

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian ditetapkan berdasarkan pertimbangan pokok permasalahan yang terkait dengan rendahnya kinerja para pegawai serta fenomena atau trend riset dalam manajemen SDM di lembaga yang melayani kepentingan publik. Menurut Augusty (2006), pengertian objek penelitian menjelaskan tentang apa yang menjadi objek penelitian, juga di mana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika perlu, sedangkan tempat di mana objek melekat merupakan subyek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu yang menjadi objek penelitian adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai. Adapun Subyeknya adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum se Bakorwil Purwakarta.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Metode Penelitian eksplanatori. Metode penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel (Silalahi, 2012). Sedangkan Cooper & Schindler (2014:22) menjelaskan penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian eksplanatori digunakan dalam penelitian dan bertujuan menjelaskan hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Purwakarta. Metode penelitian disusun dan dilaksanakan dengan penuh

perhitungan agar dapat menghasilkan petunjuk empiris yang relevansinya kuat dengan masalah penelitian.

Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai perusahaan Daerah Air Minum se-Badan Koordinator Wilayah Purwakarta yaitu Purwakarta, Karawang, dan Subang.

### **3.3 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran**

#### **3.3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Sementara untuk variabel dependent pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Definisi operasional penelitian adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur suatu variabel. Adapun matriks operasionalisasi variabel seperti terdapat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Item Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja(X1) Fred Luthans (2006)	Pekerjaan itu sendiri	1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	1	Interval
		2. Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggungjawab yang diberikan dalam pekerjaan	2	
		3. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	3	
		4. Tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar	4	
	Gaji	5. Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan pekerjaannya.	5	Interval
		6. Tingkat kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan	6	
		7. Tingkat kepuasan karyawan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	7	
	Kesempatan Promosi	8. Tingkat kepuasan kerja karyawan atas pemberian promosi sesuai keinginannya	8	Interval
		9. Tingkat kepuasan karyawan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	9	
	Pengawasan	10. Tingkat kepuasan karyawan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	10	Interval
		11. Tingkat kepuasan karyawan atas dukungan moril yang diberikan atasan	11	
		12. Tingkat kepuasan karyawan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan	12	
	Rekan Kerja	13. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kerjasama dalam tim	13	Interval
		14. Tingkat kepuasan karyawan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan	14	
		15. Tingkat kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif	15	
	Kondisi Kerja	16. Tingkat keadaan kondisi kerja	16	Interval
		17. Tingkat keamanan lingkungan kerja	17	

Variabel	Indikator	Ukuran	Item pernyataan	Skala
Komitmen Organisasi (X2) Meyer dan Allen (1991)	Affective	1. Tingkat kesenangan pegawai dalam berkarir pada organisasi	18	Interval
		2. Tingkat kepedulian pegawai dalam organisasi	19	
		3. Tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi	20	
		4. Tingkat kesesuaian tipe pekerjaan antara pegawai dengan organisasi	21	
		5. Tingkat kehadiran pegawai	22	
		6. Tingkat kesamaan nilai yang dianut pegawai dengan organisasi	23	
	Continuance	7. Tingkat dukungan pegawai terhadap kebijakan organisasi	24	Interval
		8. Tingkat kebutuhan pegawai karena pekerjaan dalam organisasi	25	
		9. Tingkat kesesuaian antara pekerjaan dengan keinginan pegawai	26	
	Normative	10. Tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya suatu pekerjaan	27	Interval
		11. Tingkat kebanggaan pegawai bekerja dalam organisasi	28	
		12. Tingkat pengorbanan pegawai dalam pekerjaan	29	
		13. Tingkat kesetiaan pegawai terhadap organisasi	30	
		14. Tingkat inspiratif yang diperoleh pegawai dalam organisasi	31	

Variabel	Indikator	Ukuran	Item pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X3) Veithzal, (2005)	Kehadiran	1. Tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja	32	Interval
		2. Tingkat ketidakhadiran kerja	33	
		3. Tingkat ketepatan pegawai datang	34	
		4. Tingkat ketepatan pegawai datang	35	
	Ketaatan pada peraturan kerja	5. Tingkat tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan	36	Interval
		6. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja pegawai	37	
	Ketaatan pada standar kerja	7. Tingkat Kuantitas hasil kerja	38	Interval
		8. Tingkat Kualitas hasil kerja	39	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	9. Tingkat kehati-hatian	40	Interval
		10. Tingkat perhitungan dan ketelitian pegawai	41	
		11. Tingkat pelaksanaan tugas dengan baik dan benar	42	
	Bekerja etis	12. Tingkat kesopanan pegawai	43	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Item pernyataan	Skala
Kinerja (Y) Judeh (2012), Watkin dan leigh (2010), griffin (2007), Mutis dan Casperz (2003)	Task Performance	1. Jumlah Hasil Kerja	44	Interval
		2. Tugas Administrative	45	
		3. Melaksanakan bagian inti pekerjaan	46	
		4. Menyelesaikan tugas inti sesuai prosedur standar	47	
	Timeliness	5. Tingkat Kecepatan Penyelesaian Tugas	48	Interval
		6. Memastikan tugas-tugas selesai sesuai target waktu	49	
	Accuracy	7. Tingkat ketepatan dalam bekerja	50	Interval
		8. Tingkat praktek kerja dengan cermat dan teliti	51	
	Readiness	9. Tingkat kesediaan mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditugaskan	52	Interval
		10. Persiapan yang matang	53	
		11. Tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan	54	
	Proactivity	12. Berinisiatif untuk cara yang lebih baik untuk melakukan tugas-tugas inti	55	Interval
		13. Ide-ide untuk memperbaiki cara dimana tugas-tugas inti diselesaikan	56	
		14. Membuat perubahan pada tugas inti menjadi lebih baik	57	
	Adaptability	15. Beradaptasi untuk perubahan dalam tugas-tugas inti	58	Interval
		16. Mengelola perubahan pada acara yang harus dilakukan untuk tugas-tugas inti	59	
		17. Belajar keterampilan baru untuk membantu beradaptasi dengan perubahan dalam tugas-tugas inti	60	
	Kerjasama	18. Tingkat Kerjasama dengan Rekan Kerja	61	Interval
		19. Tingkat kerjasama dengan Atasan	62	
		20. Tingkat Kerjasama dengan Stakeholder	63	

### 3.3.2 Skala Pengukuran

Untuk mengumpulkan data bagi keperluan penelitian ini digunakan alat ukur berupa angket yang terdiri dari sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup berikut alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tingkat pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah Interval dan kategori jawaban terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban pada skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi pandangan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap suatu objek/kondisi (Cooper & Schindler, 2014). Adapun pilihan jawaban yang paling rendah yaitu angka 1 dan pilihan jawaban paling tinggi yaitu 5, seperti terlihat pada gambar di bawah :

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus dari Ferdinand (2006) sebagai berikut:

Nilai Indeks =

$$\frac{((\%F1x1)+(\%F2x2)+(\%F3x3)+(\%F4x4)+(\%F5x5))}{5}$$

Dimana:

F1 = frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = frekuensi responden yang menjawab 2

dst, F5 = frekuensi responden yang menjawab 5

Berdasar pada perhitungan tersebut, dengan menggunakan kriteria *three box method*, interpretasi angka indeks yang dikategorikan dalam tiga kelompok, yaitu:

5.00 - 36,67 = rendah

36,68 - 68,35 = sedang

68,36 - 100.00 = tinggi

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik :

1. Studi dokumentasi yaitu memperoleh data sekunder dari laporan dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan masalah-masalah penelitian.
2. Studi Lapangan (*Field Research*) melalui :

Angket/kuesioner, yang dilakukan dengan cara memberikan formulir berisi jumlah pertanyaan secara tertulis dengan disertai alternatif jawaban (angket tertutup), sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PDAM se-Bakorwil Purwakarta yang terdiri dari PDAM Kabupaten Purwakarta, PDAM Kabupaten Subang, dan PDAM Kabupaten Karawang berjumlah 1200 orang, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Populasi penelitian**

No	Daerah	Populasi
1	Purwakarta	380
2	Karawang	415
3	Subang	405

Asep Adam Budiman, 2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SE-BAKORWIL PURWAKARTA**

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



Jumlah	1.200
--------	-------

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2012). Husein Umar (2008) mengemukakan bahwa ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan merujuk pada (Ghozali, 2008), rumus pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik Slovin. Jumlah sampel harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Prosentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = 300 \text{ orang}$$

Penarikan sampel secara proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel untuk masing-masing PDAM se Bakorwil Purwakarta.

**Tabel 3.4 Sampel penelitian**

No	Daerah	Populasi	Sampel
1	Purwakarta	380	95
2	Karawang	415	104
3	Subang	405	101

Asep Adam Budiman, 2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SE-BAKORWIL PURWAKARTA**

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

---

Jumlah	1.200	300
--------	-------	-----

---

### 3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner, terdapat dua langkah yang dilakukan, yaitu:

#### 3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2006).

#### 3.6.2 Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square*. *Partial Least Square* adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2008), *Partial Least Square* merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis kovarian menjadi berbasis varian. *Structural Equation Modeling* yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan *Partial Least Square* lebih bersifat predictive model. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerfull (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, *Partial Least Square* juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. *Partial Least Square* dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan *Partial Least Square* adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk

menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan *Partial Least Square* dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, *Partial Least Square* menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali, 2006).

### 3.6.2.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali, 2006). Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besardaripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model,

maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006). Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2006).

### 3.6.2.2 Model Struktural atau Inner Model

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan *Partial Least Square* dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006).

### 3.6.2.3 Structural Equation Modeling Partial Least Square

Menurut Ghazali (2006) metode *Partial Least Square* dijelaskan sebagai berikut: Model persamaan struktural berbasis *variance* mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*).

Penulis menggunakan *Partial Least Square* dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-

indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

Menurut Ghazali (2006) *Partial Least Square* didefinisikan sebagai berikut:

“*Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi”.

Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. *Partial Least Square* selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi. Menurut Imam Ghazali (2006) *Partial Least Square* dikemukakan sebagai berikut:

*Partial Least Square* menggunakan literasi algoritma yang terdiri dari seri analisis *ordinary least squares* maka persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model *recursive*, juga tidak mengasumsikan bentuk distribusi tertentu untuk skala ukuran variabel. Lebih jauh lagi jumlah sampel dapat kecil dengan perkiraan kasar.

Menurut Fornell yang dikutip Ghazali (2006) kelebihan lain yang didapat dengan menggunakan *Partial Least Square* adalah sebagai berikut: *Structural Equation Modeling* berbasis *variance* atau *Partial Least Square* ini memberikan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai kedua dari analisis *multivariate*.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas, maka diketahui bahwa model analisis *Partial Least Square* merupakan pengembangan dari model analisis jalur, adapun beberapa kelebihan yang didapat jika menggunakan model analisis *Partial Least Square* yaitu data tidak harus berdistribusi tertentu, model tidak harus berdasarkan pada teori dan adanya *indeterminacy*, dan jumlah sampel yang kecil.

Beberapa istilah umum yang berkaitan dengan *Structural Equation Modeling* menurut (Hair et al, 1995), diuraikan sebagai berikut:

a) Konstruk Laten

Pengertian konstruk adalah konsep yang membuat peneliti mendefinisikan ketentuan konseptual namun tidak secara langsung (bersifat laten), tetapi diukur dengan perkiraan berdasarkan indikator. Konstruk merupakan suatu proses atau kejadian dari suatu amatan yang diformulasikan dalam bentuk konseptual dan memerlukan indikator untuk memperjelasnya.

b) Variabel *Manifest*

Pengertian variabel *manifest* adalah nilai observasi pada bagian spesifik yang dipertanyakan, baik dari responden yang menjawab pertanyaan (misalnya, kuesioner) maupun observasi yang dilakukan oleh peneliti. Sebagai tambahan, Konstruk laten tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) dan membutuhkan indikator-indikator untuk mengukurnya. Indikator-indikator tersebut dinamakan variabel *manifest*. Dalam format kuesioner, variabel *manifest* tersebut merupakan item-item pertanyaan dari setiap variabel yang dihipotesiskan.

c) Variabel Eksogen, Variabel Endogen, dan Variabel *Error*

Variabel eksogen adalah variabel penyebab, variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel eksogen memberikan efek kepada variabel lainnya. Dalam diagram jalur, variabel eksogen ini secara eksplisit ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah tunggal yang menuju kearahnya. Variabel endogen adalah variabel yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel endogen adalah efek dari variabel eksogen. Dalam diagram jalur, variabel endogen ini secara eksplisit ditandai oleh kepala panah yang menuju kearahnya.

d) Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperlemah dan memperkuat) hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Di dalam *Partial Least Square* variabel laten bisa berupa hasil pencerminan indikatornya, diistilahkan dengan indikator refleksif (*reflective indicator*). Di samping itu, variabel yang dipengaruhi oleh indikatornya diistilahkan dengan indikator formatif (*formative indicator*). Adapun penjelasan dari jenis indikator tersebut menurut Imam Ghozali (2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Model refleksif dipandang secara matematis, indikator seolah-olah sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten. Hal ini mengakibatkan bila terjadi perubahan dari satu indikator akan berakibat pada perubahan pada indikator lainnya dengan arah yang sama. Ciri-ciri model indikator reflektif adalah:
  - a) Arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator.
  - b) Antar indikator diharapkan saling berkorelasi (memiliki *interval consistency reliability*).
  - c) Menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna dan arti variabel laten.
  - d) Menghitung adanya kesalahan pengukuran pada tingkat indikator.
- 2) Model formatif dipandang secara matematis, indikator seolah-olah sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten, jika salah satu indikator meningkat, tidak harus diikuti oleh peningkatan indikator lainnya dalam satu konstruk, tapi jelas akan meningkatkan variabel latennya. Ciri-ciri model indikator formatif adalah:
  - a) Arah hubungan kausalitas seolah-olah dari indikator ke variabel laten.
  - b) Antar indikator diasumsikan tidak berkorelasi.
  - c) Menghilangkan satu indikator berakibat merubah makna variabel.
  - d) Menghitung adanya kesalahan pengukuran (*error*) pada tingkat variabel.

Menurut Imam Ghozali (2006) *Partial Least Square* adalah salah satu metode yang dapat menjawab masalah pengukuran indeks kepuasan karena *Partial Least*

Asep Adam Budiman, 2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM SE-BAKORWIL PURWAKARTA**

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

*Square* tidak memerlukan asumsi yang ketat, baik mengenai sebaran dari perubahan pengamatan maupun ukuran contoh yang tidak besar. Keunggulan *Partial Least Square* antara lain:

- a) *Partial Least Square* dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif.
- b) Fleksibilitas dari algoritma, dimensi ukuran bukan masalah, dapat menganalisis dengan indikator yang banyak.
- c) Sampel data tidak harus besar (kurang dari 100). Adapun cara kerja *Partial Least Square* menurut Ghozali (2006) yaitu:

“.. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (keduanya variabel laten dan indikator diminimumkan”.

Semua variabel laten dalam *Partial Least Square* terdiri dari tiga set hubungan, yaitu: (1) *inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), (2) *outer model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel *manifestnya* (*measurement model*), dan (3) *weight relation* dalam mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau *manifest* variabel diskala *zero means* dan unit *variance* sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model. Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Merancang Model Pengukuran

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel manifes. Untuk variabel laten eksogen Kepuasan Kerja terdiri dari 17 variabel manifes. Kemudian variabel laten endogen Kinerja Pegawai terdiri dari 20 variabel manifest, variabel laten



endogen Komitmen Organisasi terdiri dari 14 variabel manifes, dan variabel laten endogen Disiplin Kerja terdiri dari 12 variabel manifest.

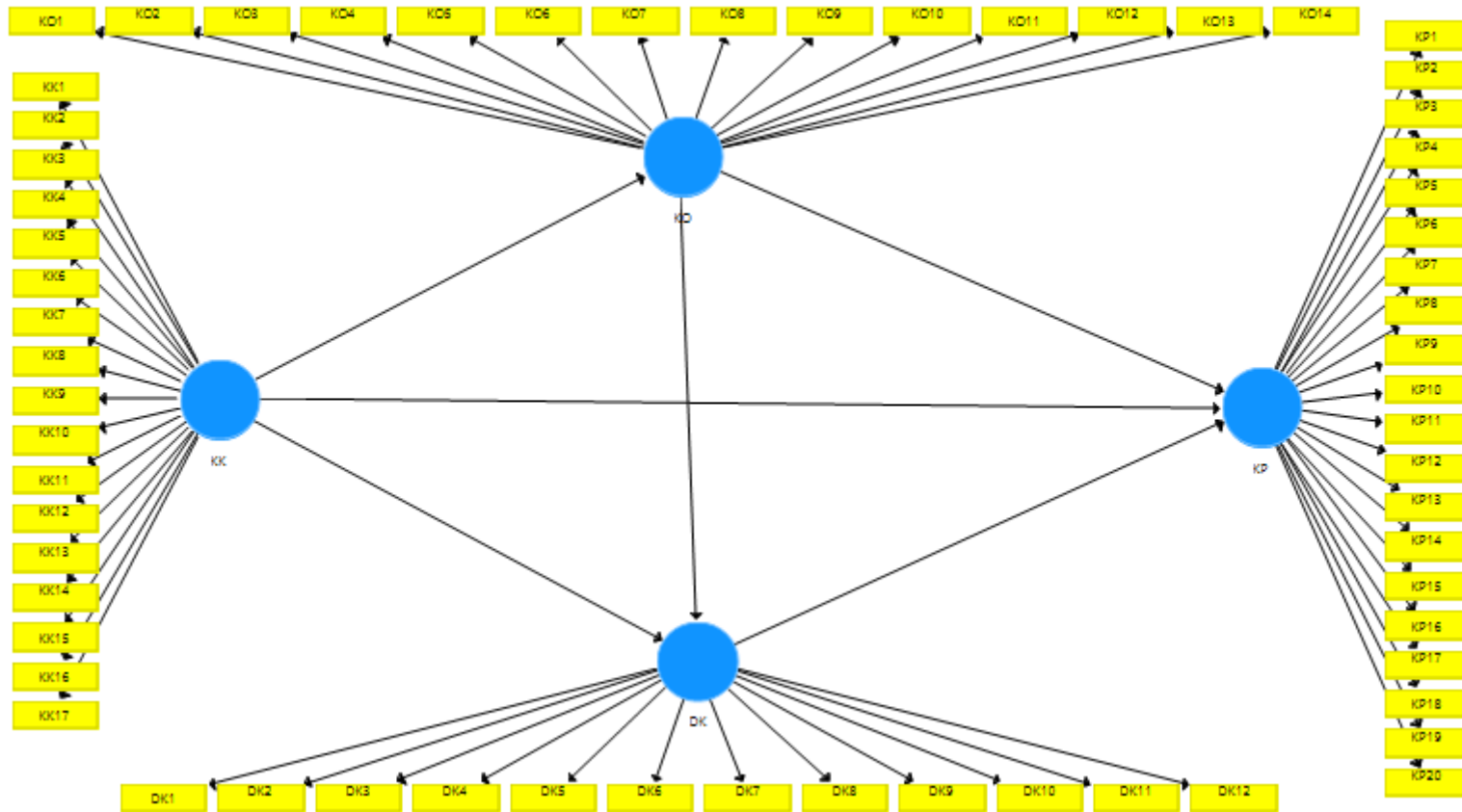
## 2) Merancang Model Struktural

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari satu variabel laten eksogen (Kepuasan Kerja), satu variabel laten endogen (Kinerja Pegawai) dua variabel mediasi (Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja).

## 3) Membangun Diagram Jalur

Hubungan antar variabel pada diagram alur dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen dikenal dengan *independent variabel* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain. Konstruk endogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

Secara lengkap model struktural pada penelitian ini adalah :



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**  
**dengan Mediasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja**

- 4) **Menjabarkan Diagram Alur ke Dalam Persamaan Matematis**  
Berdasarkan konsep model penelitian pada tahap dua di atas diformulasikan dalam bentuk matematis.

**Tabel 3.5 Persamaan Model Pengukuran**

Variabel	Model Pengukur Konstruk	Indikator Variabel	Persamaan Pengukuran	
Kepuasan Kerja (X)	Pekerjaaan itu Sendiri	KK <sub>1</sub>	$KK_1 = \lambda_1 KK + \delta_1$	
		KK <sub>2</sub>	$KK_2 = \lambda_2 KK + \delta_2$	
		KK <sub>3</sub>	$KK_3 = \lambda_3 KK + \delta_3$	
		KK <sub>4</sub>	$KK_4 = \lambda_4 KK + \delta_4$	
		KK <sub>5</sub>	$KK_5 = \lambda_5 KK + \delta_5$	
		Gaji	KK <sub>6</sub>	$KK_6 = \lambda_6 KK + \delta_6$
			KK <sub>7</sub>	$KK_7 = \lambda_7 KK + \delta_7$
	Kesempatan Promosi	KK <sub>8</sub>	$KK_8 = \lambda_8 KK + \delta_8$	
		KK <sub>9</sub>	$KK_9 = \lambda_9 KK + \delta_9$	
		KK <sub>10</sub>	$KK_{10} = \lambda_{10} KK + \delta_{10}$	
	Pengawasan	KK <sub>11</sub>	$KK_{11} = \lambda_{11} KK + \delta_{11}$	
		KK <sub>12</sub>	$KK_{12} = \lambda_{12} KK + \delta_{12}$	
		KK <sub>13</sub>	$KK_{13} = \lambda_{13} KK + \delta_{13}$	
	Rekan Kerja	KK <sub>14</sub>	$KK_{14} = \lambda_{14} KK + \delta_{14}$	
		KK <sub>15</sub>	$KK_{15} = \lambda_{15} KK + \delta_{15}$	
	Kondisi Kerja	KK <sub>16</sub>	$KK_{16} = \lambda_{16} KK + \delta_{16}$	
		KK <sub>17</sub>	$KK_{17} = \lambda_{17} KK + \delta_{17}$	
Komitmen Organisasi (MI)	<i>Affective</i>	KO <sub>1</sub>	$KO_1 = \lambda_1 KO + \zeta_1$	
		KO <sub>2</sub>	$KO_2 = \lambda_2 KO + \zeta_2$	
		KO <sub>3</sub>	$KO_3 = \lambda_3 KO + \zeta_3$	
		KO <sub>4</sub>	$KO_4 = \lambda_4 KO + \zeta_4$	
		KO <sub>5</sub>	$KO_4 = \lambda_5 KO + \zeta_5$	
		KO <sub>6</sub>	$KO_4 = \lambda_6 KO + \zeta_6$	

		KO <sub>7</sub>	$KO_7 = \lambda_7 KO + \zeta_7$
	<i>Continuance</i>	KO <sub>8</sub>	$KO_8 = \lambda_8 KO + \zeta_8$
		KO <sub>9</sub>	$KO_9 = \lambda_9 KO + \zeta_9$
		KO <sub>10</sub>	$KO_{10} = \lambda_{10} KO + \zeta_{10}$
	<i>Normative</i>	KO <sub>11</sub>	$KO_{11} = \lambda_{11} KO + \zeta_{11}$
		KO <sub>12</sub>	$KO_{12} = \lambda_{12} KO + \zeta_{12}$
		KO <sub>13</sub>	$KO_{13} = \lambda_{13} KO + \zeta_{13}$
		KO <sub>14</sub>	$KO_{14} = \lambda_{14} KO + \zeta_{14}$
<i>Disiplin Kerja</i> (M <sub>2</sub> )	<i>Kehadiran</i>	DK <sub>1</sub>	$DK_1 = \lambda_1 DK + \zeta_1$
		DK <sub>2</sub>	$DK_2 = \lambda_2 DK + \zeta_2$
		DK <sub>3</sub>	$DK_3 = \lambda_3 DK + \zeta_3$
		DK <sub>4</sub>	$DK_4 = \lambda_4 DK + \zeta_4$
	<i>Ketaatan pada Peraturan Kerja</i>	DK <sub>5</sub>	$DK_5 = \lambda_5 DK + \zeta_5$
		DK <sub>6</sub>	$DK_6 = \lambda_6 DK + \zeta_6$
	<i>Ketaatan pada standar kerja</i>	DK <sub>7</sub>	$DK_7 = \lambda_7 DK + \zeta_7$
		DK <sub>8</sub>	$DK_8 = \lambda_8 DK + \zeta_8$
	<i>Tingkat kewaspadaan tinggi</i>	DK <sub>9</sub>	$DK_9 = \lambda_9 KK + \zeta_9$
		DK <sub>10</sub>	$DK_{10} = \lambda_{10} KK + \zeta_{10}$
		DK <sub>11</sub>	$DK_{11} = \lambda_{11} KK + \zeta_{11}$
	<i>Bekerja etis</i>	DK <sub>12</sub>	$DK_{12} = \lambda_{12} DK + \zeta_{12}$
<i>Kinerja Pegawai</i> (Y)	<i>Task Performance</i>	KP <sub>1</sub>	$KP_1 = \lambda_1 KP + \zeta_1$
		KP <sub>2</sub>	$KP_2 = \lambda_2 KP + \zeta_2$
		KP <sub>3</sub>	$KP_3 = \lambda_3 KP + \zeta_3$
		KP <sub>4</sub>	$KP_4 = \lambda_4 KP + \zeta_4$
	<i>Timeliness</i>	KP <sub>5</sub>	$KP_5 = \lambda_5 KP + \zeta_5$
		KP <sub>6</sub>	$KP_6 = \lambda_6 KP + \zeta_6$
	<i>Accuracy</i>	KP <sub>7</sub>	$KP_7 = \lambda_7 KP + \zeta_7$
		KP <sub>8</sub>	$KP_8 = \lambda_8 KP + \zeta_8$
	<i>Readiness</i>	KP <sub>9</sub>	$KP_9 = \lambda_9 KP + \zeta_9$
		KP <sub>10</sub>	$KP_{10} = \lambda_{10} KP + \zeta_{10}$
		KP <sub>11</sub>	$KP_{11} = \lambda_{11} KP + \zeta_{11}$

---

	KP <sub>12</sub>	$KP_{12} = \lambda_{12}KP + \zeta_{12}$
<i>Proactivity</i>	KP <sub>13</sub>	$KP_{13} = \lambda_{13}KP + \zeta_{13}$
	KP <sub>14</sub>	$KP_{14} = \lambda_{14}KP + \zeta_{14}$
	KP <sub>15</sub>	$KP_{15} = \lambda_{15}KP + \zeta_{15}$
<i>Adaptability</i>	KP <sub>16</sub>	$KP_{16} = \lambda_{16}KP + \zeta_{16}$
	KP <sub>17</sub>	$KP_{17} = \lambda_{17}KP + \zeta_{17}$
	KP <sub>18</sub>	$KP_{18} = \lambda_{18}KP + \zeta_{18}$
Kerjasama	KP <sub>19</sub>	$KP_{19} = \lambda_{19}KP + \zeta_{19}$
	KP <sub>20</sub>	$KP_{20} = \lambda_{20}KP + \zeta_{20}$

---

Sedangkan persamaan Model Struktural dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai :

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + z_3$$

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi :

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + z_3$$

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + b_2\text{KK} + z_3$$

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja :

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + z_3$$

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + b_3\text{KK} + z_3$$

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai:

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + z_3$$

$$\text{Kinerja} = g_3\text{KK} + b_2\text{KO} + b_3\text{DK} + z_3$$

## 5) Estimasi

Pada tahapan ini yaitu mengestimasi model menggunakan program *SmartPLS*. Dasar yang digunakan dalam estimasi adalah *resampling* dengan *Bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone (Imam Ghazali : 2006). Tahap pertama dalam estimasi menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan parameter lokasi (konstanta).

## 6) Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kecocokan model pada *structural equation modeling* melalui pendekatan *Partial Least Square* terdiri dari dua jenis, yaitu uji kecocokan model pengukuran dan uji kecocokkan model struktural.

### a) Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji kecocokan model pengukuran (*fit test of measurement model*) adalah uji kecocokan pada *outer model* dengan melihat validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

1) Validitas konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor *loading* adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya. Validitas konvergen (*convergent validity*) dievaluasi dalam tiga tahap, yaitu:

a) Indikator validitas: dilihat dari nilai faktor *loading* dan *t-statistic* sebagai berikut:

Jika nilai faktor *loading* antara 0,5 s/d 0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai faktor *loading* > 0,7 maka dikatakan tinggi (Imam Ghazali, 2006).

- b) Reliabilitas konstruk: dilihat dari nilai *output Composite Reliability* (CR). Kriteria dikatakan reliabel adalah nilai CR lebih besar dari 0,7 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti, 2013).
  - c) Nilai *Average Variance Extracted* (AVE): nilai AVE yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,5 (Yamin dan Kurniawan, 2011 dalam Uce Indahyanti, 2013).
- 2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*)
- a) Validitas diskriminan (*discriminant validity*) dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan cara melihat nilai *cross loading factor*. *Cross loading factor* untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antara indikator dengan variabel laten yang lain. Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain, maka dikatakan variabel laten tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi (Uce Indahyanti, 2013).
  - b) Metode lainnya adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel dengan korelasi antar variabel lainnya dalam model (*Fornell Larcker Criterion*). Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai variabel lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik atau sebaliknya.

**b) Uji Kecocokan Model Struktural (*Inner Model*)**

Uji kecocokan model struktural (*fit test of structural model*) adalah uji kecocokan pada *inner model* berkaitan dengan pengujian hubungan antar variabel yang sebelumnya dihipotesiskan (Uce Indahyanti, 2013).

- 1) Nilai koefisien determinasi ( $R^2$  atau *R-square*) mendekati nilai 1. Nilai  $R^2$  untuk konstruk *dependent* menunjukkan besarnya pengaruh/ketepatan konstruk *independen* dalam mempengaruhi konstruk *dependent*. Nilai  $R^2$  menjelaskan seberapa besar variabel eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan variabel endogen. Besarnya  $R^2$  tidak pernah negatif dan paling besar sama dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$ , berarti semakin baik model yang dihasilkan (Uce Indahyanti, 2013).
- 2) *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model structural. Menurut Tenenheuer (2004), Nilai Goodness of Fit Small = 0,1; Nilai Goodness of Fit Medium = 0,25, dan Nilai Goodness of Fit Besar = 0,5.



**Tabel 3.6 Hipotesis Penelitian, Hipotesis Statistik dan Kriteria Uji**

<b>Hipotesis Penelitian</b>	<b>Hipotesis Statistik</b>	<b>Statistik dan Kriteria Uji</b>
H <sub>1</sub> = KK berpengaruh positif terhadap KP	H <sub>0</sub> : g <sub>1</sub> = 0 H <sub>A</sub> : g <sub>1</sub> > 0	Uji t. H <sub>0</sub> Ditolak jika hasil uji t mampu memberikan nilai p < 0,05
H <sub>2</sub> = KO memediasi pengaruh KK terhadap KP	H <sub>0</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> = 0 H <sub>A</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> ≠ 0	Uji <i>Bootstrap</i> . H <sub>0</sub> Ditolak jika hasil uji <i>Bootstrap</i> mediasi g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> tidak memberikan angka 0
H <sub>3</sub> = DK memediasi pengaruh KK terhadap KP	H <sub>0</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>3</sub> = 0 H <sub>A</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>3</sub> ≠ 0	Uji <i>Bootstrap</i> . H <sub>0</sub> Ditolak jika hasil uji <i>Bootstrap</i> mediasi g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> tidak memberikan angka 0
H <sub>4</sub> = KO dan DK memediasi secara serial pengaruh KK terhadap KP	H <sub>0</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub> = 0 H <sub>A</sub> : g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub> ≠ 0	Uji <i>Bootstrap</i> . H <sub>0</sub> Ditolak jika hasil uji <i>Bootstrap</i> mediasi g <sub>3</sub> b <sub>2</sub> b <sub>3</sub> tidak memberikan angka 0