

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 18 kantor cabang Unit Simpan Pinjam Koperasi Veteran Republik Indonesia (USP KOVERI), yang berkantor pusat di Kebonan RT 06 RW 01 Karanggede Boyolali. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan berdasarkan pertimbangan adanya kesediaan pihak perusahaan untuk memberikan informasi dan data yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2016. Subyek penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kerja pada USP KOVERI wilayah kerja Surakarta dengan jumlah pegawai seluruhnya adalah 70 orang.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan seluruh subyek yang akan diselidiki dalam sebuah penelitian (Rizondra, 2013). Sedangkan sampel adalah sebagian karyawan yang diambil dari populasi. Kuisisioner yang telah disusun akan disebarakan kepada responden yang menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja USP KOVERI pada tahun 2016 yang berjumlah 300 orang. Metode

pengambilan sampel untuk penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sampling yaitu *Purposive Sampling* dimana pemilihan sampel atas dasar kesesuaian karakteristik sampel dengan kriteria pemilihan sampel yang ditentukan sebanyak yang dibutuhkan untuk memenuhi syarat dalam analisis *Structural Equation Modelling- Partial Least Square* (SEM-PLS). Kriteria pemilihan sampel sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja di salah satu kantor cabang wilayah kerja Surakarta.
2. Karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.
3. Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan minimal SMP.
4. Jabatan yang diambil setiap kantor cabang yaitu pimpinan, pengawas, karyawan.

Pemilihan sampel dilakukan bertujuan untuk mengetahui informasi yang dikehendaki karena suatu kelompok sasaran tertentu memiliki informasi yang dikehendaki dan mereka memiliki kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Penentuan ukuran sampel menggunakan pendekatan Cohen (1992) dalam Haryono (2016) dengan jumlah maksimal anak panah yang mengenai satu konstruk adalah 5, tingkat signifikansi 5% dan R^2 minimum 0,25 maka ukuran sampel minimum adalah 70.

Tabel 3.1
Alokasi Jumlah Sampel

No.	Kantor Cabang	Jumlah Pegawai		Sampel ditentukan
		Σ	%	% x 70
1.	Baturetno Unit A	20	7%	5
2.	Baturetno Unit B	21	7%	5
3.	Eromoko	19	6%	4
4.	Jatisrono	14	5%	3
5.	Karanganyar	9	3%	3
6.	Karanggede Unit A	10	3%	3
7.	Karanggede Unit B	23	8%	5
8.	Karanggede Unit C	21	7%	5
9.	Karangpandan	14	5%	3
10.	Ngadirojo	17	6%	4
11.	Pracimantoro Unit A	18	6%	4
12.	Pracimantoro Unit B	19	6%	4
13.	Purwanto Unit A	18	6%	4
14.	Purwanto Unit B	13	4%	3
15.	Wonogiri Unit A	19	6%	4
16.	Wonogiri Unit B	16	5%	4
17.	Wonosari	15	5%	4
18.	Wuryantoro	14	5%	3
	Jumlah	300	100%	70

Sumber: USP KOVERI, 2016

C. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari obyek penelitian pada USP KOVERI langsung dari responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survey berupa:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan karena wawancara mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, informasi yang diperoleh lebih meyakinkan, memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam mengajukan pertanyaan. Wawancara dilakukan dengan manajer HRD yang berhubungan langsung dengan karyawan.

2. Kuesioner

Alat penelitian menggunakan kuesioner tentang hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang akan diberikan pada divisi komersial secara keseluruhan. Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel Penelitian

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya

atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam Penelitian ini variabel independennya yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformational.

1) Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan sesuatu diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan berdampak pada kepuasan kerja serta pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi diukur dengan menggunakan lima komponen kompensasi menurut Susanto (2001) sebagai berikut :

- a) Sistem penggajian yang ada
- b) Kesejahteraan yang diberikan organisasi
- c) Keadilan dalam pengupahan

d) Penghargaan pada prestasi

e) Promosi jabatan

2) Variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Pemimpin yang baik akan selalu memahami apa yang dibutuhkan bawahan serta mengerti apa yang selalu membuat bawahannya semangat dalam bekerja. Pada dasarnya pemimpin yang mau memberi contoh baik, mengkritik, memberi pujian, memberi dukungan dan dapat memandu dengan cara yang lebih jelas dalam pekerjaan mereka akan menumbuhkan loyalitas dan respon positif dari karyawannya yang nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja dan meningkatnya kinerja karyawan.

Kuisinoer yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori kepemimpinan transformasional

Donrown (1973), James McGregor Burns (1978), Bass (1995) dalam Rondonuwu (2011) sebagai berikut :

- a) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)
 - b) Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)
 - c) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
 - d) Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*)
- b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1) Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu

mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja.

Pengukuran kepuasan kerja mengacu pada teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) dalam Rondonuwu (2011) sebagai berikut :

- a) Faktor pekerjaan yang menantang mental (*mentally challenging work*)
- b) Faktor kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*)
- c) Faktor dukungan rekan kerja (*supportive colleagues*)
- d) Faktor kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan (*The personality-job fit*) .

2) Kinerja Karyawan (Y2)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dapat dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama periode tertentu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pengukuran dan penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Pengukuran kinerja karyawan mengacu pada teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Chisty *et. al* (2010) sebagai berikut:

- a) Prestasi dari tugas dan kewajiban yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan.
- b) Ketepatan waktu di tempat kerja.
- c) Pengidentifikasian masalah yang relevan.
- d) Pemecahan masalah.

2. Pengukuran Variabel

Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 skala prioritas. Skala Likert yaitu subjek diminta memilih salah satu dari alternative jawaban. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang

terhadap sesuatu, dengan bobot tertentu pada setiap pertanyaan.

yaitu :

Bobot nilai = 5 Sangat setuju

Bobot nilai = 4 Setuju

Bobot nilai = 3 Kurang setuju

Bobot nilai = 2 Tidak setuju

Bobot nilai = 1 Sangat tidak setuju

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel Kompensasi berdasarkan pendapat Susanto (2001) yang terdiri dari 5 (lima) item indikator. Untuk kuesioner penelitian Kepemimpinan Transformasional berdasarkan Donrown (1973), James McGregor Burns (1978), Bass (1995) dalam Rondonuwu (2011) yang terdiri dari 4 item indikator. Kuesioner penelitian untuk Kepuasan Kerja berdasarkan Stephen P. Robbins (2003) dalam Rondonuwu (2011) yang terdiri dari 4 item indikator. Sedangkan kuisisioner penelitian untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan Christy et al. (2010) yang terdiri dari 4 item indikator.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	(X ₁) Kompensasi (Susanto, 2001)	1. Sistem penggajian yang ada	X _{1.1}
		2. Kesejahteraan yang diberikan organisasi	X _{1.2}
		3. Keadilan dalam pengupahan	X _{1.3}
		4. Penghargaan pada prestasi	X _{1.4}
		5. Promosi jabatan	X _{1.5}
2.	(X ₂) Kepemimpinan Transformasio nal (Donrown, James Mc Gregor, Burns, Bass dalam Rondonuwu, 2011)	1. Stimulasi Intelektual <i>(Intellectual Stimulation)</i>	X _{2.1}
		2. Pertimbangan Individual <i>(Individualized Consideration)</i>	X _{2.2}
		3. Motivasi Inspirasional <i>(Inspirational Motivation)</i>	X _{2.3}
		4. Pengaruh Idealis <i>(Idealized Influence)</i>	X _{2.4}
3.	(Y ₁) Kepuasan Kerja (Robbins dalam Rondonuwu, 2011)	1. Pekerjaan yang menantang mental <i>(mentally challenging work)</i>	Y _{1.1}
		2. Kondisi kerja yang mendukung <i>(supportive working condition)</i>	Y _{1.2}
		3. Dukungan rekan kerja <i>(supportive colleagues)</i>	Y _{1.3}
		4. Kecocokan antara kepribadian dan pekerjaan <i>(The personality-job fit)</i>	Y _{1.4}
4.	(Y ₂) Kinerja Karyawan (Christy et al. 2010)	1. Prestasi	Y _{2.1}
		2. Ketepatan waktu hadir	Y _{2.2}
		3. Pengidentifikasian masalah	Y _{2.3}
		4. Pemecahan masalah	Y _{2.4}

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen PLS

Uji validitas ini dilakukan untuk melihat ketepatan atau kecermatan suatu item dalam questioner atau skala, apakah item-item pernyataan pada questioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dengan demikian dapat diharapkan kuisisioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dapat dipercaya.

Sedangkan uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten jika pengukuran diulang untuk dilakukan kembali. Item-item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang di dapat tidak dapat dipercaya, dengan demikian pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Sedangkan instrument kuesioner yang tidak reliable maka dapat dikatakan tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.

Pengujian validitas dan reliabilitas dapat langsung dilakukan dari SEM. Kevalidan peubah indikator dalam mengukur variabel laten dinilai dengan melihat nilai *Loading Factor* (LF). Sesuai aturan umum (rule of thumb), nilai LF indikator $\geq 0,7$ dikatakan valid. Namun demikian, menurut Yamin dan Kurniawan (2011)

dalam Haryono (2016) dalam pengembangan model atau indikator baru, nilai LF antara 0,5 - 0,6 masih dapat diterima. Sedangkan Wijaya dan Mustafa (2012) dalam Haryono (2016) menjelaskan bahwa nilai kritis LF berbeda- beda kriterianya, namun, beberapa ahli menyarankan minimal 0,4.

Konsistensi variabel indikator dalam mengukur variabel laten dapat dilihat dari nilai *construct reliability* dan *variance extracted*. Nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,7 dan *variance extracted* lebih besar dari 0,5 menunjukkan kekonsistenan variabel indikator (Kartika, 2009) Pengukuran *variance extracted* menunjukkan jumlah varian dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai varian ekstrak yang dapat diterima adalah minimum 0,50 (Haryono, 2016).

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap

item-item pertanyaan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh variabel yang diteliti dideskripsikan berdasarkan skor jawaban responden.

2. Analisis Inferensial PLS

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah *Struktural Equation Modelling (SEM) Partial Least Square (PLS)* yang dioperasikan melalui *software Smart PLS 3*. Menurut Ghazali (2014) *Partial Least Square (PLS)* merupakan suatu metode analisis yang *powerful* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil. PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS merupakan faktor *indeterminacy*. Untuk tujuan prediksi, pendekatan PLS lebih cocok. Dalam pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* adalah *variance* yang berguna untuk dijelaskan. PLS memberikan model umum yang meliputi teknik korelasi kanonikal, *redundancy analysis*, regresi berganda, *multivariate analysis of variance (MANOVA)* dan *principle*

component analysis. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* (analisa prediktif) dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. Tujuan PLS adalah untuk membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2014).

Model spesifikasi dalam PLS ada 3 jenis, yaitu: (1) *Struktural Model/Inner Model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten; (2) *Measurement Model/Outer Model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya; (3) *Weight Relation* yang merupakan estimasi nilai kasus dari variabel laten.(Ghozali, 2014).

a. Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai R-square (R^2) diamati untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh substantif. Nilai R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan model struktural variabel endogen sudah baik. Nilai $R^2 = 0,33$ berarti model moderat dan nilai $R^2 = 0,19$ berarti model lemah.

Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus:

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

Dimana $R_{included}^2$ dan $R_{excluded}^2$ adalah R-square dari variabel laten dependen ketika *predictor* variabel laten digunakan atau dikeluarkan dalam persamaan struktural. Nilai f^2 sebesar 0,02; 0,15 dan 0,35 dapat diinterprestasikan bahwa *predictor* variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural.

Nilai Q-square (Q^2) diamati untuk mengukur seberapa baik observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*

b. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Nilai *Loading Faktor* (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.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{Var}(\varepsilon_i)}$$

dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator, dan

$$\text{Var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2.$$

Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

Nilai *Composite Reliability* (ρ_c) dalam PLS dapat dihitung dengan rumus:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{Var}(\varepsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator, dan

$$\text{Var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2.$$

c. *Weight Relation*

Nilai kasus setiap variabel laten diestimasi sebagai berikut:

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} y_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan X_{kb} adalah k *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten ξ_b dan η_i . Estimasi variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator yang nilai *weightnya* didapat dengan prosedur estimasi PLS.

Langkah – langkah pemodelan struktural berbasis PLS dengan software adalah sebagai berikut:

a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

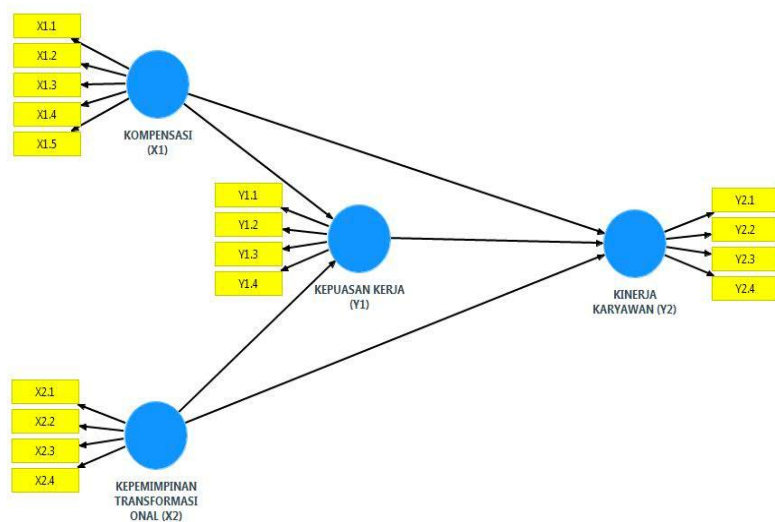
Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

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

c. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Bilamana langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar hasilnya lebih mudah *dipahami*, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur pada gambar 3.1



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2015

Gambar 3.1. Diagram Alur

d. Konversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan

1) Konversi persamaan model pengukuran (*outer model*)

a) Variabel laten eksogen X_1 (reflektif)

$$X_{1,1} = \lambda_{x1}\xi_1 + \delta_1$$

$$X_{1,2} = \lambda_{x2}\xi_1 + \delta_2$$

$$X_{1,3} = \lambda_{x3}\xi_1 + \delta_3$$

$$X_{1,4} = \lambda_{x4}\xi_1 + \delta_4$$

$$X_{1,5} = \lambda_{x5}\xi_1 + \delta_5$$

b) Variabel laten eksogen X_2 (reflektif)

$$X_{2,1} = \lambda_{x1}\xi_2 + \delta_1$$

$$X_{2,2} = \lambda_{x2}\xi_2 + \delta_2$$

$$X_{2,3} = \lambda_{x3}\xi_2 + \delta_3$$

$$X_{2,4} = \lambda_{x4}\xi_2 + \delta_4$$

c) Variabel laten endogen Y_1 (reflektif)

$$Y_{1,1} = \lambda_{y1}\eta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_{1,2} = \lambda_{y2}\eta_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_{1,3} = \lambda_{y3}\eta_1 + \varepsilon_3$$

$$Y_{1,4} = \lambda_{y4}\eta_1 + \varepsilon_4$$

d) Variabel laten endogen Y_2 (reflektif)

$$Y_{2,1} = \lambda_{y1}\eta_2 + \varepsilon_1$$

$$Y_{2,2} = \lambda_{y2}\eta_2 + \varepsilon_2$$

$$Y_{2,3} = \lambda_{y3}\eta_2 + \varepsilon_3$$

$$Y_{2,4} = \lambda_{y4}\eta_2 + \varepsilon_4$$

2) Konversi persamaan model structural (*inner model*)

$$Y_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta_1$$

$$Y_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_3\xi_1 + \gamma_4\xi_2 + \zeta_2$$

e. Estimasi: Weight, Koefisien Jalur, dan Loading

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*).

Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen.

Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- 1) *Weight estimate* digunakan untuk menciptakan skor variabel laten
- 2) Estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya.
- 3) *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

f. Goodness of Fit

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Pengukuran Refleksif (<i>Outer Model</i>)	
<i>Loading factor</i>	Nilai <i>loading factor</i> harus > 0,70
<i>Composite Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i> mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya harus > 0,60
<i>Average Variance Extracted</i>	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) harus > 0,50
<i>Validitas Discriminant</i>	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai korelasi antar variabel laten.
<i>Cross Loading</i>	Merupakan ukuran lain dari <i>Validitas Discriminant</i> . Diharapkan setiap blok indikator memiliki <i>loading</i> yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya.
Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	
R ² untuk variabel laten endogen	Hasil R ² sebesar 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model <i>structural</i> harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan <i>bootstrapping</i> .

g. Pengujian Hipotesis

Tabel 3.4.
Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Kriteria
1.	H ₀ 1: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kayawan pada USP KOVERI.	$t_{hitung} (CR) < 1,96$ atau $Probablity (p) > 0,05$
	Ha1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kayawan pada USP KOVERI.	$t_{hitung} (CR) > 1,96$ atau $Probablity (p) < 0,05$
2.	H ₀ 2: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kayawan pada USP KOVERI.	$t_{hitung} (CR) < 1,96$ atau $Probablity (p) > 0,05$
	Ha2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja kayawan pada USP KOVERI.	$t_{hitung} (CR) > 1,96$ atau $Probablity (p) < 0,05$
3.	H ₀ 3: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) < 1,96$ atau $Probablity (p) > 0,05$
	Ha3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) > 1,96$ atau $Probablity (p) < 0,05$

Lanjutan Tabel 3.4. Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Kriteria
4.	H ₀ 4: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) < 1,96$ atau $Probablity (p) > 0,05$
	Ha4: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) > 1,96$ atau $Probablity (p) < 0,05$
5.	H ₀ 5: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) < 1,96$ atau $Probablity (p) > 0,05$
	Ha5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kayawan pada USP KOVERI	$t_{hitung} (CR) > 1,96$ atau $Probablity (p) < 0,05$