

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Surya Toto Indonesia Unit Serpong yang beralamat di Jl.MH.Thamrin KM 7 Desa Pakulonan, RT.004/RW.002, Panunggangan, Kec. Pinang, Banten 15325. Alasan peneliti melakukan penelitian disini dikarenakan memiliki masalah yang sesuai dengan faktor-faktor yang ingin peneliti teliti yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder yang dimiliki oleh peneliti menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan PT Surya Toto menurun. Waktu penelitian dan penyusunan membutuhkan waktu selama tiga bulan dilaksanakan sejak November 2019-Maret 2020.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif “penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian seperti kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan PT Surya Toto Indonesia terhadap pernyataan yang dilampirkan.

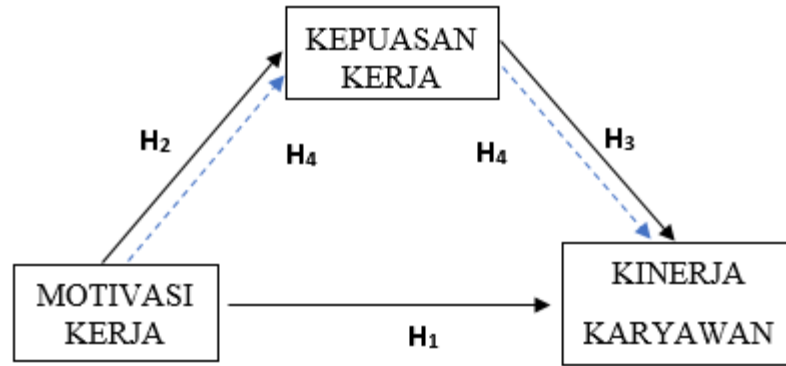
Pendekatan rumusan masalahnya dilakukan dengan pendekatan pada tipe metode penelitian deskriptif. “Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat

perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lainnya” (Sugiyono, 2012). Cara ini dipilih untuk dilaksanakan karena dalam penelitian ini penelitian mencari data dengan menyebar angket secara langsung atau *hardcopy*. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini mengkaji variabel-variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang lebih bermakna.

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel *independent* dengan *dependent* terdapat variabel *intervening* yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent*) adalah Motivasi Kerja (X) variabel antara (*intervening*) adalah Kepuasan Kerja (Z), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) Kinerja Karyawan (Y), peneliti menggunakan data sekunder untuk variabel kinerja karyawan. Peneliti dalam penelitian ini akan menguji ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Toto Indonesia.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, konstelasi hubungan variabel X, Y, Z dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Keterangan:

Motivasi Kerja : Variabel Bebas

Kepuasan Kerja : Variabel Mediasi

Kinerja Karyawan : Variabel Terikat

—————> : Arah Pengaruh Langsung

- - - - -> : Arah Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi nya seluruh karyawan PT Surya Toto Indonesia Unit serpong yaitu karyawan Fitting yang berjumlah 1.205 karyawan PT Surya Toto Unit Serpong. Pada penelitian ini dilihat dari data sekunder yang Peneliti dapatkan berjumlah 41 karyawan sehingga populasi terjangkaunya adalah

karyawan seksi *assembling* yang bekerja di PT Surya Toto Unit Serpong yang berjumlah 41 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik penarikan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Jumlah sampel ditentukan dengan data sekunder yang saya dapatkan yaitu berjumlah 41 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Penelitian Kepustakaan dan Penjelajahan Intenet

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari teori-teori yang terdapat dalam literatur-literatur dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penelitian kepustakaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mempelajari jurnal, buku, karya akademis, artikel, dan hasil survei yang dilakukan oleh lembaga survei dan juga dokumen yang berkaitan dengan teori-teori dan data mengenai motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu juga melakukan penelusuran di Internet

untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian, tidak hanya yang berhubungan dengan jurnal dan teori namun dengan objek penelitian itu sendiri yaitu PT Surya Toto Indonesia.

Studi kepustakaan ini dapat menjadi data pendukung dari data primer yang telah diperoleh, dengan adanya data sekunder dapat mengidentifikasi masalah, membantu menjawab pernyataan penelitian dan hipotesis, juga menginterpretasikan data primer secara lebih jelas, serta biaya dan waktu yang dikeluarkan lebih sedikit dibandingkan saat mencari data primer.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian ini untuk melihat kenyataan yang sebenarnya dan masalah yang ada, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung. Adapaun metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara yaitu data diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan karyawan dan HRD PT Surya Toto Indonesia serta menggunakan kuesioner (angket), menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan *hardcopy* untuk menyebarkan kuesioner kepada responden, maka dalam menyusun kuesioner perlu memperhatikan beberapa hal.

Pertama, sebelum masuk ke bagian pernyataan ada pengantar atau petunjuk pengisian. Kedua, setiap butir pernyataan dirumuskan secara jelas menggunakan kata-kata yang umum digunakan (populer). Ketiga, kalimat pernyataan tidak terlalu panjang dan mudah dipahami. Cara responden mengisi/ menjawab pernyataan adalah dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan skala *likert*.

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dalam bentuk fisik/nonfisik serta kualitatif atau kuantitatif.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan diukur dengan indikator dari data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran. Kinerja karyawan termasuk data sekunder.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seorang karyawan yang mendorong dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dapat diukur dengan lima dimensi motivasi kerja yaitu prestasi, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan aman (*safety needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Motivasi kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, teknik penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan survei secara tertulis yang disusun ke dalam bentuk kuesioner yang menjadi instrument penelitian kepada sampel dari suatu populasi. Untuk data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang peneliti ajukan kepada responden berupa pernyataan-pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III 1.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

NO.	PERTANYAAN	<i>LOADING FACOR</i>	STATUS
Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)			
1.	Perusahaan menyediakan makan siang serta tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	-0.149	TIDAK VALID
2.	Perusahaan tidak memberikan libur dan cuti	0.725	VALID
3.	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup karyawan	0.904	VALID
4.	Perusahaan tidak memberikan jaminan sosial	0.813	VALID
5.	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.921	VALID
Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>)			
6.	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0.853	VALID
7.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	0.898	VALID

8.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0.847	VALID
9.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan kurang aman dan kurang memadai untuk digunakan	0.779	VALID
10.	Perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0.151	TIDAK VALID
Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)			
11.	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	0.547	TIDAK VALID
12.	Bila ada beban kerja tambahan dari perusahaan, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya	0.544	TIDKA VALID
13.	Atasan tidak memberikan saya motivasi	0.814	VALID
14.	Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih terampil dalam bekerja	0.833	VALID
15.	Atasan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	0.210	TIDKA VALID

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Dapat dilihat dari tabel III.2

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Motivasi kerja

No.	Item Instrumen	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1

2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penaksiran seseorang terhadap pekerjaan yang telah memenuhi nilai-nilai dari suatu pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan empat indikator kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan rekan kerja. Kepuasan kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, teknik penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan survei secara tertulis yang disusun ke dalam bentuk kuesioner yang menjadi instrument penelitian kepada sampel dari suatu populasi. Untuk data primer yang digunakan dalam penelitian ini

diperoleh dari hasil kuesioner yang peneliti ajukan kepada responden berupa pernyataan-pernyataan yang diukur dengan menggunakan skala Likert

Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III. 3.

Tabel III. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

NO.	PERTANYAAN	LOADING FACTOR	STATUS
Pekerjaan itu Sendiri			
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0.806	VALID
2.	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya	0.905	VALID
3.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai keinginan saya	0.474	TIDAK VALID
4.	Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai keinginan saya	0.913	VALID
Gaji			
5.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya	0.794	VALID
6.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat Pendidikan saya	0.904	VALID
7.	Tunjangan dan gaji yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan	0.940	VALID
8.	Tunjangan dan gaji yang diperoleh dari bekerja di perusahaan ini tidak layak dan tidak memuaskan	-0.028	TIDAK VALID
Promosi			
9.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) ditempat	0.218	TIDAK VALID

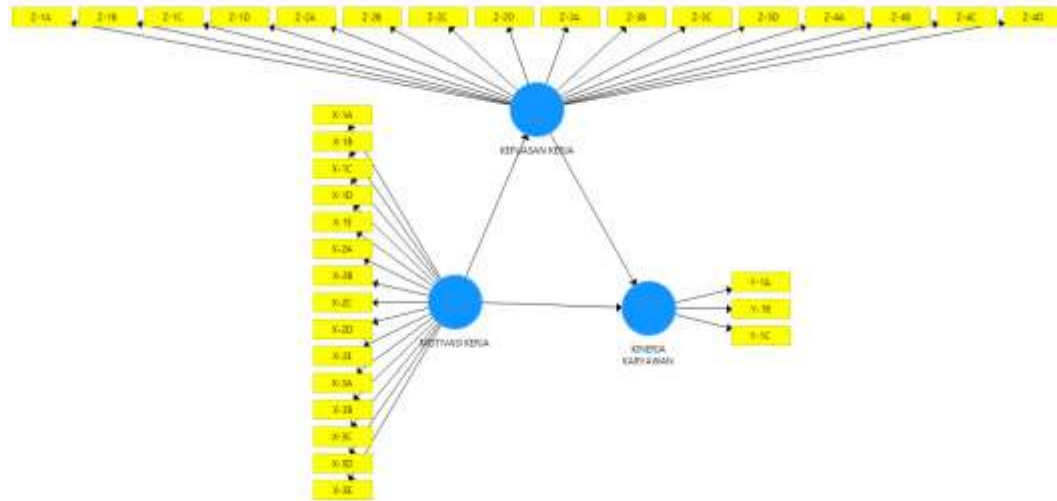
	kerja saya sudah sesuai dan objektif		
10.	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya tidak objektif	-0.221	TIDAK VALID
11.	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	-0.443	TIDAK VALID
12	Adanya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	0.747	VALID
Rekan Kerja			
13.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	-0.146	TIDAK VALID
14.	Saya tidak senang bekerja dengan rekan kerja saya karena tidak memiliki motivasi kerja	0.268	TIDAK VALID
15.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	0.376	TIDAK VALID
16.	Saya tidak senang dengan rekan kerja saya karena tidak membantu memberikan solusi ketika ada masalah kerja	-0.278	TIDAK VALID

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Dapat dilihat dari tabel III. 4

Tabel III. 4
Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

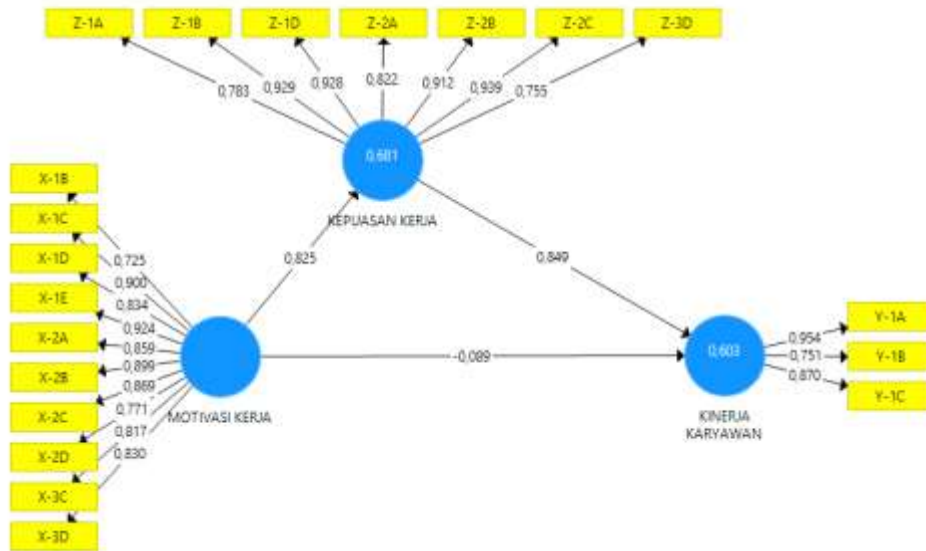
No.	Item Instrumen	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5



Gambar III.2 Model Penelitian Pertama

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil *Loading Factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa 5 indikator motivasi kerja memiliki nilai $< 0,7$ yaitu indikator X.1A dan X.2E, X.3A, X3B dan X.3E maka indikator tersebut harus di drop/dihilangkan. Pada indikator kepuasan kerja yaitu Z.1C, Z.2D, Z.3A, Z.3B, Z.3C, Z.4A, Z.4B, Z.4C, Z.4D memiliki nilai $< 0,7$, sehingga harus di drop/dihilangkan juga. Pernyataan yang valid akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar III.3



Gambar III.3 Model Penelitian Kedua
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian kedua yang Peneliti lakukan sebagai berikut:

Tabel III. 5 Loading Factor Penelitian Kedua

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA
X-1B		0.725
X-1C		0.900
X-1D		0.834
X-1E		0.924
X-2A		0.859
X-2B		0.899
X-2C		0.869
X-2D		0.771
X-3C		0.817
X-3D		0.830
Z-1A	0.783	
Z-1B	0.929	
Z-1D	0.928	

Z-2A	0.822	
Z-2B	0.912	
Z-2C	0.939	
Z-3D	0.755	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* >0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada model penelitian kedua adalah valid. Oleh sebab itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kedua. Selanjutnya peneliti akan melakukan uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus diatas 0,7 sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel III.6 hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwa nilai *loading factor* semua indikator adalah > 0,7 dan nilai *composite reliability* semua indikator adalah > 0,7. Maka disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Tabel III.6 Validitas dan Reliabilitas

	KEPUASAN KERJA	<i>Composite Reliability</i>	MOTIVASI KERJA	<i>Composite Reliability</i>
X-1B			0.725	0.961
X-1C			0.900	
X-1D			0.834	
X-1E			0.924	
X-2A			0.859	
X-2B			0.899	
X-2C			0.869	
X-2D			0.771	
X-3C			0.817	
X-3D			0.830	
Z-1A	0.783	0.956		
Z-1B	0.929			
Z-1D	0.928			
Z-2A	0.822			
Z-2B	0.912			

Z-2C	0.939			
Z-3D	0.755			

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2020)

E. Teknik Analisis Data

Data primer yang sudah didapatkan kemudian diseleksi dan diberi kode sesuai variabel dan klasifikasi variabel yang kemudian dilanjutkan dengan mentabulasi menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk diolah nantinya, sehingga dapat diperoleh informasi deskriptif dan pengujian hipotesis. Program yang digunakan untuk analisis deskriptif dan pengujian adalah SmartPLS versi 3.0

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), dispresi (standar deviasi dan varian) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range.

Analisis Deskriptif	Keterangan
<i>Mean</i>	<i>Mean</i> adalah rata-rata sebuah kelompok data. Cara hitung : Jumlah semua anggota kelompok data dibagi dengan jumlah anggota
<i>Median</i>	Nilai paling tengah dari suatu data
<i>Modus</i>	<i>Modus</i> data, yang merupakan angka yang paling sering keluar (muncul)

<i>Standar Deviasi</i>	Biasa disebut simpangan baku, yaitu nilai akar kuadrat, yaitu nilai akar kuadrat dari varians
<i>Varians</i>	<i>Varians</i> adalah nilai yang didapat dari pembagian hasil penjumlahan kuadrat (<i>sum of squares</i>) dengan ukuran data (n). Dimana ukuran data (n) adalah banyaknya anggota sampel atau observasi
Maksimum	Nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data
Minimum	Nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data
<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok data
<i>Range</i>	<i>Range</i> adalah rentang atau jarak nilai maksimum dan nilai minimum
<i>Count</i>	Banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data

<i>Standar Error (of mean)</i>	Indeks yang memberikan gambaran dari sebaran rerata sampel terhadap rerata dari rerata keseluruhan kemungkinan sampel (rerata populasi)
--------------------------------	---

2. Analisis Data Statistik

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*casual modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu suatu Teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara beberapa variabel *dependent* dan *independent* secara langsung (Sofyan dan Hery, 2009).

1) Evaluasi *Measurement (Outer) Model*

Outer model merupakan model yang mendefinisikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Evaluasi *outer model* dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu :

a. Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dianalisis dengan melihat nilai *convergent validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *loading factor* diharapkan lebih dari 0,50 sampai dengan 0,70 sudah dianggap cukup.

b. *Discriminant Validity*

Untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan cara melihat nilai *cross loading factor*. *Cross loading factor* berguna untuk melihat apakah konstruk memiliki nilai diskriminan yang memadai yaitu dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya, nilai indikator harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan konstruk lain. Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan konstruk lain, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat output *composite reliability*, nilai yang harus dicapai adalah $> 0,70$ maka data tersebut bisa dianggap reliabel dan terandalkan.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai *cronbach's alpha*. Menurut Nunnally, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $>0,70$.

2) Evaluasi *Structural (Inner) Model*

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%).

Langkah selanjutnya melihat *R-Square (R²)* merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit (GOF)* suatu model structural. Nilai *R-Square (R²)* digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen :

- a. Nilai $R^2 = 0,75$ mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/kuat
- b. Nilai $R^2 = 0,50$ mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang
- c. Nilai $R^2 = 0,25$ mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil

Langkah selanjutnya melihat *f-square*) f^2 , nilai *f-square* (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen :

- a. Nilai (f^2) = 0,02 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil
- b. Nilai (f^2) = 0,15 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang
- c. Nilai (f^2) = 0,35 mengidentifikasi bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/baik

Langkah selanjutnya melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah :

- a. Nilai VIF > 10,00 terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi
- b. Nilai VIF < 10,00 tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

3) Pengujian Hipotesis

a. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan estimasi *direct effect* yaitu pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficients*), jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependen adalah searah, jika

nilai suatu variabel dependen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independent meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

Kemudian dilihat dari tingkat signifikansinya Probabilitas/ Signifikansi (*p value*). Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *p value*. Apabila nilai *p value* lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan. Apabila nilai *p value* lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau tidak ada pengaruh/tidak signifikan

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi dilakukan dengan dua langkah menurut Baron dan Kenny, 2986; Hair dkk, 2011; Kock,2011,2013 (Sholihin dan Ratmono, 2013)

b. *Indirect Model* (Pengaruh Tidak Langsung)

Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan menambahkan variabel mediasi di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan estimasi *direct effect* yaitu peran variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*.

c. Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel intervening atau mediator adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak

langsung. Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*Sobel Test*).

Sobel Test merupakan uji untuk mengetahui hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui Z. Dalam hal ini variabel Z merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji *sobel test*. Dimana *sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2)+(a^2SEb^2)}}$$

Keterangan :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = *Standard Error Of Estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk memastikan hasil perhitungan adalah tepat, peneliti juga menggunakan kalkulator online untuk *sobel test* yang diakses melalui web

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

The image shows a web-based calculator interface for the Sobel Test. At the top, there is a flow diagram with three boxes: 'Independent variable', 'Predictor variable', and 'Dependent variable'. Below this diagram are four input fields labeled 'A:', 'B:', 'C:', and 'D:', each with a small circular icon to its right. At the bottom right is a blue 'Calculate' button.

Gambar III.4 Kalkulator *Sobel Test*

Sumber : <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>