

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Sehingga yang menjadi fokus penelitian adalah tingkat kinerja karyawan pada Rs. Airlangga Jombang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel terikat (Y) yakni Kinerja, variabel mediasi (Z) yakni Kompetensi dan variabel bebas yakni Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara mengumpulkan data. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut Sugiyono (2014) yang menyatakan metode deskriptif adalah, “penelitian yang di pergunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi”.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (explanatory research) eksplanasi atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondenya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial melalui teknik analisis PLS dan uji mediasi serta uji hipotesis menggunakan uji T, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS.

### **3.2 Devinisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel dimana terdapat variabel bebas yaitu Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Kompetensi (Z) sebagai variabel mediasi. Variabel –variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

#### ***A. Variabel Independen***

##### ***1. Pendidikan (X1)***

Pendidikan adalah pengetahuan karyawan yang dapat di gunakan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan tingkat kompetensi karyawan pada perusahaan dalam meyelesaikan pekerjaan.

Indikator pendidikan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) yaitu:

- 1 Kesesuaian Latar belakang
- 2 Pengetahuan

### 3 Pemahaman

#### *2. Pengalaman Kerja (X2)*

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Adapun indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001) yaitu,

- 1 Lama waktu/masa kerja
- 2 Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- 3 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

#### ***B. Variabel Intervening***

#### *3. Kompetensi karyawan (Z)*

Kompetensi adalah suatu kemampuan intelektual yang meliputi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja serta kemampuan fisik (keterampilan) seseorang yang menjadi karakteristik dasarnya, untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan melebihi kemampuan rata-rata yang dimiliki orang lain, sehingga dapat menghasilkan kinerja unggul dalam pekerjaannya.

Adapun indikator kompetensi menurut Sutrisno (2011) adalah:

- 1 Pengetahuan
- 2 Pemahaman
- 3 Kemampuan
- 4 Nilai

5 Sikap

6 Minat

### ***C. Variabel Dependen***

#### *1. Kinerja karyawan (Y)*

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan untuk mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) bahwa indikator kinerja adalah:

- 1 Kualitas kerja
- 2 Kuantitas kerja
- 3 Tanggung jawab
- 4 Kerjasama
- 5 Inisiatif

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel & Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Pendidikan (X1)	1. Latar Belakang	X1.1 Dasar pendidikan karyawan sesuai dengan pekerjaannya.	Yuniarsih dan Suwatno (2008:23)
	2. Pengetahuan	X1.2 Mempunyai pengetahuan tentang pelaksanaan tugas	
	3. Penguasaan	X1.3 Menguasai aspek –aspek teknik peralatan	
Pengalaman (X2)	1. Lama Waktu	X2.1 Makin lama masa kerja karyawan	Foster (2001)

		semakin faham akan tugas yang di berikan perusahaan kepadanya.	
	2. Tingkat pengetahuan	X2.2 Memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.	
	3. Penguasaan	X2.3 Memiliki kemampuan teknis menjalankan pekerjaan	
Kompetensi (M)	1. Pengetahuan	M1.1 Memiliki kemauan belajar pada setiap pekerjaan yang dilakukan.	Sutrisno (2011)
	2. Pemahaman	M1.2 Memahami setiap tugas yang diberikan untuk memberikan hasil terbaik.	
	3. Kemampuan	M1.3 Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.	
	4. Nilai	M1.4 Memiliki keyakinan dalam bekerja, jujur, terbuka, bertanggungjawab.	
	5. Sikap	M1.5 Perasaan karyawan, jika ada sesuatu yang menyenangkan, maka hasil kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya .	
	6. Minat	M1.6 Selalu	

		menyelesaikan tugas dengan baik..	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	Y1.1 Mampu bekerja dengan rapih, teliti untuk menghindari terjadinya kesalahan sesuai standar yang ditetapkan	Anwar Prabu Mangkunegara (2013)
	2. Kuantitas	Y1.2 Mampu bekerja dengan cepat sesuai target yang ditetapkan	
	3. Tanggung Jawab	Y1.3 Mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.	
	4. Kerjasama	Y1.4 Mampu mengoptimalkan waktu kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang tepat waktu.	
	5. Inisiatif	Y1.5 Mampu memutuskan sesuatu yang dianggap benar tanpa harus menunggu perintah dari atasan..	

### 3.3 Skala Pengukuran

Untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pendidikan, pengalaman, kompetensi dan kinerja karyawan, digunakan instrumen berupa angket dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert responden dapat memiliki jawaban dari variabel-

variabel yang dibagi menjadi beberapa bagian dari indikator, variabel, masing-masing indikator variabel memiliki instrumen yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam membuat pertanyaan ataupun pernyataan.

Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Arikunto (2006) 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 dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian umum pada Rs. Airlangga.

Devisi	Jumlah Karyawan
Administrasi	14
Cleaning Service	10
Security	8
Maintanance	3
Total	35

### 3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2014).

Adapun teknik sampling menurut Sugiyono (2014) merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi di gunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi di jadikan sampel yaitu karyawan bagian umum pada Rs. Airlangga Jombang sebanyak 35 orang.



### **3.5 Jenis Dan Sumber Data**

Data merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah penelitian. Data digunakan sebagai suatu alat untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun sebagai penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, antara lain diuraikan sebagai berikut:

1. Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data ( Sugiyono, 2014). Peneliti memperoleh data primer setelah dilakukanya penelitian langsung di lapangan, dengan menyebarkan angket (Kuesioner) kepada seluruh karyawan bagian umum Rs. Airlangga Jombang.
2. Data sekunder menurut Umar (2008) data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpulan data atau pihaklain. Data sekunder berupa pustaka dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan wawancara dengan karyawan dan pemilik perusahaan tentang data profil perusahaan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara  
Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan Pimpinan Rs. Airlangga.
2. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjangkit data, sehingga diperoleh data yang berupa hasil angket responden atau karyawan.

3. Observasi

Metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

4. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan menelaah dokumen maupun catatan-catatan perusahaan, berupa sejarah perusahaan dan data karyawan.

### **3.7 Uji Instrumen**

Data dalam penelitian ini menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan informasi dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu benar atau tidaknya data sangat tergantung oleh baik atau tidaknya instrumen sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap calon responden dengan jumlah 35 orang karyawan.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu angket layak digunakan sebagai instrument. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata atau benar.

Untuk mengukur valid tidaknya instrument, maka dengan ketentuan syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan, dinyatakan oleh Sugiyono (2017)

- a. Jika  $r$  positif serta  $r > 0,3$  maka item pernyataan tersebut valid
- b. Jika  $r$  tidak positif serta  $r < 0,3$  maka item pernyataan tersebut tidak valid

Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2012) yaitu:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum x)^2)\} \cdot \{n (\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Dimana :  $r_{xy}$  = Koefisien Korelasi

X: skor item X

Y: total item Y

n: banyaknya sampel dalam penelitian

## a. Variabel Pendidikan (X1)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Pendidikan (X1)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	0.843	0,3	Valid
2	0.921	0,3	Valid
3	0.813	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pendidikan dengan 3 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	0.829	0,3	Valid
2	0.413	0,3	Valid
3	0.725	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pengalaman kerja yang terdiri dari 3 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kompetensi (Z)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi (Z)

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0.332	0,3	Valid
2	0.365	0,3	Valid
3	0.355	0,3	Valid
4	0.436	0,3	Valid
5	0.445	0,3	Valid
6	0.394	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kompetensi yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0.414	0,3	Valid
2	0.637	0,3	Valid
3	0.476	0,3	Valid
4	0.354	0,3	Valid
5	0.522	0,3	Valid
6	0.563	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja yang terdiri dari 6 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan Cronbach Alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 menurut Arikunto (2013) maka dikatakan bahwa instrument yang digunakan reliabel.

Untuk mencari reliabel digunakan rumus sebagai berikut menurut Arikunto (2013):

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

R<sub>11</sub> = Reanilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian total

$\sigma t^2$  = Varian Total

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	3	0,931	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	3	0,797	0,6	Reliabel
Kompetensi (Z)	6	0,655	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,751	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2, Z dan Y) dapat dikatakan reliabel

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat kecenderungan, dan pengaruh antar variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan tabulasi data, perhitungan analisis deskriptif ini menggunakan rumus Sudjana (2005) pengukuran skor untuk analisis ini berdasarkan dengan satuan nilai satu sampai lima sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Range &= \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{Skala} \\ &= 5 - 1 : 5 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,00 – 1,8 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,6 = Rendah
- 2,61 – 3,4 = Cukup
- 3,41 – 4,2 = Tinggi
- 4,21 – 5,0 = Sangat Tinggi

### 3.8.2 Analisis PLS (Partial Least Square)

Menurut Jugianto (2009:11) analisis data dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah teknik statistika multivariate yang melakukan

membandingkan Antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang multikolinieritas.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terbagi tiga variabel laten yang dibentuk dengan indikator *formative* dan membentuk efek moderating. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi Indikator atau manifest Ghozali (2006). Lebih lanjut Ghozali (2006) menyatakan bahwa model *formatif* mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk.

Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang



elevan. Sehingga fokus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi.

### 3.8.3 Uji Outer Model

Analisis *outer model* menurut Cooper dan Schindler (2006), menyatakan bahwa Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. *Convergent validity* dan *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin 1995).

Sedangkan menurut Vincenzo (2010) uji outer dilakukan syarat sebagai berikut :

- a *Convergent Validity*. Nilai *convergen validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0.5$ .
- b *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang

memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

- c *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- d *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5.
- e *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha* atau *Composite Reliability*. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.

#### 3.8.4 Uji Inner Model (*Goodness of Fit*)

Uji *inner model* atau model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan antara ausalitas antar variabel laten. dengan melalui proses *brootstrapping*., parameter uji T-statistic yang diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model Struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat varian presentase yang dijelaskan oleh  $R^2$  untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser. Q-square test* (Stone, 1974; Geisser, 1975) dan juga melihat besarnya koefisien jalur struktural. Model persamaanya dapat ditulis seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta_1 + \xi + \zeta$$

struktural. *Goodness of Fit Model* diukur dengan menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square

$> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai  $Q^2 \leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

Perhitungan  $Q^2$  dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana :

$R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$  adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan.

Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran  $Q^2$  ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

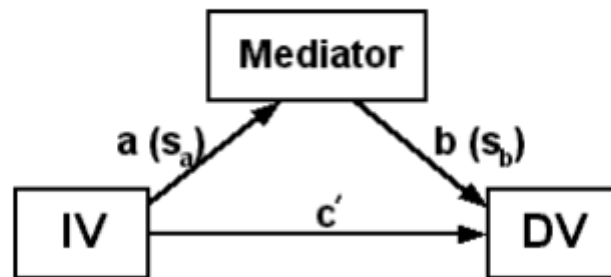
### 3.8.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dengan analisis SEM yaitu dengan menggunakan program alat analisis WarpPLS. Hipotesis ini diuji pada tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesis, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila signifikan  $< 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila signifikan  $> 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.8.6 Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. adanya *Partial Mediation* menunjukkan bahwa Z bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa Z memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap Y.



Gambar 3.1 Hubungan antar Variabel Independen dan Dependen dengan pengaruh mediator