

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek/Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Pada penelitian ini obyek penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Brawijaya, Kasihan Bantul Yogyakarta 55183. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (purposive) dengan berdasarkan pertimbangan adanya kesediaan pihak universitas untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

2. Subyek Penelitian

Sedangkan subyek penelitian adalah salah satu anggota dari sampel dimana elemen adalah salah satu anggota dari populasi (Sekaran & Bougie, 2013). Subyek dalam penelitian ini adalah Temporary Staff di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 161 orang.

B. Populasi

Sekaran & Bougie (2013), menjelaskan bahwa sebagian kecil dari populasi merupakan sampel yang di pilih dengan menggunakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi. Populasi juga

dapat dikatakan sebagai keseluruhan dari subyek penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi yang diteliti merupakan *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 161 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi

No	Masa Kerja	Jumlah Temporary Staff
1.	Masa Kerja < dari 6 bulan	23
2.	Masa kerja > dari 6 bulan	138
Total Populasi		161

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*, dimana metode dengan teknik ini pengambilan sampel dilakukan dengan mendasarkan pada karakteristik tertentu, yaitu karakteristik yang memiliki sangkut paut dengan ciri dan sifat populasi sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian (Sekaran & Bougie, 2013). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan *temporary staff* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah bekerja lebih dari 6 bulan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dasar pemilihan kriteria berdasarkan masa kerja adalah masa kerja sangat mempengaruhi penguasaan atas pekerjaan

dimana karyawan dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan *job description* yang baik (Soeyitno, 2013). Sehingga durasi masa kerja minimal 6 bulan di harapkan dapat memberikan pengalaman dalam kinerja dan kepuasa kerja, serta 2 tahun maksimal masa kerja adalah maksimal masa kerja yang telah ditetapkan untuk *temporary staff* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun jumlah sampel yang sesuai kriteria terdapat 138 orang.

D. Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari hasil kuesioner yang sudah didistribusikan pada responden yang merupakan para *temporary staff* di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dimana ketika pengambilan data karyawan masih aktif bekerja dan berkaitan dengan pengaruh variabel-variabel yang diteliti, meliputi : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pendistribusian kuesioner melalui Google Form. Sekaran & Bougie (2013), menjelaskan bahwa kuesioner merupakan alternatif yang didefinisikan dengan jelas dalam bentuk daftar pertanyaan tertulis yang sebelumnya telah dirumuskan yang kemudian akan daftar ini dijawab oleh

responden. Kuesioner berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel. Kuesioner berisi tentang pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel penelitian. Pernyataan berupa pilihan berdasarkan tanggapan responden, pilihan tersebut meliputi sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kemudian untuk mengukur masing-masing pernyataan akan diberikan skor menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, skala ini paling banyak digunakan dalam riset yang berbentuk survei (Maryuliana, Subroto & Haviana, 2016). Dalam menanggapi pertanyaan yang berbentuk skala likert, responden dapat menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang telah disediakan. Pada umumnya, disediakan lima pilihan skala dengan pilihan, yaitu : Skor pernyataan dimulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel independen (X) atau variabel eksogen yang terdiri dari 2 (dua) variabel, yang meliputi: *kompensasi langsung* dan *kompensasi tidak langsung*. Sedangkan untuk variabel dependent (Z) atau variabel endogen adalah *kinerja karyawan* sementara itu sebagai variabel intervening adalah *kepuasan kerja*.

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan hadiah langsung yang diberikan organisasi kepada karyawan seperti upah, gaji, bonus dan insentif (Manurung, 2017). Kompensasi yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi kebutuhan fisik dan spiritual karyawannya. Kompensasi yang diberikan juga sebagai upaya dalam menjamin kualitas hidup karyawan dan sebagai input dalam memproduksi barang dan jasa. Variabel kompensasi langsung nantinya akan di ukur berdasarkan pertanyaan yang diambil pada penelitian Manurung (2017), dengan menggunakan indikator upah dan gaji serta bonus dan insentif.

Pada indikator upah dan gaji pertanyaan akan mengandung kesuaian upah dan gaji dengan tanggung jawab responden, besarnya gaji dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan admistrasi pemberian upah dan gaji tepat pada waktunya. Pada Indikator bonus dan insentif, penelitian ini akan menekankan kekesuaian bonus dan insentif yang diberikan organisasi dengan kontribusi yang diberikan karyawam serta kesesuaian pemberian bonus dan insentif dengan harapan karyawan. Penelitian ini akan menggunakan item pengukuran 5 lima) poin skala *likert*.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah hadiah tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan seperti tunjangan, asuransi kesehatan dan fasilitas lainnya. Fasilitas yang diberikan organisasi merupakan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawannya. Pada umumnya, kompensasi berkaitan erat dengan kebijakan strategis perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mencapai tujuan utama dari kegiatan operasional organisasi ataupun perusahaan (Manurung, 2017).

Variabel kompensasi tidak langsung dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan pertanyaan yang diambil pada penelitian Manurung (2017), dengan menggunakan indikator program asuransi dan pensiun serta fasilitas dan tunjangan lainnya yang diberikan organisasi.

Pada indikator program asuransi dan pensiun, pertanyaan akan mengandung ketersediaan program asuransi dan kesehatan serta ketersediaan program pensiun. Pada indikator fasilitas dan tunjangan, pertanyaan akan mengandung ketersediaan fasilitas dan menunjang kinerja karyawan serta ketersediaan tunjangan yang diberikan organisasi dalam mengurangi beban kerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu reaksi yang afektif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil yang dirasakan dan yang diinginkan (Sintya dkk, 2017). Pada penelitian ini, variabel kepuasan

kerja akan diukur berdasarkan pertanyaan yang diambil pada penelitian Rahim dkk (2011), dengan menggunakan *Academic Job Satisfaction Questionnaire* (AJSQ) dengan menggunakan 8 dimensi pengukuran.

Dimensi pertama yaitu dimensi wewenang mengandung 9 pertanyaan, dimensi kedua pengawasan mengandung 5 pertanyaan, dimensi ketiga yaitu kebijakan dan fasilitas mengandung 9 pertanyaan, dimensi keempat yaitu dimensi pekerjaan itu sendiri mengandung 5 pertanyaan, dimensi kelima yaitu dimensi hubungan interpersonal mengandung 5 pertanyaan, dimensi keenam yaitu dimensi komitmen mengandung 4 pertanyaan, dimensi ketujuh yaitu dimensi gaji mengandung 4 pertanyaan dan dimensi terakhir yaitu dimensi beban kerja mengandung 4 pertanyaan. Penelitian ini akan menggunakan item pengukuran dengan 5 (lima) poin skala *likert*.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam produktivitas organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka efektivitas dan efisiensi yang diberikan akan berdampak terhadap produktivitas organisasi (Nugraha dkk, 2017). Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan akan diukur berdasarkan pertanyaan yang diambil pada penelitian Pradhan & Jena (2016).

Adapun variabel ini menggunakan tiga dimensi yaitu dimensi kinerja pekerjaan, dimensi kinerja adaptif dan dimensi kinerja kontekstual. Pada dimensi kinerja pekerjaan, penelitian ini akan

menggunakan 6 pertanyaan, pada dimensi kinerja adaptif akan menggunakan 7 pertanyaan dan pada dimensi kinerja kontekstual akan menggunakan 10 pertanyaan.

Selanjutnya semua variabel ini nantinya akan diukur dalam bentuk kuesioner dengan item pertanyaan yang berdasarkan penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kecocokan fakta di lapangan, dimana semua item pertanyaan diukur dengan 5 (lima) poin skala *likert*. Adapun kisi-kisi item pertanyaan setiap variabel dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Variabel

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
1.	Kompensasi Langsung	Upah dan Gaji	1. Upah dan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	KL1
			2. Upah dan gaji dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	KL2
			3. Upah dan gaji diberikan tepat waktu	KL3
		Bonus dan Insentif	1. Sesuai dengan kontribusi karyawan	KL4
			2. Sesuai dengan harapan karyawan	KL5
2.	Kompensasi Tidak Langsung	Program Asuransi dan Pensiun	1. Ketersediaan program asuransi dan kesehatan	KTL1
			2. Ketersediaan program pensiun	KTL2
		Fasilitas dan Tunjangan lainnya	1. Ketersediaan fasilitas yang membantu karyawan dalam	KTL3

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
			pekerjaannya	
			2. Ketersediaan tunjangan untuk mengurangi beban kerja	KTL4
3.	Kepuasan Kerja	Wewenang	1. Pekerjaan saya sekarang memberikan peluang bagus untuk promosi	KK1
			2. Saya telah diberi penghargaan atas kinerja saya yang baik	KK 2
			3. Peluang saya untuk promosi tidak terbatas	KK3
			4. Universitas membantu saya meningkatkan kemampuan professional saya	KK4
			5. Promosi pekerjaan didasarkan pada prestasi dan pencapaian kerja	KK5
			6. Saya telah diakui atas pencapaian saya	KK6
			7. Pekerjaan saya mendorong semangat kompetitif	KK7
			8. Pekerjaan saya kompetibel dengan pengalaman saya	KK8
			9. Saya merasa UMY memiliki loyalitas yang tinggi kepada saya	KK9
		Pengawasan	1. Atasan saya memberlakukan staff dengan adil	S1
			2. Saya bisa percaya atasan saya	S2
			3. Atasan saya melakukan pekerjaan pekerjaan yang baik dan efisien	S3
			4. Atasan saya melakukan umpan balik positif dengan kepada staff	S4
			5. Tidak ada ketegangan administratif dengan	S5

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
			atasan saya	
		Kebijakan dan Fasilitas	1. Kantor/area kerja nyaman dan aman	KP1
			2. Fasilitas (lemari, dll) bersih	KP2
			3. Tidak ada kekurangan dalam sumber daya keuangan	KP3
			4. Peralatan yang tersedia berfungsi dengan baik	KP4
			5. Jumlah karyawan cukup untuk menjalankan pekerjaan	KP5
			6. Kebijakan universitas adil	KP6
			7. Departemen saya memiliki kebijakan manual	KP7
			8. Administrasi di perguruan tinggi/ universitas baik	KP8
			9. Saya menerima umpan balik secara regular dan tepat waktu tentang kinerja saya	KP9
		Pekerjaan itu sendiri	1. Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan tugas saya	PS1
			2. Saya memiliki kebebasan memilih saat melakukan tugas saya	PS2
			3. Prosedur kerja yang fleksibel	PS3
			4. Posisi pekerjaan, ruang lingkup dan tanggung jawab yang jelas	PS4
			5. Saya memiliki otoritas dan otonomi profesional yang memadai di tempat kerja	PS5
		Hubungan	1. Saya memiliki rasa	H1

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
		Interpersonal	persahabatan dan semangat tim dengan rekan kerja	
			2. Hubungan kerja memuaskan	H2
			3. Saya memiliki komunikasi interpersonal dan kerjasama yang baik	H3
			4. Aktivitas terkoordinasi dan terintegrasi	H4
			5. Terdapat peluang bersosialisasi dengan rekan kerja selama bekerja	H5
		Komitmen	1. Saya siap untuk melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya	K1
			2. Saya menyadari konsep-konsep berkualitas saat melakukan tugas saya	K2
			3. Saya memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap universitas ini	K3
			4. Saya memiliki tujuan dan standar yang jelas yang ingin dicapai dalam posisi saya	K4
		Gaji	1. Gaji saya adil dan cukup	P1
			2. Secara umum saya puas dengan pekerjaan saya	P2
			3. UMY memiliki kebijakan yang jelas tentang gaji dan tunjangan	P3
			4. Gaji atas posisi saya lebih tinggi daripada di Universitas lain	P4
		Beban Kerja	1. Beban kerja yang diberikan mengurangi kualitas kinerja	BK1
			2. Pekerjaan saya tidak	BK2

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
			membuat saya stress	
			3. Saya bisa menyelesaikan beban kerja yang diberikan	BK3
			4. Saya mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	BK4
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja Pekerjaan	1. Saya mempertahankan kinerja yang tinggi	PE1
			2. Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa pengawasan yang banyak	PE2
			3. Saya sangat bersemangat dengan pekerjaan saya	PE3
			4. Saya tahu saya bisa menyelesaikan banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi	PE4
			5. Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	PE5
			6. Rekan-rekan saya percaya saya bekerja tinggi di organisasi	PE6
		Kinerja Adaptif	1. Saya melakukan kinerja yang baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif dan kinerja tim yang efektif	KA1
			2. Saya bisa mengelola perubahan dalam pekerjaan saya dengan baik kapanpun sesuai tuntutan situasi	KA2
			3. Saya bisa menangani tim kerja saya secara efektif dalam menghadapi perubahan	KA3
			4. Saya selalu percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada	KA4

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
			solusi yang layak dalam organisasi	
			5. Saya sering kehilangan kesabaran ketika menghadapi kritik dari anggota tim saya	KA5
			6. Saya sangat nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	KA6
			7. Saya terbiasa menghadapi perubahan organisasi dari waktu ke waktu	KA7
		Kinerja Kontekstual	1. Saya bisa memberikan bantuan kepada rekan kerja saya ketika dibutuhkan	KON1
			2. Saya suka menangani tanggung jawab ekstra	KON2
			3. Saya menyampaikan simpati dan empati saya kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan	KON3
			4. Saya berpartisipasi aktif dalam diskusi dan pertemuan kerja tim	KON4
			5. Saya biasa memuji rekan kerja saya atas pekerjaan mereka yang baik	KON5
			6. Saya mendapatkan banyak kepuasan dalam memelihara orang lain di organisasi	KON6
			7. Saya membagi pengetahuan dan ide di antara anggota tim saya	KON7
			8. Saya menjaga koordinasi yang baik di antara sesama pekerja	KON8
			9. Saya memandu kolega baru di samping pekerjaan saya	KON9

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Pengukuran	Kode
			10. Saya berkomunikasi secara efektif dengan kolega saya untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.	KON10

G. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk menguji kualitas kuesioner. Dimana kuesioner yang baik adalah yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara kerja dari uji validitas ini adalah dengan mengkorelasikan masing-masing variabel, dimana uji validitas ini adalah sebuah uji yang dilakukan guna mengetahui sah atau tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan di dalam penelitian (Ghozali, 2014).

Ghozali juga mengemukakan bahwa nilai loading factor harus lebih besar dari $> 0,70$ namun pada riset pada tahap pengembangan, nilai $0,50 - 0,60$ masih dapat diterima. Nilai AVE harus lebih besar dari $> 0,50$. Nilai akar kuadrat dari AVE (validitas discriminat) harus lebih besar dari $>$ nilai korelasi antar variabel laten. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi untuk setiap variabel

laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat diartikan sebagai sebuah uji yang dapat menunjukkan konsistensi dan stabilitas skala pengukuran, dimana reliabilitas dapat dikatakan sebagai indeks yang menunjukkan besaran atau seberapa besar alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Sebuah kuesioner dalam penelitian tentu akan dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seseorang atau responden terhadap pertanyaan yang diajukan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2014).

Dalam mengukur tingkat reliabilitas secara umum akan diterima apabila ≥ 0.70 , namun apabila nilai reliabilitas yang didapatkan ≤ 0.70 dapat dikatakan penelitian tersebut diterima dan bersifat eksploratori (Haryono, 2017). Hair dkk (2014), mengembangkan rumus yang dapat digunakan untuk menghitung tingkat reliabilitas yaitu seperti dibawah ini:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std loading})^2}{(\sum \text{std loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std loading}^2}{\sum \text{std loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana:

- a. *Standart loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapatkan dari hasil perhitungan komputer.

- b. ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap indikator, dimana diperoleh dari $1 - \text{reliabilitas indikator}$.

H. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Analisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Alat analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk pemecahan masalah dengan menguraikan hasil jawaban kuesioner dari responden. Analisis statistik deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara deskriptif sehingga tercipta sebuah kesimpulan yang bersifat umum.

a. Demografi

Faktor demografi yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, jabatan dan status perkawinan.

b. Jawaban Responden

Teknik analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi atau distribusi frekuensi, perhitungan ukuran tendensi sentral (mean, median, dan modus), untuk mendapatkan gambaran kecenderungan jawaban responden

2. Analisis Inferensial PLS

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural*

Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*).

Menurut Ghozali (2014), PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model.

Dengan mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3.2 yang dapat diperoleh secara gratis di www.smartpls.de.

Penelitian dengan PLS-SEM menggunakan dua tahapan penting, yaitu *measurement model* (pengukuran model variabel) dan *structural model* (pengukuran struktur). Data dalam *Measurement model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan

dalam *structural model* hipotesis diuji melalui signifikansi dari : 1) *Path coefficient*, 2) *T-Statistic*, dan 3) *r-squared value*.

3. Pengukuran Model Variabel

Measurement model sering juga disebut outer model. Measurement model menspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indicator atau manifestnya. Sering juga disebut outer relation, yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang dibentuknya.

Nilai loading factor (ukuran korelasi individual terhadap konstruk yang diukur) diamati untuk mengukur validitas model (untuk menilai convergen validity). Nilai loading faktor harus di atas 0,70. Nilai crossloading diamati untuk menilai discriminant validity yaitu membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum i \text{ var } (\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i : component loading ke indikator, dan $\text{Var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$

Nilai AVE harus lebih besar daripada 0,50.

Nilai composite reliability (CR) dalam PLS dapat dihitung dengan

rumus :

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i^2)^2 \rho_c}{(\sum \lambda_i^2)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

a. Pengukuran Model Struktur

Struktur model disebut juga dengan sebutan inner model.

Inner model menspesifikasi hubungan antar variable laten berdasarkan substantive theory.

- 1) Path coefficient Path coefficient menggambarkan besarnya pengaruh variable exogen terhadap variable endogen.
- 2) T- statistic Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap variable endogen kinerja (Y).

Berikut tabel 3.3, Kriteria Penilaian Model SEMPLS sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Model SEM-PLS

Kriteria	Penjelasan
1	2
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading factor	Nilai loading factor harus > 0,70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilai harus > 0,6
Average Variance Extracted	Nilai AVE harus > 0,50

Validitas Discriminat	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai korelasi antar variabel laten
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas discriminat. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading yang lebih tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untk variabel laten lainnya
Evaluasi Model Struktural	
R2 untuk variable laten endogen	laten endogen Hasil R2 untuk mengetahui seberapa besar variable exogen menjelaskan variabel endogen. Nilai R2 antara 0-1
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan bootstrapping yang juga menghasilkan nilai T (T-value)

Sumber : Chin (1998, dalam Ghozali 2014).

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis inferensial adalah :

1) Uji validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Uji reliabilitas juga bisa

diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*, nilai yang disarankan adalah di atas 0,6.

3) Uji Model Struktural (inner model)

a) Pengujian koefisien determinasi

(R^2) Nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan hubungan sempurna ($R^2 = 1$) atau tidak ($R^2 = 0$) antara variabel eksogen kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Jika nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variable eksogen dalam menjelaskan variable endogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti variable eksogen cukup kuat menjelaskan variabel endogen.

Nilai R^2 dikalikan 100 % menunjukkan besarnya persentase variabilitas konstruk variable laten dependen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel laten independen tertentu, sedang $(1 - R^2)$ lainnya dijelaskan oleh variable lain di luar model yang diteliti.

Kemudian dilakukan pengujian signifikansi pengaruh masing-masing variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik.

b) Pengujian Uji t-statistik

Uji t-statistik ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel exogen kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel endogen kinerja (Y). Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi hipotesis:

- $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel exogen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen
- $H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel exogen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel endogen

2. Menentukan derajat kepercayaan 95% (0,05)

3. Menentukan signifikansi

- Nilai signifikansi (*P Value*) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Nilai signifikansi (*P Value*) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

4. Membuat kesimpulan

- jika $P\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak (H_1 diterima) artinya variabel eksogen secara parsial mempengaruhi variabel endogen.

- Jika P-value > 0,05 maka H0 diterima (H1 ditolak) artinya variabel eksogen secara parsial tidak mempengaruhi variable endogen.

Melihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan hubungan sempurna ($R^2 = 1$) atau tidak (R^2) antara variabel eksogen kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Jika nilai R^2 mendekati nol berarti kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen amat terbatas. Jika mendekati 1 berarti variabel eksogen cukup kuat menjelaskan variabel endogen. Berikut adalah tabel 3.4. yang menunjukkan pengambilan keputusan Uji t-statistik, sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pengambilan Keputusan Uji t-statistik

No	Hipotesis	Keputusan H0 ditolak
1.	Ho : Kompensasi langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value \leq 0,05 atau t-statistik \geq 1,96
	H1 : Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
2	Ho : Kompensasi tidak	P-value \leq 0,05 atau

Tabel 3.4
Pengambilan Keputusan Uji t-statistik

No	Hipotesis	Keputusan H0 ditolak
	langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	t-statistik $\geq 1,96$
	H2 : Kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	
3.	Ho : Kompensasi langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H3 : Kompensasi langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
4	Ho : Kompensasi tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H4 : Kompensasi tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	
5	Ho : Kepuasan Kerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja	P-value $\leq 0,05$ atau t-statistik $\geq 1,96$
	H5 : Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
6	Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja	Indirect effect \geq direct effect atau P-value $\leq 0,05$ atau tstatistik $\geq 1,96$
	H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja	

Tabel 3.4
Pengambilan Keputusan Uji t-statistik

No	Hipotesis	Keputusan H0 ditolak
7	Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja	Indirect effect \geq direct effect atau P-value \leq 0,05 atau t-statistik \geq 1,96
	H7 : Kepuasan kerja memediasi kompensasi tidak langsung terhadap kinerja	

Sumber : Ghozali & Latan (2015, dalam Suryaningsih 2016).