

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dengan pendekatan penelitian kuantitatif yang menggunakan penelitian verifikatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Menurut Arikunto (2016) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan. Sedangkan metode yang akan digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian eksplanasi (*explanatory research*), menurut Singarimbun dan Effendi, (2016), adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, angket, serta dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian adalah ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 38 pegawai. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program Warp PLS 7. untuk mengetahui uji model, uji hipotesis uji mediasi dan uji koefisien determinasi.

## 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.2.1 Definisi Operasional

#### 1. Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Yaitu merupakan persepsi tentang kepuasan dan keselamatan pegawai dalam bekerja yang diberikan oleh organisasi. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja antara lain menurut Cascio (2012)) :

- a) Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)  
adanya program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).
- b) Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)  
imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan standar hidup karyawan
- c) Komunikasi (*communication*)  
adanya komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan grup.
- d) Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*)  
Penyelesaian konflik melalui keterbukaan, dan pertukaran pendapat.
- e) Pengembangan karir (*career development*)  
adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan.
- f) Partisipasi karyawan (*Employee participation*)  
mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan.

- g) Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)  
menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun.
- h) Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)  
fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).
- i) Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)  
memperkuat identitas dan citra perusahaan, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

## 2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja yaitu perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator kepuasan kerja antara lain (Robbins (2016)) meliputi :

- a) Pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas
- b) Penghargaan yang sesuai, adanya kebijakan promosi dibuat secara adil dan wajar
- c) Kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik
- d) Rekan kerja yang mendukung yaitu hubungan antar karyawan dalam instansi

### 3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Adapun indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, meliputi :

#### a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

#### b. Integritas

Keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya yang menunjukkan bahwa pegawai professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

#### c. Komitmen

Pegawai memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan

#### d. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan instansi dan peraturan profesi pegawai ASN.

#### e. Kerjasama

Pegawai bekerjasama dengan para unit lain untuk memberikan pelayanan dalam lingkup praktek profesional kepegawaian

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Butir pernyataan</b>
Kualitas Kehidupan Kerja (X)  Cascio (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan lingkungan kerja (<i>save environment</i>)</li> <li>2. Kompensasi yang seimbang (<i>equitable compensation</i>)</li> <li>3. Komunikasi (<i>communication</i>)</li> <li>4. Penyelesaian Konflik (<i>conflict resolution</i>)</li> <li>5. Pengembangan karir (<i>career development</i>)</li> <li>6. Partisipasi karyawan (<i>Employee participation</i>)</li> <li>7. Rasa aman terhadap pekerjaan (<i>Job security</i>)</li> <li>8. Fasilitas yang tersedia (<i>Wellness</i>)</li> <li>9. Rasa bangga terhadap institusi (<i>Pride</i>)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. adanya program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan)</li> <li>2. imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sesuai dengan standar hidup karyawan</li> <li>3. adanya komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan grup</li> <li>4. Penyelesaian konflik melalui keterbukaan, dan pertukaran pendapat</li> <li>5. adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan</li> <li>6. mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan</li> <li>7. menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun</li> <li>8. fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan)</li> <li>9. memperkuat identitas dan citra perusahaan, dan lebih peduli terhadap lingkungan</li> </ol>
Kepuasan Kerja (Z)  Luthans (2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan sendiri itu</li> <li>2. Kesempatan promosi</li> <li>3. Atasan</li> <li>4. Rekan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja itu sendiri menyangkut ada tidaknya pengalaman selama kerja</li> <li>2. Promosi kenaikan jabatan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas</li> <li>3. Pimpinan merupakan atasan yang memberikan arahan</li> <li>4. Rekan kerja dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.</li> </ol>

Kinerja Pegawai (Y)  Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi Pelayanan</li> <li>2. Integritas</li> <li>3. Komitmen</li> <li>4. Disiplin</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pegawai memiliki kemampuan memberikan pelayanan tepat waktu</li> <li>2) Pegawai bekerja dengan sepenuh hati</li> <li>3) Pegawai memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan</li> <li>4) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku</li> <li>5) Memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja</li> </ol>
---	---	--

### 3.2.2 Skala Pengukuran

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala Likert, skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban yang diberikan akan diberikan nilai tertentu (1, 2, 3, 4, dan 5). Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert. Alternatif jawaban tersebut yaitu :

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

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

### **3.3 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Polpulasi adalah jumlah keseluruhan responden dari obyek yang akan diteliti .yaitu seluruh pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 38 pegawai.

#### **3.3.2 Sampel & Teknik Sampling**

Sampling dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, oleh karena itu peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto dijadikan responden penelitian. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

### **3.4 Jenis dan Sumber Data Serta Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

1. Data primer adalah data yang dihimpun langsung oleh peneliti (Riduwan, 2014:). Data yang diperoleh peneliti sendiri setelah melakukan penelitian langsung di lapangan, berupa hasil angket (kuesioner) yang disebarakan langsung kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.
2. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut baik oleh pengumpul data atau pihak lain (Umar, 2015). Data ini berasal dari catatan-catatan, dokumen atau arsip yang berupa profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

#### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Angket

Angket ini disusun secara terstruktur untuk menjangkau data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa hasil angket responden/karyawan

2. Dokumentasi

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

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap

kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Berupa hasil pengamatan fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

#### 4. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait yaitu untuk memperoleh informasi tentang data yang diperlukan.

### 3.5 Uji Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengungkapkan sah atau tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid/sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2017:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dalam uji validitas ini, penulis menggunakan validitas konstruk (*construct validity*) sehingga menggunakan teknik korelasi item total atau sering disebut juga (*Corrected Item Total Correlation*).

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawa 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat.

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi item total atau disebut juga corrected item total correlation. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

- a. Jika  $r \geq 0,30$  maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika  $r < 0,30$  maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (signifikan) tetapi jika angka korelasi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut tidak valid.

## a. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	0.851	0,3	Valid
2	0.553	0,3	Valid
3	0.851	0,3	Valid
4	0.794	0,3	Valid
5	0.609	0,3	Valid
6	0.364	0,3	Valid
7	0.541	0,3	Valid
8	0.663	0,3	Valid
9	0.490	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## b. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	$r_{\text{kritis}}$	Keterangan
1	0.625	0,3	Valid
2	0.723	0,3	Valid
3	0.670	0,3	Valid
4	0.746	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid karena

memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja

No. Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
1	0.666	0,3	Valid
2	0.541	0,3	Valid
3	0.694	0,3	Valid
4	0.644	0,3	Valid
5	0.682	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja yang terdiri dari 5 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai korelasi 0,3. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2018). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Suharsimi Arikunto, 2016). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown.

Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

dengan :

$R^2$  adalah koefisien reliabilitas

$n$  adalah banyaknya butir soal

$S_i^2$  adalah varian skor soal ke- $i$

$S_t^2$  adalah varians skor total

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ )	9	0,767	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $Z$ )	4	0,827	0,6	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	5	0,785	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

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

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{NilaiSkortertinggi} - \text{nilaiskorterendah}}{\text{Jumlahkategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	= Rendah Sekali	
1,9 - 2,6	= Rendah	
2,7 - 3,4	= Cukup	
3,5 – 4,2	= Tinggi	
4,3 - 5,0	= Sangat Tinggi	Sumber : (Sudjana, 2012)

### 3.6.2 Analisis PLS (Partial Least Square)

Analisis Partial Least Square (PLS) merupakan analisis data yang memiliki sifat soft modelling dimana data tidak harus menggunakan skala tertentu dalam melakukan pengukurannya dan sampel penelitian dapat berjumlah dibawah 100 orang responden.(Ghozali,2014). Secara umum Partial Least Square (PLS) sangat sesuai untuk memprediksi aplikasi dan membangun teori, menganalisa sampel yang berukuran kecil, dan menguji keseluruhan fit model (overall model fit) dengan baik. PLS memiliki kelebihan dari regresi biasa karena PLS dapat menguji beberapa variabel sekaligus (Solihin dan Ratmono, 2013). Dalam penelitian ini analisis Partial Least Square (PLS) didukung oleh program SmartPLS 5.0. Evaluasi model dalam penelitian ini terdiri atas dua tahap yakni evaluasi model struktural (inner model) dan evaluasi model pengukuran (outer model).

### 3.6.3 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2015), menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Pemodelan Persamaan analisis Jalur dengan pendekatan *WarpPLS*.

### **3.6.4 Uji Model**

Uji model dalam ini terdapat dua model yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural).

#### **3.6.4.1 *Outer Model***

*Outer Model* atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Jogianto dan Abdillah, 2012).

##### **a) *Convergent Validity***

*Convergent Validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, dengan ketentuan nilai P-value  $> 0.05$  atau nilai muatan factor  $> 0.07$ .

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya (Solimun, 2012). *Discriminant Validity* terpenuhi dengan ketentuan nilai muatan factor  $> \text{Cross-loading}$ . *Discriminant validity* juga bisa dilihat dari diskriminan indikator. Validitas diskriminan bisa terpenuhi apabila nilai akar AVE (*Average Variances Extracted*) lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel yang lainnya (Solimun, 2012).

c) *Composite Reliability*

*Composite Reliability* nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal adalah 0,7 sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

### **3.6.4.2 Inner Model**

*Inner Model* atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian (Ghozali, 2015).

a. *Goodness of Fit*

*Goodness of Fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2002). Sedangkan menurut Ghozali (2015), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai GFI  $> 0,90$  mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.

b. *R Square*

*R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh nilai untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

c. *Estimate for Path Coefficients*

*Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*. Menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, adalah *vector variabel exogen* (independent) dan adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut causal chain sistem dari variabel laten dapat dispesifikasikan. Jika hasil menghasilkan nilai lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada level structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

d. *Prediction relevance (Q square)*

*Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinffolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol)

memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Jogianto dan Abdillah, 2014).

### 3.6.5. Uji Hipotesis

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, 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.

### 3.6.6. 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 M bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa M memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap