

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis tiga variabel untuk diteliti, diantaranya variabel bebas (*Exogenous Variable*) yaitu ***self-efficacy* (X)**. Variabel mediasi (*Intervening Variable*) yaitu **kepuasan kerja (M)** dan untuk variabel terikat (*Endogenous Variable*) yang dalam penelitian ini adalah **kinerja karyawan (Y)**.

3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data

Unit analisis pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jl. PHH. Mustofa No. 43 Bandung. Sumber data adalah karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang diterapkan untuk mengumpulkan data-data dengan mempunyai manfaat dan tujuan yang positif. Berdasarkan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terkait “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi” maka diterapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Hasil dari penelitian ini akan memberikan kesimpulan dan gambaran lebih terperinci terkait variabel yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2019) pendekatan kuantitatif secara umum dilakukan pada populasi dan sampel tertentu secara acak. Pengumpulan data ini dilakukan instrumen penelitian seperti kuesioner. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode deskriptif merupakan pendekatan yang berfokus kepada penyajian gambaran terkait satu atau lebih variabel secara terpisah. Tujuannya adalah untuk menghasilkan deskripsi yang faktual, sistematis, dan akurat mengenai hubungan antara fenomena atau masalah yang akan diteliti Sugiyono (2019).

Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan *explanatory survey* dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi secara langsung melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh data serta menggunakan *cross-sectional* yaitu pengumpulan data yang dilakukan dalam satu waktu dengan jangka pendek. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi melalui pengumpulan data serta perhitungan statistik.

3.2.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel *Self-Efficacy*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Self-efficacy</i> merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk dapat berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Bandura (dalam Hodges, 2018)	<i>Magnitude</i>	Keyakinan dalam menyelesaikan tugas dan mencari solusi dari suatu masalah.	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas.	Interval
			Tingkat kepercayaan karyawan pada kemampuan diri dalam mencari solusi dari suatu masalah.	Interval
		Keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki.	Interval
			Tingkat kepercayaan diri dalam menemukan ide baru dan praktis untuk menyelesaikan pekerjaan.	Interval
	<i>Strength</i>	Keyakinan diri untuk berkomitmen dalam	Tingkat komitmen dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Interval

		menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat keyakinan dan komitmen karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan	Interval
		Keyakinan diri dengan kemampuan untuk berusaha keras, gigih dan tekun terhadap pekerjaan.	Tingkat keyakinan karyawan mampu berusaha keras dan gigih dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
			Tingkat keyakinan karyawan untuk selalu semangat dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
	<i>Generality</i>	Keyakinan diri atas kemampuan dalam mengatasi tantangan di berbagai situasi.	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengatasi berbagai tantangan di berbagai situasi.	Interval
		Keyakinan diri untuk berkontribusi secara aktif di dalam dan di luar kantor.	Tingkat kepercayaan diri untuk berkontribusi dalam diskusi strategis dan membantu tim menetapkan target sesuai kondisi dan kebutuhan.	Interval
			Tingkat kepercayaan diri untuk berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang-orang diluar instansi dalam mendiskusikan masalah..	Interval

Tabel 3. 2

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (M)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.	Tingkat kesesuaian keterampilan karyawan dengan tuntutan pekerjaan.	Interval

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Luthans (2021)			Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.	Interval
		Pekerjaan yang menarik atau menyenangkan.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap aktivitas pekerjaan sehari-hari.	Interval
			Tingkat tantangan pekerjaan yang menarik.	Interval
	Gaji	Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima.	Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.	Interval
			Tingkat kepuasan terhadap tunjangan kinerja yang diterima.	Interval
		Ketepatan waktu pembayaran kompensasi oleh instansi.	Tingkat kepuasan terhadap ketepatan waktu pembayaran gaji oleh instansi.	Interval
			Tingkat kepuasan terhadap ketepatan waktu pembayaran tunjangan kinerja oleh instansi.	Interval
	Peluang promosi	Kesempatan untuk kenaikan jabatan.	Tingkat kepuasan terhadap kebijakan promosi yang ditetapkan oleh instansi.	Interval
			Tingkat kepuasan terhadap keadilan instansi dalam melakukan promosi atau kenaikan jabatan.	Interval
	Supervisi	Atasan yang mendukung karyawan	Tingkat kejelasan arahan dari atasan langsung.	Interval
			Tingkat bantuan dan dukungan atasan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval

		Atasan memberikan penghargaan terhadap karyawan	Tingkat penghargaan yang diberikan atasan langsung atas hasil kerja karyawan.	Interval
	Rekan kerja	Komunikasi dengan rekan kerja	Tingkat efektivitas komunikasi dengan rekan kerja.	Interval
			Tingkat keterlibatan rekan kerja dalam bekerja sama.	Interval

Tabel 3. 3
Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan kesanggupan individu atau kelompok dalam melakukan dan menyempurnakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang ditetapkan. Dessler (2017)	Kualitas	Ketepatan hasil kerja	Tingkat ketepatan hasil kerja yang sama atau lebih besar dari target.	Interval
			Tingkat kerapian hasil pekerjaan.	Interval
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.	Interval
			Tingkat ketelitian karyawan dalam menggunakan alat kerja yang digunakan.	Interval
			Tingkat ketelitian karyawan dalam menggunakan fasilitas penunjang yang digunakan.	
	Kuantitas	Keefektifan	Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan.	Interval
			Tingkat kecepatan bekerja tepat waktu.	Interval
		Pencapaian target	Tingkat kemampuan mencapai target atau melebihi target.	Interval
	Kepercayaan	Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu	Interval

			posisi atau jabatan yang dipercayakan oleh instansi.	
		Hubungan Kerja	Tingkat hubungan kerja yang baik terhadap atasan.	Interval
		Kreatifitas	Tingkat kreativitas dalam memberikan solusi dan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval
	Kerja sama	Komunikasi	Tingkat komunikasi yang baik saat menyelesaikan pekerjaan, baik di dalam kantor maupun saat kegiatan di lapangan.	Interval
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dan kerja sama antar karyawan dalam mengatasi hambatan saat bekerja.	Interval
		Kepedulian	Tingkat kepedulian terhadap hubungan kerja yang harmonis terhadap rekan kerja.	Interval
		Adaptasi	Tingkat adaptasi terhadap perkembangan teknologi.	Interval
			Tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis.	Interval
	Ketersediaan	Kemampuan	Tingkat ketersediaan diri dalam menerima pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.	Interval
			Tingkat kemampuan melakukan observasi dan pengumpulan data baik di kantor maupun di lapangan	Interval

			sesuai dengan arahan pekerjaan yang diberikan.	
		Keaktifan	Tingkat keaktifan berpartisipasi dalam kegiatan kerja, baik dalam kegiatan rapat maupun aktivitas pengumpulan data di lapangan	Interval

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data menurut Sugiyono (2019):

1. Data Primer

Sumber data primer didefinisikan sebagai data yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data primer didapatkan secara langsung dari instansi melalui wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BPS Provinsi Jawa Barat.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder didefinisikan sebagai data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang didapatkan dari dokumen atau laporan instansi, buku dan jurnal yang relevan, serta informasi lain dengan topik dan permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada salah seorang karyawan dengan tujuan untuk memperoleh informasi lebih mendalam terhadap permasalahan atau hal yang terjadi berdasarkan pandangan dan pengetahuan dari karyawan tersebut.

b. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket penelitian yang bertujuan untuk pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis secara langsung kepada responden yang relevan,

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan mengakses, membaca, dan memahami berbagai buku, jurnal, referensi, dan dokumen yang relevan, serta sumber literatur lainnya yang sejalan dengan topik permasalahan yang dikaji yaitu *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi didefinisikan sebagai wilayah atau area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu dan telah dilakukan penetapan sebelumnya oleh peneliti, yang nantinya akan diteliti untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan BPS Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 101 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di BPS Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 101 karyawan. Namun, yang mengembalikan kuesioner dan dapat dianalisis sebanyak 83 responden. Hal ini disebabkan terdapat non-respons dari beberapa karyawan, baik karena kesibukan maupun alasan pribadi lainnya. Oleh karena itu, analisis data dilakukan berdasarkan 83 responden tersebut.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) teknik penarikan sampel dapat didefinisikan sebagai metode untuk menetapkan sampel yang akan digunakan. Salah satu metodenya yaitu *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan sampel. Salah satu metode yang ada dalam *nonprobability sampling* adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel yang

menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau suatu fenomena yang diamati Sugiyono (2019). Tujuan dari pengujian instrumen ini adalah untuk mengetahui instrumen mana yang valid dan reliabel untuk dijadikan parameter.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas memiliki fungsi untuk mengukur tingkat keakuratan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan atau kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *outer model*. *Outer model* adalah proses pengujian untuk memastikan pengukuran yang digunakan apakah sudah sesuai dan layak sebagai alat ukur. Menurut Hair et al., (2022) terdapat tiga kriteria untuk menentukan sebuah item dikatakan valid yaitu:

3.6.1.1 *Outer Loadings*

Outer loadings adalah penilaian dari model pengukuran reflektif. *Outer loadings* ini dilakukan dengan pengujian pada setiap indikator dan konstruknya. *Outer loading* akan menilai dan memastikan setiap indikator memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruknya. Tingkat signifikan yang digunakan untuk mengevaluasi validitas berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika nilai *outer loading* $\geq 0,708$ maka, item pertanyaan valid
2. Jika nilai *outer loading* $< 0,708$ maka, item pertanyaan tidak valid.

Namun, menurut Chin (1998) mengungkapkan bahwa nilai 0,50 – 0,60 dianggap cukup baik karena untuk penelitian tahap awal. Selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner secara acak kepada 30 karyawan BPS Provinsi Jawa Barat. Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan Smart-PLS v4.1.1.4. Berikut hasil pengujian *outer loadings* yang didapatkan:

Tabel 3. 4
Hasil Pengujian *Outer Loadings* Tahap 1

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	<i>Self-Efficacy</i>	Keterangan
K1	0,569			Tidak Valid
K2	0,738			Valid
K3	0,716			Valid
K4	0,527			Tidak Valid
K5	0,647			Valid
K6	0,619			Valid
K7	0,226			Tidak Valid
K8	0,448			Tidak Valid
K9	0,645			Valid
K10	0,701			Valid
K11	0,735			Valid
K12	0,651			Valid
K13	0,677			Valid
K14	0,706			Valid
K15	0,650			Valid
KK1		0,678		Valid
KK2		0,688		Valid
KK3		0,775		Valid
KK4		0,749		Valid
KK5		0,629		Valid
KK6		0,709		Valid
KK7		0,736		Valid
KK8		0,824		Valid
KK9		0,705		Valid
KK10		0,819		Valid
KK11		0,660		Valid
KK12		0,585		Tidak Valid
KK13		0,546		Tidak Valid
KK14		0,457		Tidak Valid
KK15		0,643		Valid
KK16		0,763		Valid

KK17	0,773	Valid
KK18	0,835	Valid
KK19	0,749	Valid
SE1	0,700	Valid
SE2	0,792	Valid
SE3	0,694	Valid
SE4	0,748	Valid
SE5	0,649	Valid
SE6	0,864	Valid
SE7	0,722	Valid
SE8	0,770	Valid
SE9	0,790	Valid
SE10	0,775	Valid
SE11	0,684	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS v4.1.1.4

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari ketiga konstruk masih banyak yang berada dibawah kriteria validitas yaitu sebesar ≥ 0.708 . Nilai *outer loading* yang belum mencapai batas acuan yang telah ditetapkan ini merepresentasikan bahwa kontribusi dari indikator tersebut lemah terhadap konstruknya. Indikator dengan nilai *outer loading* yang berada di bawah batas tersebut sebaiknya dipertimbangkan untuk dipertahankan dan dihapus. Meskipun demikian, Hair et al. (2022) juga menyatakan bahwa indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat dipertahankan, jika konstruk tersebut tetap menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$ dan nilai *Composite Reliability* (CR) $> 0,60 - 0,70$. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,60 hingga 0,70 masih dipertahankan karena masih memenuhi syarat validitas konvergen. Selanjutnya, dilakukan *item reduction* secara selektif terhadap indikator dengan nilai *outer loading* di bawah 0.60. Berikut hasil pengujian *outer loadings* tahap dua yang didapatkan:

Tabel 3. 5
Hasil Pengujian *Outer Loadings* Tahap 2 Setelah *Item Reduction*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	<i>Self-Efficacy</i>	Keterangan
K1	0,694			Valid
K2	0,696			Valid
K3	0,640			Valid
K4	0,621			Valid
K5	0,679			Valid
K6	0,736			Valid
K7	0,763			Valid
K8	0,698			Valid
K9	0,732			Valid
K10	0,734			Valid
K11	0,674			Valid
KK1		0,664		Valid
KK2		0,703		Valid
KK3		0,758		Valid
KK4		0,794		Valid
KK5		0,666		Valid
KK6		0,749		Valid
KK7		0,755		Valid
KK8		0,847		Valid
KK9		0,725		Valid
KK10		0,801		Valid
KK11		0,658		Valid
KK12		0,673		Valid
KK13		0,766		Valid
KK14		0,810		Valid
KK15		0,817		Valid
KK16		0,764		Valid
SE1			0,703	Valid
SE2			0,772	Valid
SE3			0,682	Valid
SE4			0,794	Valid

SE5	0,703	Valid
SE6	0,753	Valid
SE7	0,644	Valid
SE8	0,866	Valid
SE9	0,722	Valid
SE10	0763	Valid
SE11	0,790	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS v4.1.1.4

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa setelah dilakukan proses *item reduction*, jumlah indikator yang digunakan mengalami pengurangan dari 45 indikator menjadi 38 indikator. Hasil *outer loading* setelah *item reduction* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai di atas 0,60 dan mayoritas indikator mendekati atau melebihi batas ideal 0,708. Oleh karena itu, seluruh indikator setelah *item reduction* ini dinyatakan valid secara konvergen dan layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya. Proses menghapus dan mempertahankan indikator ini berdampak pada peningkatan nilai AVE dan CR pada masing-masing konstruk, sehingga memperkuat validitas dan reliabilitas.

3.6.1.2 Convergent Validity

Convergent validity pengujian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu ukuran saling berkorelasi positif atau memiliki nilai varians yang tinggi dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Kriteria untuk mengukur nilai rata-rata kuadrat indikator atau yang terkait dengan konstruk disebut *Average Variance Extracted* (AVE). Rumus sebagai berikut:

$$AVE = \left(\frac{\sum_{i=1}^M l_i^2}{M} \right)$$

Nilai l melambangkan *standardized outer loading* dari variabel indikator i dari konstruk tertentu yang diukur dengan M indikator. Nilai AVE harus $\geq 0,50$ yang menunjukkan bahwa setidaknya varians mampu menjelaskan setiap indikator Hair et al. (2022). Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan Smart-PLS v4.1.1.4. Berikut hasil pengujian AVE:

Tabel 3. 6
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (M)	0,487
Kinerja Karyawan (Y)	0,561
<i>Self-Efficacy</i> (X)	0,558

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS v4.1.1.4

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, menunjukkan bahwa hasil dua variabel yaitu *self-efficacy* dan kinerja karyawan berada pada angka di atas 0,5 sehingga varians dapat dinyatakan valid atau layak. Sedangkan, hasil variabel kepuasan kerja berada pada angka 0,487, sedikit di bawah batas ideal yaitu 0,50. Mengacu pada Hair et al. (2014) konstruk tetap dianggap memenuhi validitas konvergen selama CR menunjukkan hasil yang memadai meskipun, nilai AVE sedikit di bawah standar. Nilai CR konstruk kepuasan kerja mencapai angka 0,90, yang dimana hal ini menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, nilai konstruk AVE kepuasan kerja tetap dianggap valid serta telah memenuhi kriteria.

3.6.1.3 *Discriminant Validity*

Menurut Hair et al. (2022) *discriminant validity* adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur suatu konstruk bersifat unik atau terpisah dan tidak mengukur hal yang sama dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dapat diuji menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dalam model PLS. HTMT bertujuan untuk membandingkan rata-rata korelasi antara indikator dari konstruk yang berbeda dengan rata-rata korelasi indikator dalam konstruk yang sama. Nilai HTMT yang baik harus kurang dari 0,90. Untuk melakukan uji validitas, peneliti menggunakan Smart-PLS v4.1.1.4. Berikut hasil pengujian HTMT:

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	<i>Self-Efficacy</i>
Kepuasan Kerja (M)			
Kinerja Karyawan (Y)	0,615		
<i>Self-Efficacy</i> (X)	0,618	0,858	

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS v4.1.1.4

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian HTMT dari ketiga konstruk kurang dari angka 0,90. Dengan demikian, seluruh konstruk dianggap memenuhi syarat validitas diskriminan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui bahwa alat pengumpul data dapat menunjukkan hasil dengan tingkat akurasi, ketepatan, dan konsistensi yang tinggi meskipun dilakukan berulang kali. Reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk numerik, khususnya dalam bentuk koefisien.

Adapun uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *consistency reliability*. *Consistency reliability* adalah konsistensi internal dengan pengukuran menggunakan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi reliabilitas dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Cronbach's Alpha} = \left(\frac{M}{M-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^M s_i^2}{s_i^2} \right)$$

Keterangan:

α = Reliabilitas Instrumen

M = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum_{i=1}^M s_i^2$ = Jumlah varians butir skor ($i = 1, \dots, M$)

s_i^2 = Varians keseluruhan skor

Namun, secara teknis nilai *cronbach's alpha* lebih tepat untuk menerapkan ukuran keandalan konstruk secara keseluruhan dengan mempertimbangkan bobot varians yang berbeda dan disebut *composite reliability* Hair et al. (2022). Rumus sebagai berikut:

$$\rho_e = \frac{(\sum_{i=1}^M l_i)^2}{(\sum_{i=1}^M l_i)^2 + \sum_{i=1}^M \text{var}(e_i)}$$

Nilai l melambangkan *standardized outer loading* dari variabel indikator i dari konstruk tertentu yang diukur dengan M indikator, e_i adalah kesalahan pengukuran variabel indikator I dan $\text{var}(e_i)$ menunjukkan varians dari kesalahan pengukuran, yang dapat didefinisikan sebagai $1 - l_i^2$. *Cronbach's alpha* dan reliabilitas komposit (ρ_C) bervariasi antara 0 dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih tinggi.

Keputusan mengenai uji reliabilitas diambil berdasarkan kriteria berikut:

1. Jika Nilai $C\alpha > 0,60-0,70$ maka, pernyataan dinyatakan reliabel
2. Jika Nilai $C\alpha \leq 0,60-0,70$ maka, pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Untuk melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan Smart-PLS v4.1.1.4.

Berikut hasil pengujian yang didapatkan:

Tabel 3. 8

Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (M)	0,889	0,917	0,912
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,954	0,953
<i>Self-Efficacy</i> (X)	0,920	0,923	0,932

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS v4.1.1.4

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari ketiga konstruk melebihi angka 0,70 serta nilai CR dari ketiga konstruk melebihi angka 0,90. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan atau dianggap memuaskan. Oleh karena itu, seluruh konstruk dapat dinyatakan reliabel.

3.7 .Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Menurut sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data deskriptif, proses untuk melakukan deskripsi hasil skor yang diperoleh pada variabel X, M, dan Y. Analisis deskriptif adalah tahap pertama yang penting untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Menurut Azwar dalam (Ramadhani & Budiani, 2021) kriteria ditentukan berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < [\mu - \sigma]$$

$$\text{Sedang} = [\mu - \sigma] \leq X < [\mu + \sigma]$$

$$\text{Tinggi} = X \geq [\mu + \sigma]$$

Keterangan:

X = Skor rata-rata empiris

μ = Rata-rata teoritis

σ = Satuan standar deviasi

Berdasarkan rumus di atas, maka kategori dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 9

Kategorisasi Tingkat Variabel *Self-Efficacy*

Jumlah Skor			Skor μ	Skor σ	Interval Skor	Keterangan
Terendah	Tertinggi	Rentang				
11	55	44	7	33	$X < 26$	Rendah
					$26 \leq X < 40$	Sedang
					$X \geq 40$	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 3. 10

Kategorisasi Tingkat Variabel Kepuasan Kerja

Jumlah Skor			Skor μ	Skor σ	Interval Skor	Keterangan
Terendah	Tertinggi	Rentang				
11	55	44	7	33	$X < 26$	Rendah
					$26 \leq X < 40$	Sedang
					$X \geq 40$	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 3. 11

Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja Karyawan

Jumlah Skor			Skor μ	Skor σ	Interval Skor	Keterangan
Terendah	Tertinggi	Rentang				
16	80	64	11	48	$X < 37$	Rendah
					$37 \leq X < 59$	Sedang
					$X \geq 59$	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan ketiga tabel kategorisasi tingkat setiap variabel di atas, berikut adalah makna deskriptif kategori skor dari setiap variabel:

Tabel 3. 12
Makna Deskriptif Variabel *Self-Efficacy*

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X \geq 40$	Karyawan yang menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya dapat dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat <i>self-efficacy</i> tinggi akan lebih percaya diri terhadap kemampuannya dan mampu menghadapi tantangan kerja dengan baik, memiliki keyakinan yang kuat untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat berkontribusi dan bekerja sama. Hal ini akan berdampak mendorong tercapainya kinerja optimal.
Sedang	$26 \leq X < 40$	Karyawan yang menunjukkan keyakinan yang cukup kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya, cenderung cukup efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat <i>self-efficacy</i> cukup tinggi akan percaya diri dan cukup mampu menghadapi tantangan kerja dengan cukup baik, memiliki keyakinan yang cukup kuat untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki keyakinan yang cukup untuk dapat berkontribusi dan bekerja sama.
Rendah	$X < 26$	Karyawan menunjukkan keyakinan yang lemah terhadap kemampuan yang dimilikinya, cenderung mudah menyerah dan kurang mampu menghadapi tantangan kerja. Karyawan dengan tingkat <i>self-efficacy</i> rendah akan kurang percaya diri, cenderung menghindari tugas yang sulit dan kurang yakin terhadap keberhasilan dan kemampuannya, memiliki keyakinan yang lemah untuk dapat berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki keyakinan yang rendah untuk dapat berkontribusi dan bekerja sama. Karyawan dalam kategori ini,

		cenderung membutuhkan dukungan eksternal atau pengalaman tambahan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kinerjanya.
--	--	---

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 3. 13

Makna Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X \geq 40$	Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dapat dengan mudah untuk menyelesaikan tugasnya, gaji yang diterima dinilai layak dan sesuai dengan beban kerja, mendapatkan peluang promosi yang jelas, atasan langsung memberikan pengawasan secara berkala, serta hubungan dengan rekan kerja yang kooperatif.
Sedang	$26 \leq X < 40$	Karyawan yang memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap dan perilaku cukup baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi cenderung cukup efektif dalam menyelesaikan tugasnya, gaji yang diterima dinilai cukup, mendapatkan peluang promosi tetapi belum merata ke seluruh karyawan, atasan langsung cukup memberikan pengawasan secara berkala, serta hubungan dengan rekan kerja yang cukup baik.
Rendah	$X < 26$	Karyawan yang memiliki kepuasan yang rendah terhadap terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap dan perilaku kurang baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugasnya, gaji yang diterima dinilai kurang layak dan tidak sesuai dengan beban kerja, tidak terdapat peluang promosi, atasan langsung kurang memberikan pengawasan secara berkala, serta hubungan dengan

Arini Baroroh Ni'matul Amal, 2025

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA BARAT)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		rekan kerja yang kurang baik. Karyawan dalam kategori ini juga berpotensi mengalami stress kerja dan penurunan kinerja.
--	--	---

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 3. 14

Makna Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Deskripsi
Tinggi	$X \geq 59$	Karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dapat terlihat dari pencapaian target kerja yang konsisten, kualitas kerja yang baik, dapat menunjukkan kreativitas dan inovasi, memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerjanya, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan kerja.
Sedang	$37 \leq X < 59$	Karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cukup baik. Karyawan dengan tingkat kinerja yang cukup tinggi dapat terlihat dari pencapaian target kerja yang cukup stabil, kualitas kerja yang cukup baik, memiliki hubungan kerja sama yang cukup baik dengan rekan kerjanya, serta cukup aktif berpartisipasi dalam kegiatan kerja.
Rendah	$X < 37$	Karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang rendah cenderung kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah dapat terlihat dari pencapaian target kerja yang belum sesuai harapan, kualitas kerja yang kurang baik, kurang menunjukkan inisiatif, memiliki hubungan kerja sama yang kurang baik dengan rekan kerjanya, serta kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan kerja. Karyawan dalam

Arini Baroroh Ni'matul Amal, 2025

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI JAWA BARAT)

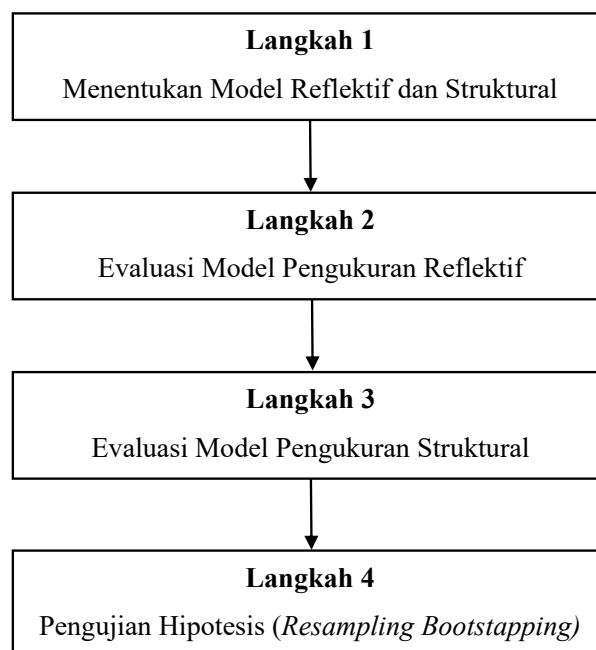
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		kategori ini dapat menghambat produktivitas tim dan membutuhkan arahan serta pengembangan agar potensi kerjanya dapat ditingkatkan.
--	--	---

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

3.7.2 Analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu jenis analisis dari *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM merupakan teknik analisis yang dapat menguji dan mengukur model secara simultan. PLS-SEM menggunakan model struktural untuk menguji hubungan kausalitas dan model pengukuran untuk memeriksa validitas serta reliabilitas. Metode ini tidak memerlukan banyak asumsi karena mampu menganalisis semua skala data Hair et al. (2022). Dalam penelitian ini menggunakan *software Smart PLS*. Langkah analisis PLS-SEM yang dikemukakan oleh Hair et al. (2022). adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1

Langkah-Langkah Analisis Data PLS-SEM

3.7.2.1 Menentukan Model Reflektif dan Struktural

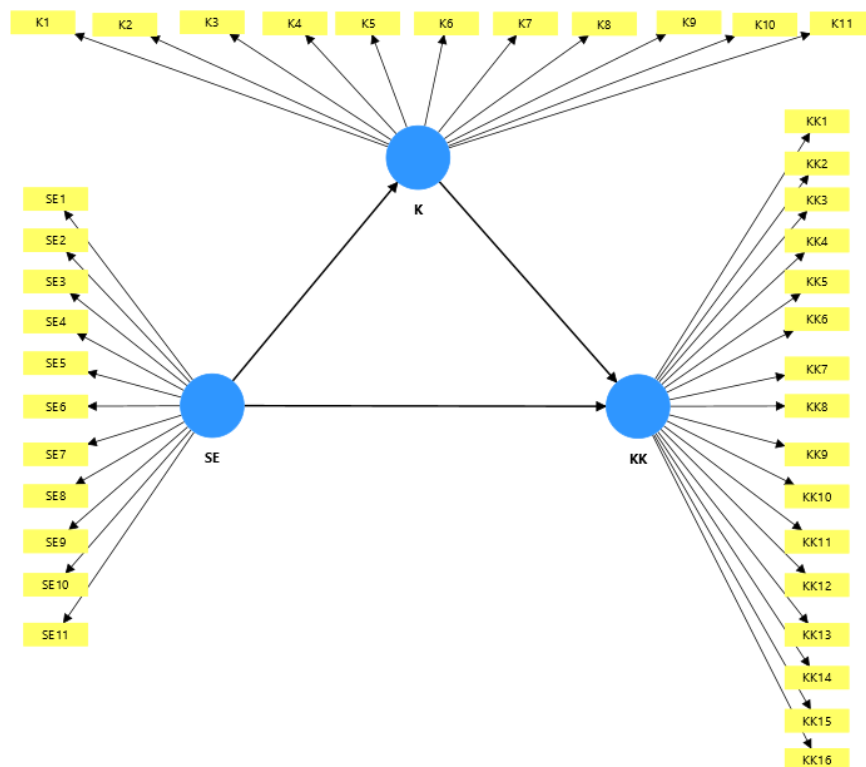
Langkah awal untuk menganalisis data menggunakan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan pembuatan model yang menunjukkan hubungan antar variabel-variabel penelitian. Model ini disebut dengan model jalur (*path model*)

dengan dua kriteria utama yang digunakan yaitu model pengukuran reflektif atau (*outer model*) dan model pengukuran struktural (*inner model*). Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS v4.1.1.4

Model pengukuran reflektif menggambarkan variabel apakah valid atau reliabel. Nilai x_m yang diukur sama dengan nilai sebenarnya x_t ditambah dengan kesalahan pengukuran. Kesalahan pengukuran ($e = \varepsilon_r + \varepsilon_s$) dapat memiliki sumber acak (kesalahan ε_r), yang mengancam keandalan, atau sumber sistematis (kesalahan ε_s) yang mengancam validitas. Hubungan ini digambarkan sebagai berikut:

$$x_m = x_t + \varepsilon_r + \varepsilon_s$$

Model pengukuran struktural dinilai berdasarkan keandalan indikator, keandalan konsistensi internal, validitas konvergen, dan diskriminan validitas. Setelah memastikan ukuran-ukuran konstruk tersebut valid dan reliabel, Langkah selanjutnya yaitu menilai hasil model struktural. Evaluasi pengukuran struktural ini menunjukkan hubungan variabel laten berdasarkan substansi teori. Model pengukuran struktural dinilai berdasarkan analisis *Multicollinearity*, *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2), *Q-Square Predict* (Q^2_{predict}), dan *Goodness of Fit* (GoF). Setelah urutan konstruk ditentukan, menghubungkan keterkaitan antar variabel dengan anak panah. *Output path* model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 2
Output Path Model Penelitian

3.7.2.2 Evaluasi Model Pengukuran Reflektif (*Outer Model*)

Outer Model atau *measurement model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan untuk penelitian layak untuk digunakan. *Outer model* dapat menilai hubungan indikator dengan variabel latennya dan menentukan indikator tersebut sudah valid dan reliabel untuk mengukur variabel latennya. Pada penelitian ini *outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator Langkah-langkah perhitungan *outer model* dalam PLS adalah sebagai berikut:

1. *Outer Loadings (Standardized Outer Loading)*

Outer loadings adalah langkah pertama dalam penilaian model pengukuran reflektif yang menunjukkan hasil pengujian setiap indikator per variabel.

2. *Consistency Reliability*

Consistency reliability adalah konsistensi internal dengan pengukuran menggunakan *Cronbach's Alpha*. Namun, secara teknis nilai *cronbach's alpha* lebih tepat untuk menerapkan ukuran keandalan konstruk secara

keseluruhan yang dikenal sebagai *composite reliability* dengan mempertimbangkan bobot varians yang berbeda Hair et al. (2022).

3. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif atau memiliki nilai varians yang tinggi dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama.

4. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur suatu konstruk bersifat unik atau terpisah dan tidak mengukur hal yang sama dengan konstruk lainnya Hair et al. (2022). Validitas diskriminan ini dapat diuji melalui tiga pengujian yaitu *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), *Fornell-Larcker Criterion*, dan *Cross Loading*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian HTMT sebagai diskriminan validitas.

3.7.2.3 Evaluasi Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Inner Model atau *measurement model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran struktural yang dibangun kuat dan akurat dengan memeriksa hubungan kausal antar konstruk laten. Proses perhitungan *inner model* dalam PLS adalah sebagai berikut:

3.7.2.3.1 *Multicollinearity*

Analisis *multicollinearity* dalam PLS adalah proses evaluasi tingkat ketergantungan antar variabel eksogen. *Multicollinearity* terjadi jika dua atau lebih variabel eksogen dalam model memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Pengujian *multicollinearity* menggunakan analisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF akan mengukur seberapa banyak varians koefisien regresi diperbesar. Umumnya nilai VIF yang baik kurang dari 5, sebaliknya nilai VIF lebih besar dari 5 maka, menunjukkan adanya *multicollinearity*.

3.7.2.3.2 *R-Square* (R^2)

Menurut Hair et al. (2022) analisis *R-Square* (R^2) adalah analisis untuk menentukan seberapa besar variabel laten eksogen menjelaskan variabel laten endogen melalui satu atau lebih indikator reflektif. Nilai R^2 sebesar 0.64 atau setidaknya 0,50. jika nilai R^2 menunjukkan, 0,50 maka, indikator dari konstruk tidak memberikan kontribusi yang cukup. Analisis R^2 memiliki versi yang dapat

memperhitungkan jumlah *predictor* dalam model dan ukuran sampel yang disebut R^2 *adjusted*. R^2 *adjusted* ini memberikan estimasi yang lebih realistis tentang kekuatan model. R^2 *adjusted* mirip dengan R^2 , dimana nilai yang lebih besar dapat menunjukkan prediksi yang lebih kuat.

3.7.2.3.3 *Effect Size (F²)*

Analisis *Effect Size (F²)* adalah evaluasi terhadap R^2 yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai F^2 dengan interpretasinya adalah 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat).

Rumus sebagai berikut:

$$f^2 = \frac{R_{included}^2 - R_{excluded}^2}{1 - R_{included}^2}$$

3.7.2.3.4 *Q-Square Predict (Q² Predict)*

Menurut Hair et al. (2022) analisis *Q-Square Predict (Q² Predict)* adalah ukuran statistik untuk mengetahui *predictive relevance* atau mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 diperoleh dengan menggunakan teknis *PLS predict* yang menyajikan MAE, RMSE, dan Q^2 *predict*. Nilai MAE dan RMSE diskalakan, sehingga nilai yang lebih kecil mengindikasikan kekuatan prediksi yang lebih tinggi. Sedangkan nilai Q^2 *predict* yang positif atau lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi lebih kecil daripada kesalahan prediksi yang diberikan oleh tolak ukur.

3.7.2.3.5 *Goodness of Fit (GoF)*

Analisis *Goodness of Fit (GoF)* adalah pengukuran yang digunakan untuk menilai kesesuaian seluruh model dalam PLS-SEM. Analisis GoF ini menggabungkan *outer model* dan *inner model*. Pengujian GoF dilakukan secara manual karena tidak termasuk dalam *output*. Rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

Nilai GoF dihasilkan dari nilai AVE yang dikuadratkan dengan nilai R^2 yang dikuadratkan. Nilai GoF yang berada dalam rentang 0 sampai 1 dengan interpretasi <0,25 (kecil), 0,25-0,36 (sedang), dan 0,36 (tinggi).

3.7.3 Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Uji hipotesis adalah langkah terakhir dari analisis data menggunakan PLS-SEM untuk melakukan uji statistik yang sering disebut sebagai uji t. Uji ini menggunakan metode *bootstrapping* atau *path coefficient*. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Selain itu untuk menilai probabilitas menggunakan nilai *p-value*. Jika nilai *p-value* $< 0,05$ maka, hipotesis diterima dan jika nilai *p-value* $> 0,05$ maka, hipotesis ditolak.

Kedua pendekatan ini berguna untuk menguji signifikansi dari nilai *path coefficient* dan mengevaluasi apakah terdapat hubungan antar variabel laten eksogen dan variabel laten endogen yang memiliki dampak signifikan pada model struktural. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama

$H_0 = \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

$H_a = \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

b. Hipotesis kedua

$H_0 = \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

$H_a = \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis ketiga

$H_0 = \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a = \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Hipotesis keempat

$H_0 = \beta \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

$H_a = \beta > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.