

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu alat yang didalam pencapaian tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Sugiyono (2021 : 2) menjelaskan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Penelitian ini tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik yang terletak di Dusun Telapak, RT 02/RW 01, Desa Randegansari, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61177. Telp. (031) 7509317, E- mail : rstrandegansari@gmail.com.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek dalam penelitian yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022 : 130). Dapat dikatakan populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik yang berjumlah 159 orang.

Data kepegawaian yang diperoleh peneliti dari HRD Rumah Sakit dapat dilihat pada tabel pegawai Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik Tahun 2022 sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 3.1. Tabel Pegawai Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik Tahun 2022

No	Unit Kerja	Jumlah	Jenis kelamin		Keterangan
			Laki-Laki	Perempuan	
1	Poli Umum				<ul style="list-style-type: none"> • Dokter Umum dan Dokter Spesialis adalah Dokter Tamu Jumlah 29 Orang • Karyawan Jumlah 130 Orang
	• Dokter Umum	8	7	1	
2	Poli Spesialis				
	• Dokter Spesialis	21	7	14	
	Jumlah	29	14	15	
3	Paramedis				
	a. Perawat	41	15	26	
	b. Bidan	20	0	20	
4	Farmasi	16	6	10	
5	Laboratorium Medis	5	2	3	
6	Rekam Medis	6	1	5	
7	Gizi	6	0	6	
8	Radiologi	1	1	-	
9	Fisioterapi	1	1	0	
10	IPS	3	3	0	
11	Manajemen	21	2	19	
12	Keuangan	10	0	10	
	Jumlah	130	31	99	
	Total	159	45	114	

Sumber : HRD Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik Tahun 2022

Dokter tamu merupakan dokter atau pegawai yang lama kontraknya ,jam kerjanya dan hari kerjanya pendek yaitu perjanjian kontraknya antara 3 bulan sampai 6 bulan, jam kerja 2 sampai 3 jam sehari dan hari kerja 1 sampai 2 hari dalam 1 minggu. Menurut HRD dokter tamu tidak termasuk karyawan Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik maka dari itu dalam penelitian ini tidak jadi sampel penelitian.

Sampel menurut Sugiyono (2022 : 131) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama yang menggambarkan dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:133) teknik purposive

sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik tidak termasuk dokter umum dan dokter spesialis. Total sampel pada penelitian sebanyak 130 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik individual atau perseorangan, atau langsung diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner (Sinambela, 2021 : 185). Data Primer pada penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner dengan google form dimana respondennya adalah karyawan Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik sebanyak 130 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis yang secara langsung dijawab oleh responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik (Sugiyono (2021 : 199). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form. Dari kuesioner yang disebar sebanyak 130 yang kembali dan diisi lengkap sejumlah 130 responden dengan jangka waktu 1 bulan. Jadi responden pada penelitian ini adalah 130 responden.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sugiyono (2022 : 38) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat dan variabel mediasi. Pada penelitian

ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Z).

3.6.1 Variabel X (*eksogen*)

Variabel eksogen biasanya disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *endogen* (terikat) (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.6.2 Variabel Y (*endogen*)

Variabel *endogen* atau variabel terikat menurut Sugiyono (2022 : 39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat atau variabel endogen (Y) yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.3 Variabel Z (Mediasi)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel *eksogen* dengan *endogen* menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel *intervening* (Z) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022 : 39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau bebas adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen atau terikat adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel mediasi atau tidak langsung adalah motivasi kerja (Z).

3.7.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, aturan dalam suatu perusahaan atau

perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para anggota suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator budaya organisasi menurut Wahyono (2019) adalah :

Tabel 3.1. Indikator dan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mendorong karyawan untuk berinovasi. 2. Pimpinan mendorong karyawan untuk berkekrativitas. 3. Pimpinan mmemberikan kebebasan dalam mengambil keputusan.
2.	Perhatian terhadap detail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan arahan yang Jelas. 2. Pimpinan mendorong karyawan teliti 3. Pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail.
3	Berorientasi kepada hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memperhatikan pencapaian hasil kerja saya. 2. Pimpinan memonitor pelaksanaan pekerjaan saya. 3. Pimpinan mendorong saya untuk berorientasi pada hasil kerja.
4	Berorientasi kepada Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan sesuai prosedur 2. Pimpinan mendorong saya untuk mandiri. 3. Saya mengisi jam kerja dengan efektif.
5	Berorientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama dalam tim terjalin dengan baik. 2. Koordinasi dengan rekan kerja baik 3. Koordinasi dengan pimpinan baik 4. Permasalahan diselesaikan secara bersama-sama.
6	Agresif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mendorong saya bersaing secara positif. 2. Pimpinan memberikan penghargaan kepada saya ketika berprestasi. 3. Pimpinan melaksanakan kegiatan pelatihan karyawan.

Tabel 3.1. Indikator dan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Indikator	Pernyataan
		4. Pimpinan membentuk Gugus Kendali Mutu.
7	Stabil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memiliki strategi untuk karir karyawan. 2. Lingkungan kerja yang kondusif. 3. Perusahaan melakukan acara family gathering.

3.7.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian & Pranoto (2019), yaitu :

Tabel 3.2. Indikator Dan Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Tempat kerja yang nyaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Susana ruang kerja nyaman. 2. Kondisi ruangan kerja bersih. 3. Penerangan ruang kerja baik. 4. Sirkulasi udara dalam ruang kerja baik 5. Karyawan merasa aman bekerja dalam ruang kerja.
2.	Fasilitas kerja yang memadai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang tersedia mendukung kelancaran kinerja karyawan. 2. Rumah Sakit menyediakan alat pengatur suhu udara di lingkungan kerja 3. Rumah Sakit menyediakan alatabsensi digital.
3	Hubungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama antar karyawan terjalin baik. 2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan baik 3. Hubungan kekeluargaan dalam rumah sakit berjalan baik.

Tabel 3.2. Indikator Dan Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan
4	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan di tempat kerja baik. 2. Diruangan kerja terdapat alat penunjang keamanan. 3. Bangunan tempat kerja memenuhi standar keamanan.
5	Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi antara karyawan berjalan baik. 2. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin baik. 3. Pimpinan mendorong terciptanya komunikasi yang baik.

3.7.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Ermida & Syaifullah (2020) antara lain adalah :

Tabel 3.3 Indikator Dan Pernyataan Motivasi Kerja (Z)

No	Indikator	Pernyataan
1	Kebutuhan Fisiologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah sakit memberikan libur sesuai aturan. 2. Rumah sakit memberi cuti sesuai dengan peraturan. 3. Rumah sakit memberi jam istirahat yang cukup saat kerja. 4. Rumah sakit menyediakan tempat ibadah.
2	Kebutuhan Rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah sakit memberikan jaminan keamanan bagi karyawan. 2. Rumah sakit mau menerima saran dari karyawan. 3. Rumah sakit mau menerima kritik dari karyawan. 4. Rumah sakit memberikan wadah berorganisasi bagi karyawan.

Tabel 3.3 Indikator Dan Pernyataan Motivasi Kerja (Z)

No	Indikator	Pernyataan
3	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan menjalin hubungan baik dengan karyawan. 2. Karyawan mengikuti acara yang disponsori oleh Rumah Sakit. 3. Rumah Sakit mengadakan rekreasi pada waktu tertentu
4	Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rumah sakit memberikan bonus kepada karyawan 2. Rumah sakit memberikan penghargaan kepada karyawan. 3. Adanya promosi jabatan kepada Karyawan.
5	Kebutuhan Aktualitas diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi. 2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas 3. Pimpinan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

3.7.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2017 : 67) sebagai berikut :

Tabel 3.4. Indikator Dan Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan tugas standar yang ditetapkan manajemen rumah sakit. 2. Karyawan menguasai bidang pekerjaannya. 3. Karyawan dapat mengelola dengan baik pekerjaannya.

Tabel 3.4. Indikator Dan Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan
2.	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan. 2. Pimpinan mendorong karyawan berinisiatif dalam bekerja. 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban target.
3	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Karyawan menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja. 3. Karyawan menjaga ketepatan waktukerja.
4.	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan melakukan perencanaan kerja. 2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan yang tersedia. 3. Karyawan dituntut dapat mencapai Target.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Pengukuran dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan yang dirumuskan. Pengukuran juga dilakukan agar mampu menerangkan realitas yang terjadi, mengingat pengukuran merupakan upaya menghubungkan konsep dan realitas (Sinambela, 2021 : 222). Pengukuran variabel penelitian ini diukur dengan memberikan nilai skoring. Peneliti melakukan skoring jawaban pertanyaan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* menurut Sugiyono (2021 : 146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Setiap I tem dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan. Skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Berikut terdapat alternatif jawaban skor skala *likert* :

Tabel 3.5. Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2022)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui pada kuesioner penelitian ini akan menggunakan kriteria jawaban sangat setuju yang memiliki nilai 5 (lima) yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu pasti dilakukan, selanjutnya pada kriteria setuju memiliki nilai 4 (empat) yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu lebih banyak dilakukan dari pada tidak dilakukan, dan pernyataan dengan jawaban cukup setuju memiliki nilai 3 (tiga) yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu kadang-kadang dilakukan, serta kriteria jawaban tidak setuju memiliki nilai 2 (dua) yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu banyak tidak dilakukan, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu) yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu sama sekali tidak dilakukan.

Adapun hasil dari rekapitulasi data yang telah dianalisis berdasarkan kelompok variabel menggunakan rumus perhitungan rentang skala likert untuk mencari nilai rata-rata sebagai berikut :

$$NJI = \frac{R}{B} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

NJI : Nilai Jenjang Interval

R : Interval = Skor tertinggi – Skor terendah

B : Jumlah Kriteria Jawaban

Berdasarkan hasil perhitungan rumus tentang skala untuk mencari nilai rata-rata, maka hasil perhitungan rumus diatas dapat dijelaskan dalam tabel sebagai

Tabel 3.6. Kategori Skala

Keterangan	Skor	Kriteria Jawaban
Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,80
Tidak Setuju	2	1,81 – 2,60
Cukup Setuju	3	2,61 – 3,40
Setuju	4	3,41 – 4,20
Sangat Setuju	5	4,21 – 5,00

Sumber : Data Primer Penelitian (2023)

3.8.2 Analisa Data

Kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul adalah teknik analisis data. Kegiatan tersebut meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah dengan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *Variance* atau *component based structural equation modeling* Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur (Ghozali & Latan, 2020 : 7).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan akan kemudian dijawab. SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka SmartPLS tidak

mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil.

Teknik analisa data yang dilakukan dalam metode PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut :

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Penelitian deskriptif ini penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2021 : 64). Tabulasi data dengan menggunakan distribusi frekuensi sesuai karakteristik Variabel Penelitian dengan bantuan Software SPSS.

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Ghozali & Latan (2020 : 67) menjelaskan outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali & Latan (2020 : 67) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur (Pernyataan kuesioner) sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur (Variabel/konstruk),

1. Convergent Validity

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Pengukur – pengukur (Pernyataan kuesioner) dianggap valid jika

nilai loading factornya lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur.

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa korelasi variabel-variabel pengamatan dengan konstraknya lebih tinggi dibanding dengan konstruk lain. Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Direkomendasikan skala pengukuran nilai loading lebih dari 0.70.

3. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. setidaknya sebesar 0,5. Dalam Ghazali & Latan (2015) menjelaskan bahwa AVE dilakukan guna mengetahui penilaian akan validitas dari konstruk melalui pengamatan nilai *average variance extracted*. Model dinyatakan baik apabila pada *average variant extracted* (AVE) setiap konstruk mempunyai nilai lebih dari 0,50.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika masing-masing pernyataan kuesioner dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak dari waktu ke waktu atau tempat penelitian

berbeda. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability

1. Uji Cronbach Alpha

Uji Cronbach Alpha merupakan uji reliabilitas. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Ketentuan dalam pengujian reliabilitas, bila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,7$ maka dapat dikatakan kuesioner memiliki reliabilitas tinggi.

2. Composite Reliability

Pengujian composite reliability dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk menguji konstruk agar dapat dinyatakan reliabel yaitu dengan melihat nilai composite reliability lebih dari 0,70.

Tabel 3.7. Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of thumb
Convergent Validity	Loading Factor	> 0.70
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0.50
Discriminant Validity	Cross Loading	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	> 0.70
	Composite Reliability	> 0.70

Sumber: Ghozali dan Latan (2020)

3. Uji Model Struktural atau Inner Model

Ghozali & Latan (2020 : 73) menerangkan bahwa inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Macam Uji model Struktural sebagai berikut:

a. Uji Path Coefficient

Path Coefficient Suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini

dapat dilihat lewat tingkat signifikansinya.

Uji validasi koefisien **path** pada setiap jalur untuk pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria nilai **path coefficient** adalah 0 sampai 1 nilainya bisa positif juga bisa negatif. Jika nilai **path coefficient** positif, maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah yaitu jika nilai variabel eksogen semakin tinggi maka nilai variabel endogen semakin tinggi. Sebaliknya jika nilai **path coefficient** adalah nilainya negatif maka semakin tinggi nilai variabel eksogen maka nilai variabel endogen semakin rendah. Pengkategorian Uji *Path Coefficient* dilihat apabila nilai uji lebih dari 0,67 maka kategori Baik, jika hasilnya 0,33 - 0,67 tergolong kategori Sedang dan jika hasilnya 0,01 – 0,33 tergolong kategori Lemah.

b. *R-Square Test* (R^2)

R-square merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.. Menurut Ghazali & Latan, (2014) bahwa nilai *R-Square* 0,70, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, *moderate* dan lemah.

Pada penelitian ini jika Nilai *R - Square* Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai *R-Square* Motivasi (Z), maka dinyatakan bahwa model ini bisa diterima dan dapat digunakan penelitian selanjutnya.

Tabel 3.8. Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of thumb
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah

Sumber: Ghazali dan Latan (2020)

c. *Goodness of fit*

Uji kelayakan model (*goodness of fit*), yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap model regresi. Ghazali (2016:98) Penilaian *goodness of fit* diamati dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* mempunyai arti yang setara bersama *coefficient determination (R-Square)* di dalam analisis regresi, dimana

makin tingginya *Q-Square* maka model bisa dinyatakan makin baik. Dalam buku PLS Ghazali (2020, hal 87) menunjukkan bahwa nilai Q^2 yang lebih besar dari nol maka memiliki predictive relevance terhadap model konstruk endogen tertentu. Dan jika Q^2 lebih kecil dari nol menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* yakni:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_n)]$$

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai probabilitas/signifikan dan t-statistik. Dimana batas nilai signifikan atau nilai Probabilitas (P value) adalah 0,05 dan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Jika $P \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan bila $P \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai t-statistik $\geq 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan bila t-statistik $\leq 1,96$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

