiap pertanyaan dalam penelitian dan melakukan pengujian hipotesis dengan pengumpulan data berupa numerik atau angka. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam suatu penelitian tentunya membutuhkan subjek yang menjadi sasaran dalam penelitian dan subjek tersebut merupakan pihak yang akan diteliti untuk mengetahui, menganalisis, dan menemukan sesuatu hal mengenai topik penelitian yang di jalani. Populasi adalah keseluruhan subjek dalam suatu penelitian. Populasi merupakan suatu hal yang penting dalam pelaksanaan penelitian, karena populasi adalah sumber informasi yang akan memberikan informasi penting. populasi adalah keseluruhan elemen di dalam suatu penelitian yang mencakup objek dan subjek dengan berbagai karakteristik (Amin et al., 2023). Dalam penelitian, seorang peneliti tidak bisa mengambil populasi secara asal, karena akan berdampak pada hasil penelitian yang bisa saja tidak akurat. Oleh sebab itu seorang peneliti harus menentukan populasi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Adapun menurut Sugiyono dalam Suriani et al. (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dan memiliki kualitas serta ciri-ciri tertentu. Adapun populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pegawai bagian Sekretariat Utama dan Pusat Pendidikan dan

Pelatihan yang bekerja di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang berjumlah 146 pegawai yang merupakan staf atau tim kelompok kerja. Pada bagian Sekretariat Utama terdiri dari tiga unit kerja, yaitu Biro Perencanaan dan Keuangan, lalu Biro Hukum, Organisasi, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat, dan Biro Sumber Daya Manusia dan Umum.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh populasi dan merupakan sumber data yang sebenarnya dalam penelitian (Amin et al., 2023). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi dan sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi (Suriani et al., 2023). Penelitian menggunakan sampel, karena jika menggunakan populasi, maka jumlahnya akan sangat besar dan terdapat keterbatasan, seperti keterbatasan waktu, dana, tenaga, sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi. Adapun dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Melalui *Probability Sampling* dapat menggeneralisasikan hasil penelitian pada populasi yang lebih luas dengan kepercayaan yang baik (Fachreza et al., 2024). Untuk metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, di mana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan taraf kesalahan sebesar 5%. Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamane, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : *Error Tolerance* (Batas Toleransi Kesalahan)

Hasil perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{146}{1 +146\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{146}{1 + 0{,}365}$$

$$n = \frac{146}{1{,}365}$$

$$n = 106{,}95$$

$$n = 107$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Taro Yamane dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampel diperoleh sebanyak 107 responden. Berikut ini tabel dari sampel penelitian dengan *Proportional Sampling*:

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Biro Perencanaan dan Keuangan	43	32

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
2	Biro Hukum, Organisasi, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat	33	24
3	Biro Sumber Daya Manusia dan Umum	41	30
4	Pusat Pendidikan dan Pelatihan	29	21
Jumlah		**146**	**107**

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

3.4 Pengembangan Instrumen

Pada pengembangan instrumen ini mencakup tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel mediasi, dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.4.1 Variabel Penelitian

Di mana untuk variabel bebas (*independent variable*) ialah kompensasi (X1) dan pemberdayaan pegawai (X2), variabel terikat (*dependent variable*) ialah loyalitas pegawai (Y), dan variabel mediasi ialah kepuasan kerja (Z). Adapun penjelasan lebih lanjut dalam pengembangan instrumen ini diuraikan melalui definisi konseptual dan definisi operasional di bawah ini.

1. **Loyalitas Pegawai (Y)**

   a. **Definisi Konseptual**

   Loyalitas pegawai adalah sikap yang dilakukan oleh pegawai kepada instansi yang berupa kontribusi melalui kesetiaan, tanggung jawab dan kepatuhan pada setiap aturan instansi serta berusaha dengan baik dalam bekerja untuk memberikan yang terbaik bagi instansi. Loyalitas pegawai juga dapat ditunjukkan melalui kepatuhan atau ketaatan pegawai terhadap aturan atau kebijakan instansi.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan persepsi responden mengenai sikap yang dilakukan oleh pegawai kepada instansi yang berupa kontribusi melalui kesetiaan, tanggung jawab dan kepatuhan pada setiap aturan instansi serta berusaha dengan baik dalam bekerja untuk memberikan yang terbaik bagi instansi, di mana dapat diukur dalam beberapa indikator, diantaranya: (1) taat pada instansi, (2) adanya tanggung jawab kepada instansi, (3) memiliki kemauan kerja sama, (4) adanya rasa memiliki, (5) hubungan antar pribadi yang baik, dan (6) menyukai pekerjaan yang dilakukan.

c. Instrumen Penelitian

Pada instrumen penelitian ini dimanfaatkan untuk mengukur dan menganalisis variabel loyalitas pegawai berdasarkan indikator untuk mengetahui kesesuaian dan relevansi data terhadap penelitian. Selain itu adanya kisi-kisi instrumen untuk membantu peneliti dalam menyusun butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian variabel loyalitas pegawai disajikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Loyalitas Pegawai

Variabel	Indikator	No. Butir	Status Butir	
			Valid	Drop
Loyalitas Pegawai (Y)	1. Taat pada instansi.	1, 2, 3	1, 2, 3	-
	2. Adanya tanggung jawab kepada instansi.	4, 5, 6	4	5, 6
	3. Memiliki kemauan kerja sama.	7, 8, 9	7, 8, 9	-
	4. Hubungan antar pribadi yang baik.	10, 11, 12	10, 11, 12	-

Variabel	Indikator	No. Butir	Status Butir	
			Valid	Drop
	5. Menyukai pekerjaan yang dilakukan.	13, 14, 15	13, 15	14
	Total	**15**		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Adapun indikator pada kisi-kisi instrumen variabel loyalitas pegawai (Y) bersumber dari Saydam. Indikator yang digunakan oleh peneliti berjumlah lima indikator.

d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi penelitian yang diukur. Menurut Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dan pertanyaannya mampu menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian validitas ini ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* mengungkapkan hubungan atau korelasi indikator dengan variabel latennya. Untuk nilai *loading factor* > 0.7 menunjukkan sebuah konstruk yang valid, sementara nilai *loading factor* < 0.7 menunjukkan tidak validnya konstruk, sehingga jika tidak valid maka konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* yang berarti keajegan atau keterpercayaan. Uji reliabilitas dalam suatu penelitian adalah sejauh mana hasil dari pengukuran

dapat konsisten setelah dilakukan berulang-ulang. Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) mengungkapkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berisi indikator dari konstruk. Pengukuran dengan reliabilitas yang baik dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengetahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

2. Kompensasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukannya dan melalui kompensasi berperan untuk memotivasi seseorang agar bekerja dengan semangat.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan persepsi responden mengenai segala bentuk imbalan atau bayaran yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukannya dan melalui kompensasi berperan untuk memotivasi seseorang agar bekerja dengan semangat, di mana dapat diukur dalam beberapa indikator, diantaranya: (1) gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas.

c. Instrumen Penelitian

Pada instrumen penelitian ini dimanfaatkan untuk mengukur dan menganalisis variabel kompensasi berdasarkan indikator untuk mengetahui kesesuaian dan relevansi data terhadap penelitian. Selain itu adanya kisi-kisi instrumen untuk membantu peneliti dalam menyusun butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian variabel kompensasi disajikan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi

Variabel	Indikator	No. Butir	Status Butir	
			Valid	Drop
Kompensasi (X1)	1. Gaji	1, 2, 3	1, 3	2
	2. Insentif	4, 5, 6	4, 5, 6	-
	3. Tunjangan	7, 8, 9	7, 8	9
	4. Fasilitas	10, 11, 12	10, 11, 12	-
	Jumlah	**12**		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Adapun indikator pada kisi-kisi instrumen variabel kompensasi (X1) bersumber dari Simamora dalam Azhar et al. (2020). Indikator yang digunakan oleh peneliti berjumlah empat indikator.

d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi penelitian yang diukur. Menurut Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dan pertanyaannya mampu menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian validitas ini ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* mengungkapkan hubungan atau korelasi indikator dengan variabel latennya. Untuk nilai *loading factor* > 0.7 menunjukkan sebuah

konstruk yang valid, sementara nilai *loading factor* < 0.7 menunjukkan tidak validnya konstruk, sehingga jika tidak valid maka konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* yang berarti keajegan atau keterpercayaan. Uji reliabilitas dalam suatu penelitian adalah sejauh mana hasil dari pengukuran dapat konsisten setelah dilakukan berulang-ulang. Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) mengungkapkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berisi indikator dari konstruk. Pengukuran dengan reliabilitas yang baik dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengetahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

3. Pemberdayaan Pegawai (X2)

a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai untuk membuat pegawai lebih berdaya dengan pemberian kekuasaan, wewenang, otoritas dan tanggung jawab agar pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mampu mengambil keputusan yang tepat atas pekerjaannya dan mampu mengendalikan tugas sehari-hari. Adanya pemberdayaan bagi pegawai berguna untuk menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas pegawai, sehingga mampu menghasilkan produk atau hasil kerja yang berkualitas.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan persepsi responden mengenai proses yang dilakukan oleh atasan kepada pegawai untuk membuat pegawai lebih berdaya dengan pemberian kekuasaan, wewenang, otoritas dan tanggung jawab agar pegawai memiliki kepercayaan diri untuk mampu mengambil keputusan yang tepat atas pekerjaannya dan mampu mengendalikan tugas sehari-hari, di mana dapat diukur dalam beberapa indikator, diantaranya: (1) pemberian kesempatan (*desire*), (2) kepercayaan (*trust*), (3) kepercayaan diri (*confident*), dan (4) kredibilitas (c*redibility*).

c. Instrumen Penelitian

Pada instrumen penelitian ini dimanfaatkan untuk mengukur dan menganalisis variabel pemberdayaan pegawai berdasarkan indikator untuk mengetahui kesesuaian dan relevansi data terhadap penelitian. Selain itu adanya kisi-kisi instrumen untuk membantu peneliti dalam menyusun butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian variabel pemberdayaan pegawai disajikan pada tabel 3.5.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan Pegawai

Variabel	Indikator	No. Butir	Status Butir	
			Valid	Drop
Pemberdayaan Pegawai (X2)	1. Kesempatan (*Desire*)	1, 2, 3	2, 3	1
	2. Kepercayaan (*Trust*)	4, 5, 6	4, 5	6
	3. Kepercayaan Diri (*Confident*)	7, 8, 9	7, 8, 9	-
	4. Kredibilitas (*Credibility)*	10, 11, 12	10, 11, 12	-
	Jumlah	**12**		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Adapun indikator pada kisi-kisi instrumen variabel pemberdayaan pegawai (X2) bersumber dari Widodo dalam Rajagukguk et al. (2023). Indikator yang digunakan oleh peneliti berjumlah empat indikator.

d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi penelitian yang diukur. Menurut Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dan pertanyaannya mampu menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian validitas ini ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* mengungkapkan hubungan atau korelasi indikator dengan variabel latennya. Untuk nilai *loading factor* > 0.7 menunjukkan sebuah konstruk yang valid, sementara nilai *loading factor* < 0.7 menunjukkan tidak validnya konstruk, sehingga jika tidak valid maka konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* yang berarti keajegan atau keterpercayaan. Uji reliabilitas dalam suatu penelitian adalah sejauh mana hasil dari pengukuran dapat konsisten setelah dilakukan berulang-ulang. Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) mengungkapkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berisi indikator dari konstruk. Pengukuran dengan reliabilitas yang baik dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk

mengukur reliabilitas konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengetahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

4. Kepuasan Kerja (Z)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang didapatkan selama masa kerjanya pada instansi tertentu, di mana pegawai tersebut memiliki rasa puas dan bahagia dalam bekerja. Kepuasan kerja dihasilkan dari setiap peran, fungsi, dan tanggung jawab selama pelaksanaan proses kerja dalam perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan persepsi responden mengenai perasaan positif yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang didapatkan selama masa kerjanya pada instansi tertentu, di mana pegawai tersebut memiliki rasa puas dan bahagia dalam bekerja, di mana dapat diukur dalam beberapa indikator, diantaranya: (1) promosi, (2) pelaksanaan pekerjaan, (3) supervisi, dan (4) rekan kerja. Dengan menggunakan indikator tersebut, kepuasan kerja dari pegawai dapat diukur.

c. Instrumen Penelitian

Pada instrumen penelitian ini dimanfaatkan untuk mengukur dan menganalisis variabel kepuasan kerja berdasarkan indikator untuk mengetahui kesesuaian dan relevansi data terhadap penelitian. Selain itu adanya kisi-kisi instrumen untuk membantu peneliti dalam menyusun butir pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	No. Butir	Status Butir	
			Valid	Drop
Kepuasan Kerja (Z)	1. Promosi	1, 2, 3	2, 3	1
	2. Pelaksanaan Pekerjaan	4, 5, 6	4, 5, 6	-
	3. Supervisi	7, 8, 9	8, 9	7
	4. Rekan Kerja	10, 11, 12	10, 11, 12	-
	Jumlah	**12**		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Adapun indikator pada kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja (Z) bersumber dari Robbins dan Judge Islamy (2019). Indikator yang digunakan oleh peneliti berjumlah empat indikator.

d. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi penelitian yang diukur. Menurut Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Pengujian validitas ditujukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur atau instrumen penelitian dalam pengukuran mengenai hal yang ingin diukur. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dan pertanyaannya mampu menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian

validitas ini ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* mengungkapkan hubungan atau korelasi indikator dengan variabel latennya. Untuk nilai *loading factor* > 0.7 menunjukkan sebuah konstruk yang valid, sementara nilai *loading factor* < 0.7 menunjukkan tidak validnya konstruk, sehingga jika tidak valid maka konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* yang berarti keajegan atau keterpercayaan. Uji reliabilitas dalam suatu penelitian adalah sejauh mana hasil dari pengukuran dapat konsisten setelah dilakukan berulang-ulang. Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) mengungkapkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berisi indikator dari konstruk. Pengukuran dengan reliabilitas yang baik dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengetahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel.

3.4.2 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk pengukurannya. Skala likert adalah skala psikometrik yang umum dan banyak digunakan dalam kuesioner penelitian (Rahayu & Shafina, 2022). Menurut Sugiyono dalam Kurniawati & Judisseno (2022) skala likert ini digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, dan sikap responden mengenai bahasan penelitian. Skala likert

ini dinilai efektif karena dapat membuktikan hasil pengukuran yang baik sesuai pokok bahasan ketika responden bersedia untuk pengisian kuesioner tersebut. Pada variabel yang diukur tersebut, dijabarkan melalui beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, lalu dari indikator tersebut dijabarkan kembali pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator, kemudian dimasukkan pada kuesioner.

Pada skala likert ini menggunakan pilihan jawaban, seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pernyataan yang disajikan dalam kuesioner akan berupa pernyataan positif karena variabel penelitian ini merupakan variabel positif, sehingga tidak adanya pernyataan negatif. Skala dalam penilaian pernyataan ini memiliki rentang lima poin, yaitu satu untuk pernyataan sangat tidak setuju dan lima untuk pernyataan sangat setuju. Berikut ini bentuk skala likert yang digunakan oleh peneliti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Skala Likert

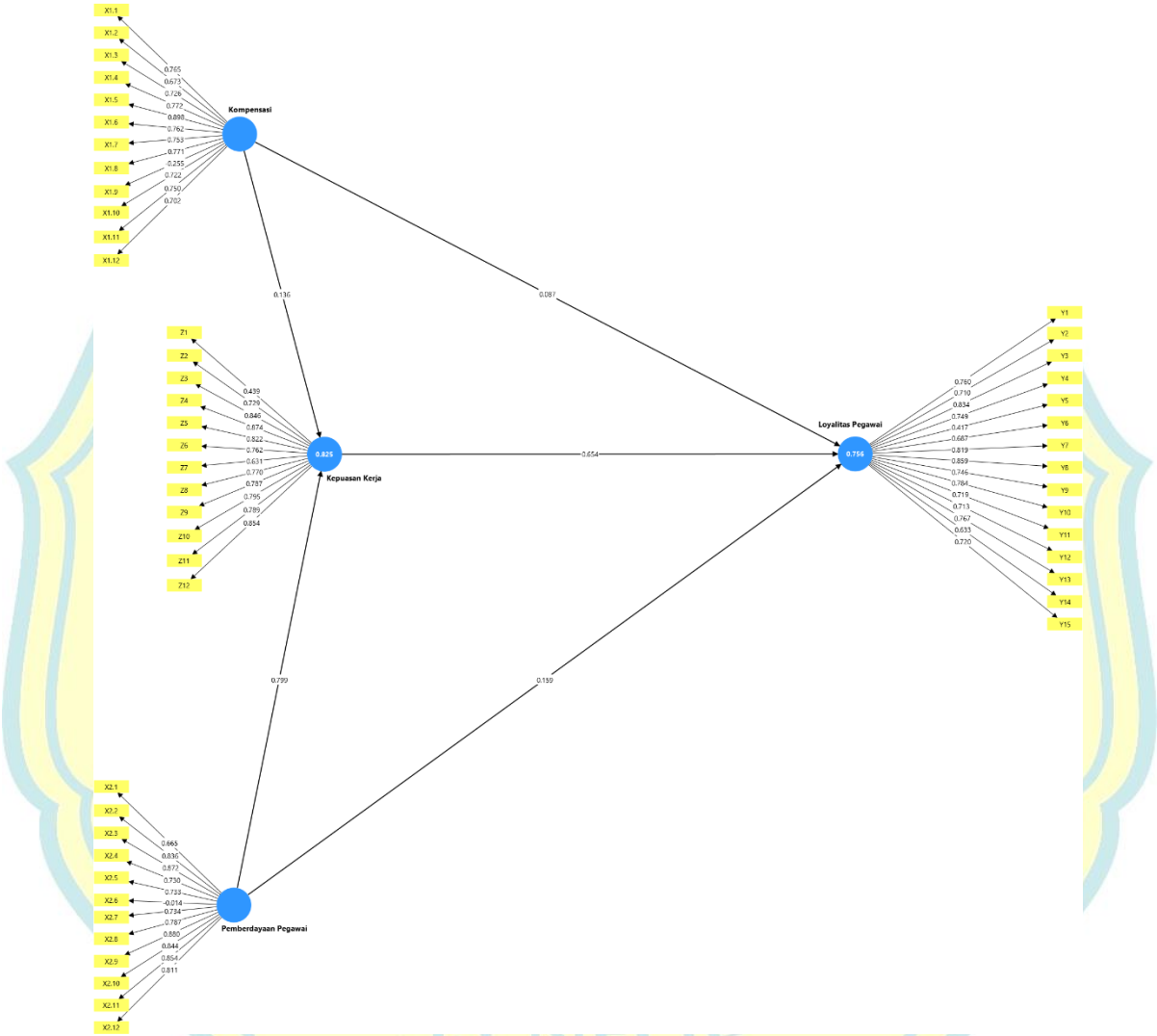
No	Pernyataan	Bobot Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

3.4.3 Model Penelitian

Pada penelitian ini memiliki empat variabel yang meliputi Kompensasi (X1), Pemberdayaan Pegawai (X2), Loyalitas Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Pada model penelitian pertama ini terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel loyalitas pegawai, 12 butir pernyataan pada variabel kompensasi, 12 butir

pernyataan pada variabel pemberdayaan pegawai, dan 12 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Pada model pertama ini setiap pernyataan akan di uji dan pada pernyataan yang tidak valid akan dilakukan *dropping*.



Gambar 3.1 Model Penelitian Pertama

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

1. Pengujian Validitas

Menurut Ghozali dalam Sanaky et al. (2021) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Validitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan alat ukur terhadap isi penelitian

yang diukur. Kuesioner yang valid apabila pernyataan dan pertanyaannya mampu menjelaskan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada pengujian validitas ini ditentukan dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* mengungkapkan hubungan atau korelasi indikator dengan variabel latennya. Untuk nilai *loading factor* > 0.7 menunjukkan sebuah konstruk yang valid, sementara nilai *loading factor* < 0.7 menunjukkan tidak validnya konstruk, sehingga jika tidak valid maka konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam instrumen penelitian. Dalam uji coba instrumen ini, data yang digunakan dalam pengujian validitas ini berjumlah 30 responden. Menurut Hair et al. (2010) PLS dengan metode dari SEM dapat digunakan dalam hubungan antar variabel kompleks dengan sampel data kecil, yaitu 30 sampai 100.

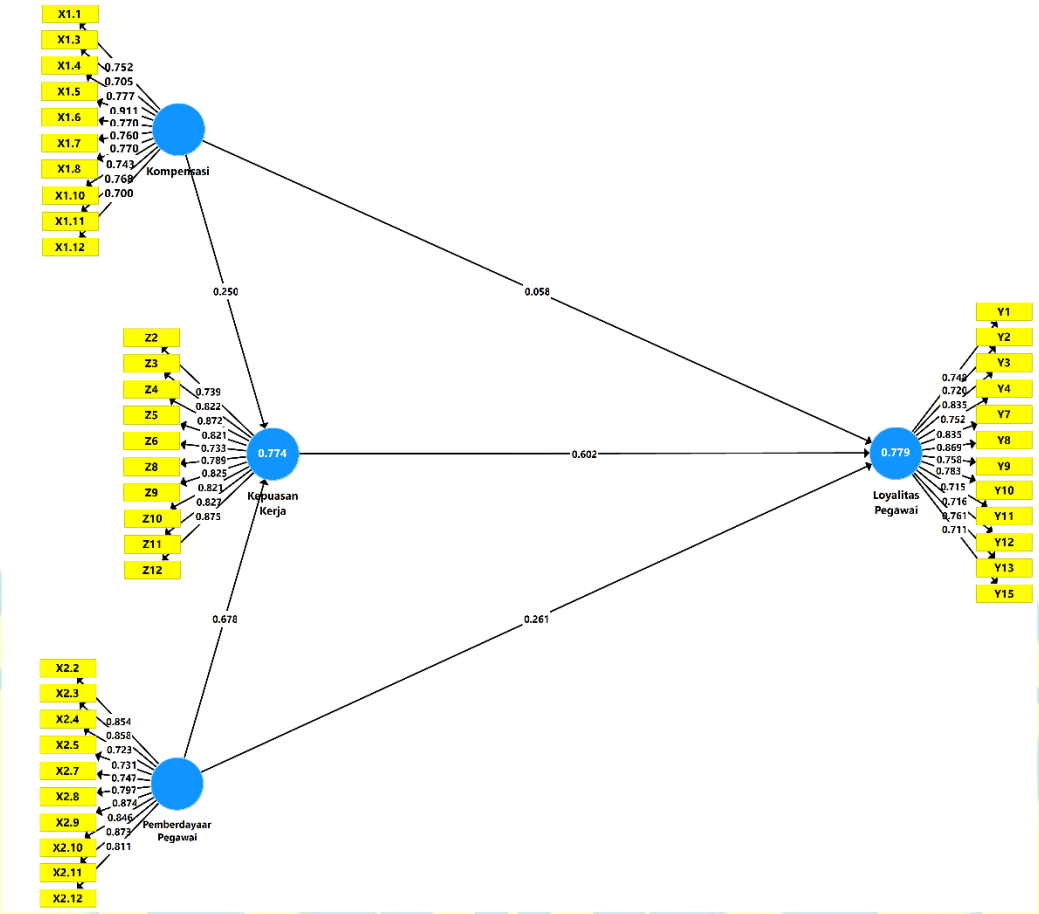
Tabel 3.8 *Loading Factor* Model Penelitian Pertama

	Loyalitas Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Pemberdayaan Pegawai (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
Y1	0.760			
Y2	0.710			
Y3	0.834			
Y4	0.749			
Y5	0.417			
Y6	0.687			
Y7	0.819			
Y8	0.859			
Y9	0.746			
Y10	0.784			
Y11	0.719			
Y12	0.713			
Y13	0.767			
Y14	0.633			
Y15	0.720			
X1.1		0.765		
X1.2		0.673		
X1.3		0.726		
X1.4		0.772		
X1.5		0.898		
X1.6		0.762		
X1.7		0.753		
X1.8		0.771		
X1.9		-0.255		

	Loyalitas Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Pemberdayaan Pegawai (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.10		0.722		
X1.11		0.750		
X1.12		0.702		
X2.1			0.665	
X2.2			0.836	
X2.3			0.872	
X2.4			0.730	
X2.5			0.733	
X2.6			-0.014	
X2.7			0.734	
X2.8			0.787	
X2.9			0.880	
X2.10			0.844	
X2.11			0.854	
X2.12			0.811	
Z1				0.439
Z2				0.729
Z3				0.846
Z4				0.874
Z5				0.822
Z6				0.762
Z7				0.631
Z8				0.770
Z9				0.787
Z10				0.795
Z11				0.789
Z12				0.854

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa pernyataan yang memiliki nilai *loading factor* < 0.7, diantaranya pada konstruk loyalitas pegawai, yaitu Y5, Y6, dan Y14, kemudian pada kontruk kompensasi, yaitu X1.2 dan X1.9, lalu kontruk pemberdayaan pegawai, yaitu X2.1 dan X2.6 dan pada kontruk kepuasan kerja, yaitu Z1 dan Z7. Pada pernyataan dengan nilai *loading factor* < 0.7, selanjutnya akan dilakukan *dropping* karena tidak memenuhi syarat validitas. Pernyataan yang memenuhi ialah pernyataan dengan nilai *loading factor* > 0,7 dan berikut ini model penelitian kedua:



Gambar 3. Model Penelitian Kedua

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Adapun *loading factor* pada model penelitian kedua ini dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

Tabel 3.9 *Loading Factor* Model Penelitian Kedua

	Loyalitas Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Pemberdayaan Pegawai (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
Y1	0.760			
Y2	0.710			
Y3	0.834			
Y4	0.749			
Y7	0.819			
Y8	0.859			
Y9	0.746			
Y10	0.784			
Y11	0.719			
Y12	0.713			
Y13	0.767			
Y15	0.720			

	Loyalitas Pegawai (Y)	Kompensasi (X1)	Pemberdayaan Pegawai (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1		0.765		
X1.3		0.726		
X1.4		0.772		
X1.5		0.898		
X1.6		0.762		
X1.7		0.753		
X1.8		0.771		
X1.10		0.722		
X1.11		0.750		
X1.12		0.702		
X2.2			0.836	
X2.3			0.872	
X2.4			0.730	
X2.5			0.733	
X2.7			0.734	
X2.8			0.787	
X2.9			0.880	
X2.10			0.844	
X2.11			0.854	
X2.12			0.811	
Z2				0.729
Z3				0.846
Z4				0.874
Z5				0.822
Z6				0.762
Z8				0.770
Z9				0.787
Z10				0.795
Z11				0.789
Z12				0.854

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada model penelitian kedua telah memiliki hasil > 0.7 yang berarti telah memenuhi syarat untuk melakukan suatu penelitian, sehingga peneliti menggunakan model penelitian kedua. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas ini dinyatakan valid dan dapat digunakan.

2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* yang berarti keajegan atau keterpercayaan. Uji reliabilitas dalam suatu penelitian adalah sejauh mana hasil dari pengukuran dapat konsisten setelah dilakukan berulang-ulang. Ghozali dalam Sanaky et al. (2021)

mengungkapkan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang berisi indikator dari konstruk. Pengukuran dengan reliabilitas yang baik dapat menghasilkan data yang reliabel. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel dengan mengetahui nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 maka uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel. Setelah melalui pengujian validitas dan telah dinyatakan valid dan dapat digunakan, selanjutnya masuk pada pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

	Cronbach 's alpha	***Composite reliability (rho_a)***	***Composite reliability (rho_c)***
Kompensasi (X1)	0.922	0.928	0.935
Pemberdayaan Pegawai (X2)	0.943	0.948	0.951
Kepuasan Kerja (Z)	0.943	0.944	0.951
Loyalitas Pegawai (Y)	0.936	0.940	0.945

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai > 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data atau informasi. Adapun kuesioner yang disebarkan kepada responden berupa pernyataan maupun pertanyaan. Menurut Sugiyono dalam Prawiyogi et al. (2021) kuesioner adalah metode

pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan maupun pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini juga memperoleh data dengan memanfaatkan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden. Adapun kuesioner yang digunakan ialah kuesioner cetak dan kuesioner secara *online* melalui Google Form. Hal ini dilakukan untuk mengefisiensikan dan memastikan kuesioner terjawab oleh sasaran responden. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga responden mengisi kuesioner dengan memberikan pilihan atas jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Skala pengukuran pada kuesioner menggunakan skala likert dan responden akan menjawab sesuai dengan yang dialaminya. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara untuk mengetahui secara langsung dari pihak yang bersangkutan mengenai instansi yang diteliti, sehingga data yang diperoleh peneliti lebih akurat. Selain itu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti juga melalui observasi dan studi literatur, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi, data, dan fakta yang lebih mendalam.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian, di mana setiap data yang diperoleh untuk penelitian tentunya perlu diolah dan di analisis untuk mengetahui keakuratan data atas hasil penelitian tersebut. Menganalisis data adalah inti dari pelaksanaan proses penelitian karena hasilnya akan menunjukkan suatu temuan yang dapat memperluas wawasan manusia mengenai suatu hal. Menurut Muhadjir dalam Nurdewi (2022) analisis data adalah upaya untuk mencari dan menyusun secara sistematis atas hasil observasi, wawacara, angket dan lainnya

untuk memberikan pemahaman atas hal yang sedang diteliti serta menyajikan hasil temuannya untuk orang lain. Tujuan dari analisis data adalah untuk memperoleh hasil penelitian yang komprehensif atas data yang telah dikumpulkan dan mendeskripsikan data kepada orang lain dalam sajian data yang berbentuk grafik atau plot (Nur & Saihu, 2024). Adapun teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS. Menurut Jogiyanto dan Abdillah dalam Evi & Rachbini (2022) analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariant dengan melakukan perbandingan variabel dependen berganda dan variabel independent berganda.

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah metode analisis data yang hanya menganalisis data dengan memberikan deskripsi atau gambaran informasi mengenai data tanpa menarik kesimpulan atau inferensia yang lebih luas. Untuk analisis data deskriptif ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, varian, *sum*, *average*, *range*, *kurtosis*, dan *skewness* (Ghozali, 2018). Pada analisis deskriptif ini dapat memberikan deskripsi atau gambaran dari data, sehingga informasi dari data tersebut dapat mudah dipahami (Rosdiani & Hidayat, 2020).

3.6.2 Analisis Data Statistik

Analisis data statistik merupakan proses mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data dengan menggunakan angka untuk menemukan informasi atas penelitian yang sedang dilaksanakan. Pada penelitian ini menggunakan metode

Structural Equation Modeling (SEM) yang berbaris varians atau *Partial Least Square* (PLS) yang melibatkan beberapa variabel, yaitu kompensasi, pemberdayaan pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan kerja. Untuk teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), sementara *Partial Least Square* (PLS) berperan sebagai alat analisis (I. R. Dewi et al., 2021). SEM-PLS adalah teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel (Hair et al., 2021). Menurut Lin et al. (2020) PLS-SEM lebih efisien digunakan untuk menganalisis data dengan jumlah sampel kecil dibandingkan dengan metode *Covarian Based* SEM (CB-SEM). Untuk PLS mampu untuk menjelaskan keterkaitan hubungan antar variabel dan mampu untuk menganalisis dalam sekali pengujian. PLS bertujuan untuk mengonfimasi teori dan menjelaskan hubungan antara variabel laten. Menurut Ghozali & Latan (2015) melalui metode PLS ini mampu untuk memberikan gambaran pada variabel yang tidak dapat terukur langsung, yaitu variabel laten dan diukur menggunakan indikator (variabel *manifest*).

SEM adalah metode analisis multivariat yang digunakan untuk mendeskripsikan keterkaitan pada hubungan linier secara simultan antara indikator dengan variabel laten. Pada model *Structural Equation Modeling* (SEM) memiliki dua jenis model, yaitu *measurement model* dan *structural model*. SEM dapat menguji secara bersama-sama pada model struktural, yaitu hubungan konstruk independen dengan dependen dan pada model pengukuran (*measurement model*), yaitu hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan

konstruk variabel laten. Berikut ini terdapat tiga tahap pada teknik analisis data model PLS, yaitu sebagai berikut.

1. *Outer Model*

Outer model atau model pengukuran (*measurement model*) adalah model pengukuran yang menunjukkan variabel *manifest* atau *observed variable* yang mempresentasikan pengukuran variabel laten. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur langsung, sehingga memerlukan variabel *manifest* untuk pengukurannya. Menurut Ghozali & Latan (2015) bahwa outer model mendeskripsikan hubungan variabel laten dengan indikator-indikator. Adapun *outer model* ini digunakan untuk menguji validitas kontruk dan reliabilitas instrumen. Adapun uji yang dilakukan pada *outer model*, yaitu sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity berarti bahwa setiap indikator-indikator mewakili satu konstruk laten dan menjadi dasar adaya konstruk laten. *Convergent validity* memiliki tujuan untuk mengetahui validitas pada hubungan antara indikator dengan konstruk latennya. Pengujian dapat diketahui berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* pada setiap indikator konstruk. Apabila nilai loading factor pada setiap item adalah > 0,7 berarti indikator tersebut valid. Sementara nilai minimal dari *loading factor* adalah 0,5, sehingga nilai *loading factor* adalah < 0,5 maka hal tersebut menunjukkan indikator dikeluarkan dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada *discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui dan memastikan konsep dari variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Pada pengujian discriminant validity dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. Korelasinya dapat dikatakan memenuhi valid apabila nilai *cross loading* > 0,7. Nilai *discriminant validity* juga dapat diketahui dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 yang menunjukkan seluruh variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik atau valid.

c. *Average Variance Extracted* (AVE)

Untuk *Average Variance Extracted* (AVE) adalah salah satu pengujian untuk mengetahui validitas dari konstruk. Nilai AVE juga dapat menjadi model pada pengukuran *discriminant validity* dengan melihat pada nilai *cross loading*. Pada pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,5, sehingga menunjukkan hasil yang valid pada pengukuran *discriminant validity*.

d. *Composite Reliability*

Selain melakukan uji validitas, pengukuran model juga dengan melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk mengetahui hasil konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Akan tetapi dalam SEM, *composite reliability* lebih baik untuk mengukur konsistensi internal dibandingkan dnegan *cronbach alpha* karena dalam *composite reliability* tidak mengasumsikan kesamaan bobot pada setiap indikator. Pada *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel, sementara pada *cronbach alpha* mengukur nilai terendah

reliabilitas dari suatu variabel. Jika nilai *composite reliability* adalah > 0,7 maka memiliki reliabilitas yang tinggi.

e. *Cronbach's Alpha*

Pada uji reliabilitas dengan cronbach alpha, apabila nilai *cronbach alpha* > 0,7 maka pernyataan yang dinyatakan adalah andal atau suatu konstruk dan variabel dinyatakan reliabel. Tetapi menurut Ghozali (2016) suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Tabel 3.8 *Rule of Thumb Outer Model*

Validitas dan Reliabilitas	**Parameter**	***Rule of Thumb***
Convergent Validity	*Loading Factor*	> 0,7
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
Discriminant Validity	*Cross Loading*	> 0,7 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	*Cronbach Alpha*	> 0,7
	Composite Reliability	> 0,7

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

2. *Inner Model*

Inner model atau yang sering disebut dengan model struktural (*structural model*) adalah model yang memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Adapun *inner model* ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal atau sebab-akibat antara variabel laten. *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan konstruk eksogen dan konstruk endogen. Berikut ini perhitungan dari *inner model*:

a. *T-Statistics*

T-Statistics adalah nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pada pengujian hipotesis. Dalam menguji hipotesis, menggunakan pendekatan nilai statistik. Pada pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan taraf signifikan sebesar 5%, maka untuk nilai kritis yang ditetapkan pada t-statistik sebesar 1,96 sehingga jika nilai t-statistik > 1,96, maka pengujian hipotesis dikatakan signifikan dan dapat diterima.

b. *R-Square*

Nilai *R-Square* atau yang disebut juga dengan koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik model regresi (konstruk eksogen) untuk memprediksi hasil data observasi (konstruk endogen). Pada nilai *R-Square* memiliki tujuan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perubahan pada nilai *R-Square* digunakan untuk menilai keterkaitan konstruk laten eksogen terhadap konstruk laten endogen. Terdapat tiga kategori dalam mengelompokkan nilai *R-Square*, yaitu nilai sebesar 0,67 termasuk dalam kategori kuat, nilai sebesar 0,33 termasuk dalam kategori moderat atau sedang, dan nilai sebesar 0,19 termasuk dalam kategori lemah.

c. *F-Square*

F-Square digunakan untuk mengetahui kekuatan dari hubungan setiap variabel. Pada *F-Square* adalah pengukuran yang menjelaskan pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada pengukuran *F-Square* juga sebagai efek perubahan dari *R-Square* ketika konstruk eksogen dihilangkan dari

model. Terdapat tiga kategori dalam mengelompokkan nilai *F-Square*, yaitu nilai sebesar 0,02 termasuk dalam kategori lemah, nilai sebesar 0,15 termasuk dalam kategori moderat atau sedang, dan nilai sebesar 0,35 termasuk dalam kategori kuat.

d. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variance Inflation Factor (VIF) adalah ukuran dari tingkat keparahan multikolinearitas dalam analisis regresi. Singkatnya VIF adalah pengujian multikolinearitas digunakan untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Apabila terdapat korelasi yang kuat, maka hal ini menunjukkan model korelasi mengalami masalah. Apabila nilai VIF sebesar > 5.00 maka menunjukkan masalah multikolinearitas. Tetapi bila nilai VIF < 5.00 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 3.9 *Rule of Thumb Inner Model*

Kriteria	*Rule of Thumb*	*Keterangan*
T-Statistics	> 1.96	Signifikan level 5%
R-Square	0.19	Lemah (*weak*)
	0.33	Sedang (*Moderate*)
	0.67	Kuat
F-Square	0.02	Lemah (*weak*)
	0.15	Sedang (*Moderate*)
	0.35	Kuat
Variance Inflation Factor (VIF)	> 5.00	Menunjukkan masalah multikolinearitas
	< 5.00	Tidak terdapat masalah multikolinearitas

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis *Direct Effect: Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

Analisis *direct effect* atau yang biasa dikenal dengan pengaruh langsung merupakan analisis untuk mengukur pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam pengukuran pengaruh langsung ini dapat menggunakan nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Apabila nilai *path coefficient* positif, maka nilai suatu variabel terhadap variabel lain juga searah sehingga apabila suatu variabel eksogen meningkat nilainya, maka nilai variabel endogen juga akan meningkat. Tetapi apabila nilai *path coefficient* negatif, maka terdapat pengaruh yang berlawanan arah dari suatu variabel terhadap variabel lainnya, sehingga ketika nilai variabel eksogen meningkat, maka nilai variabel endogen menurun (Juliandi dalam Siregar & Siagian, 2023). Untuk nilai probabilitas atau signifikansi (p-*value*), di mana untuk nilai p-*value* < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan, sementara jika nilai p-*value* > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Analisis *Indirect Effect*

Pada analisis *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel *intervening*. Untuk pengukuran pada pengaruh tidak langsung ini nilai p-*value* < 0.05 maka secara signifikan terdapat pengaruh tidak langsung, sehingga variabel *intervening* berperan untuk memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara jika nilai p-*value* > 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan, di mana variabel *intervening* tidak memiliki pengaruh langsung pada variabel independen terhadap variabel dependen.