

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. DESAIN PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah metode yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel pada instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis TUHyang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di coffee shop Kota Metro. Pengumpulan informasi dengan memakai kuisisioner yang dibagikan memakai google form kepada karyawan di Coffee Shop Kota Metro. Dalam perihal ini peneliti memberikan link kepada responden serta memberikan catatan persoalan yang nantinya bisa digunakan sebagai informasi untuk diuji kevalidannya. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui dari variabel bebas.

Variabel yang diambil pada penelitian ini sebanyak tiga, satu variabel independen berupa sistem pengukuran kinerja, dengan penerapan system pengukuran kinerja digunakan selaku variabel dependen dan variabel pemoderasi yakni komitmen karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan angket atau kuisisioner kepada karyawan yang bekerja di Coffee Shop Kota Metro. Serta instrument yang digunakan dalam memperoleh data tersebut adalah skala likert.

### **B. TAHAP PENELITIAN**

#### **1. Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sebuah teknik yaitu teknik Purposive Sampling. Purposive sampling adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau pengambilan sampel berdasarkan karakteristik.

#### **2. Populasi**

Populasi yaitu daerah generalisasi yang ada dari beberapa objek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang telah diresmikan oleh seorang peneliti untuk dipelajari serta setelah itu akhirnya ditarik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Coffee Shop Kota Metro dengan jumlah 555.

### 3. Sampel

Sampel bisa dikatakan dapat merujuk pada sebagian populasi, yaitu sekelompok objek dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu dan dijadikan objek penelitian. Menurut (Sekaran & Bougie, 2016) Sampel yaitu bagian dari populasi, ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya, atau juga bisa dibidang beberapa tetapi tidak semua, elemen populasi membentuk sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu desain pengambilan sampel di mana elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang diketahui atau ditentukan sebelumnya untuk dipilih sebagai subjek sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Desain Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah *purposive sampling* yang bisa dimaksud dengan desain pengambilan sampel *nonprobability* dimana sebuah informasi yang diperlukan dikumpulkan dari target khusus atau spesifik atau kelompok orang atas dasar rasional (Sekaran & Bougie, 2016).

Kriteria Teknik *purposive sampling* sebagai berikut :

1. Bekerja selama 1 tahun
2. Mempunyai tenaga kerja minimal 3 orang

Menurut (Hair et al., 2019) besarnya sebuah sampel jika terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel minimal 100 responden agar dapat digunakan estimasi interpretasi dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Dan maka dari itu jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan hasil perhitungan sampel minimum. Penentuan jumlah sampel minimum untuk SEM menurut (Hair et al., 2019) adalah:

(Jumlah indikator) x (5 sampai 10 kali)

Indikator pada penelitian ini berjumlah 13. Berdasarkan pedoman menurut (Hair et al., 2019), maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah:  $13 \times 10 = 130$  responden. Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini minimal adalah 130 karyawan yang bekerja di Coffee Shop Kota Metro.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini diambil dengan cara menggunakan data primer yaitu dengan mengambil secara langsung tanpa perantara apapun atau siapapun, dengan melakukan cara ini data akan

relevan. Proses pengambilan data yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang berisi sebuah pertanyaan-pertanyaan seputar Sistem Pengukuran Kinerja, Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan, informasi yang didapatkan dalam penelitian ini maka akan diolah oleh peneliti.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah salah satu sifat atau nilai dari orang, objek yang mempunyai berbagai macam variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian akan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu 1 variabel independen, 1 variabel dependen dan 1 variabel mediasi. Operasional variabel digunakan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi sebuah konsep, dimensi, indikator, dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai dari variabel lainnya. Berikut adalah operasional variabel dari penelitian ini:

#### **1. Variabel Independen (X)**

Variabel independen sering juga disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau juga yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen yang sering dikenal atau disimbolkan sebagai simbol (X) (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Pengukuran Kinerja.

##### **a. Sistem Pengukuran Kinerja (X)**

- 1). Definisi Konseptual: Sistem pengukuran kinerja merupakan penilaian kinerja yang seharusnya diterapkan disuatu perusahaan atau tempat kerja untuk mengetahui bagaimana kinerja para karyawan apakah memiliki perkembangan yang baik atau bahkan sebaliknya, manfaat adanya sistem pengukuran kinerja untuk tercapainya tujuan tujuan disuatu tempat kerja.
- 2). Definisi Operasional: Sistem pengukuran kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, serta proses evaluasi efisiensi dan efektivitas tindakan untuk mencapai tujuan organisasi dan mencakup informasi efektivitas pada karyawan yang bekerja di perusahaan atau tempat kerja. Menurut (Santi, 2019) sistem pengukuran kinerja dapat diukur menggunakan 5 indikator yaitu: kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, dedikasi dan partisipasi pegawai.

## **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen sendiri yaitu variabel yang dipengaruhi atau bisa juga yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **a. Kinerja Karyawan (Y)**

- 1). Definisi Konseptual: Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan perusahaan atau tempat kerja yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2). Definisi Operasional: Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan perusahaan atau tempat kerja yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Tangkuman et al., 2015) 5 indikator yang menunjukkan sebuah kinerja karyawan diantaranya: Kualitas hasil kerja karyawan, Kuantitas atau pencapaian target yang telah ditetapkan, Penyelesaian tugas yang telah ditetapkan, Pertanggungjawaban karyawan terhadap pekerjaan yang telah dialokasikan, Bagaimana karyawan peduli terhadap dirinya sendiri.

## **3. Variabel Intervening**

Menurut Ulfa.R (2021) Variabel intervening adalah jenis variabel yang berada diantara variabel bebas dan terikat, sehingga variabel bebas tidak terus menerus memburuk baik berubahnya maupun berkembangnya variabel terikat. Tujuan variabel ini adalah untuk menambah atau mengurangi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **a. Komitmen Karyawan (Z)**

- 1). Definisi Konseptual: Komitmen karyawan merupakan suatu sikap seorang individu atau karyawan terhadap organisasi yang berupa perilaku loyalitas atau kesetiiaannya untuk tetap bertahan serta membantu mencapai tujuan organisasi.

2). Definisi Operasional: Komitmen karyawan merupakan suatu sikap seorang individu atau karyawan terhadap organisasi yang berupa perilaku loyalitas atau kesetiaannya untuk tetap bertahan serta membantu mencapai tujuan organisasi. Adanya komitmen terhadap organisasi atau individu akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, semakin kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Zurnali (2010) dalam (Na & Hipertensiva, 2018) terdapat 3 indikator dalam komitmen karyawan yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen Normatif.

**Tabel 2 Indikator Variabel**

No	Variabel	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Sistem Pengukuran Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Kejujuran</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Dedikasi</li> </ul> dan partisipasi karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,2</li> <li>• 3,4</li> <li>• 5,6</li> <li>• 7,8</li> <li>• 9,10</li> </ul>
2	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas hasil kerja karyawan</li> <li>• Kuantitas atau pencapaian target yang telah ditetapkan</li> <li>• Penyelesaian tugas yang telah ditetapkan</li> <li>• Pertanggungjawaban karyawan terhadap pekerjaan yang telah dialokasikan</li> <li>• Bagaimana karyawan peduli terhadap dirinya sendiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1,2,3</li> <li>• 4,5,6</li> <li>• 7,8</li> <li>• 9</li> <li>• 10</li> </ul>

3	Komitmen Karyawan	• Komitmen afektif	• 1,2,3
		• Komitmen berkelanjutan	• 4,5,6,7
		• Komitmen normatif	• 8,9,10

---

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian yaitu mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan bisa menemukan standar data yang dapat memenuhi dan yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah dengan menggunakan metode survey dengan kuisisioner, data diperoleh dengan mendistribusikan kuisisioner secara langsung oleh peneliti untuk karyawan yang bekerja di Coffe Shop. Skala yang digunakan adalah skala likert. Sedangkan studi pustaka didapatkan melalui penelitian terdahulu dan ditunjang jurnal maupun referensi pendukung lainnya.

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam atau sosial yang diamati (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian dibuat dengan suatu tujuan yaitu tujuannya pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar . instrumen yang digunakan oleh penelitian ini adalah skala *likert* dalam bentuk kuisisioner tertutup. Yang dimana nanti responden hanya membubuhkan tanda check pada kolom yang sudah disediakan pada lembar instrument. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert* 5 point yaitu:

**Tabel 3 Alternatif jawaban dengan skala *likert***

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju) / Selalu	5
S (Setuju) / Sering	4
R (Ragu-ragu) / Kadang-kadang	3
TS (Tidak Setuju) / Pernah	2
STS (Sangat Tidak Setuju) / Tidak Pernah	1

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan software Slovin. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan slovin diketahui hasil dari persamaan regresi maka akan dilihat tingkatan signifikansi dari masing-masing variabel independen apakah mempengaruhi variabel dependen dan variabel mediasi menambah atau mengurangi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa teknik regresi linier berganda. Untuk bertujuan mencari pengaruh secara parsial antara system pengukuran kinerja (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dengan komitmen karyawan (Z) sebagai variabel mediasi.

Maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling). Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM dengan aplikasi AMOS versi 24.0. SEM yaitu sekumpulan teknik- statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Peneliti memilih menggunakan analisis SEM karena analisis SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk dan pada saat yang bersamaan mampu mengukur pengaruh hubungan antara faktor-faktor yang telah diidentifikasi dimensinya.

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner, kuisisioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator. Sebelum melakukan penyebaran kuisisioner peneliti sudah mempertimbangkan agar pengujian yang dilakukan untuk mengukur kualitas data telah tepat sehingga penelitian yang dihasilkan valid dan reliable guna membuktikan kebenaran dalam penelitian ini

#### **a. *Confirmatory factor analysis (CFA)***

*Confirmatory factor analysis (CFA)* merupakan metode analisis yang sampai saat ini paling diandalkan dalam pengujian validitas konstruk suatu alat ukur di bidang psikologi, pendidikan, dan ilmu sosial pada umumnya. CFA sendiripun umumnya sering digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas dengan aplikasi amos versi 22.

### **2. Metode Structural Equation Modeling**

Penelitian ini menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan aplikasi AMOS 24 untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. SEM (Structural Equation Modeling) adalah metode statistic yang digunakan

untuk menguji hubungan antar variable dan menguji model konseptual yang kompleks, ini adalah kombinasi dari analisis regresi, analisis factor dan analisis jalur. Metode SEM dapat diuji menggunakan pendekatan pengambilan sampel yang mana data empiris digunakan untuk menguji seberapa cocok model yang diusulkan dengan data observasi. Terdapat tiga karakteristik dari analisis SEM:

- 1) Estimasi hubungan ketergantungan ganda dan saling terkait
- 2) Kemampuan untuk mewakili konsep yang tidak teramati dalam hubungan ini dan memperhitungkan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi
- 3) Mendefinisikan model untuk menjelaskan seluruh rangkaian hubungan

#### **a. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Model teoritis yang telah dibangun di langkah pertama, akan digambarkan sebuah *path diagram* untuk diestimasi dengan menggunakan aplikasi AMOS. *Path diagram* akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kualitas yang ingin diuji.

#### **b. Pemilihan Matriks Input dan Estimasi Model**

##### 1. Matriks Input

Data yang digunakan oleh matriks input yaitu data matriks kovarian (*covariance matrix*). Karena yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan kausalitas.

##### 2. Estimasi Model

Yang digunakan dalam teknik ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang ada dan tersedia di dalam program aplikasi AMOS. Hal ini dikarenakan jumlah sampel penelitian maksimal sebanyak 100 sampel.

#### **c. Menilai Identifikasi dari Model Struktural**

Suatu model struktural dikatakan baik jika memiliki sebuah satu solusi untuk satu estimasi parameter. Sangat memungkinkan bila satu model memiliki banyak solusi, sehingga bisa memilih solusi yang sesuai. Setelah itu pemilihan solusi tersebut bisa disebut dengan masalah identifikasi.

Jika terdapat beberapa identifikasi masalah, program akan memberikan pesan, sehingga pengguna akan melakukan langkah-langkah perbaikan. Tetapi jika program dapat dijalankan menunjukkan bahwa besaran standar error, varian error, serta korelasi antar koefisien estimasi berada dalam

rentang nilai yang tidak menunjukkan adanya identifikasi masalah.

#### **d. Evaluasi Kriteria Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)**

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai model *goodness of fit* dengan macam-macam evaluasi, yaitu:

##### 1. Ada beberapa evaluasi SEM, yaitu:

###### a. Normalitas

Estimasi dengan Maximum Likelihood menghendaki suatu variabel observed harus memenuhi asumsi normalitas multivariate. Untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak secara univariate dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *cr* (critical ratio) sebesar  $-2,58 \leq cr \leq 2,58$  pada tingkatan signifikansi 0,01 (1%).

###### b. Outliers

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi. Uji outliers dilakukan dengan membandingkan tabel output yang ditunjukkan melalui nilai *mahalanobis distance* terhadap nilai *chi square* sebesar jumlah indikator. Jika nilai *mahalanobis distance* > *chi square* maka terdapat outliers. Adapun kriteria yang digunakan adalah  $p_1$  maupun  $p_2 < 0,001$ .

###### c. Multicollinearity dan singularity

Dapat dideteksi dari uji ini adalah determinan dari matrik kovarian. Determinan yang kecil menandakan adanya multicollinearity dan singularity. Sehingga aplikasi akan memunculkan tanda peringatan yang berbentuk "*Warning*".

##### 2. Uji Kesesuaian Model

Beberapa indek kesesuaian dan *cut off valuenya* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

###### a. *Chi Square Statistic*

Pengujian *Chi Square* adalah untuk menguji dan mengembangkan sebuah model yang sesuai atau fit dengan data. *Chi Square* digunakan untuk menguji perbedaan antara matrik kovarian sampel. Model yang bagus dapat dinilai dari seberapa

nilai *Chi Square*nya, semakin kecil nilainya, maka akan semakin baik.

b. *Significanced Probability*

*Significanced Probability* ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model. Menurut (Ferdinand, 2014) suatu batasan nilai *significanced probability* yang baik dan diterima adalah  $\geq 0,05$ , yang berarti jika dibawah 0,05 maka akan dianggap tidak signifikan .

c. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA digunakan untuk memperbaiki kecenderungan nilai pada *Chi Square* untuk menolak model dengan sampel besar. Nilai yang diterima dalam pengukuran ini berkisar antara 0,05 sampai 0,08.

d. *Goodness of Fit Index (GFI)*

GFI yang bisa dikenal dengan indeks kesesuaian dapat digunakan untuk menghitung nilai proporsional dari varians sebuah matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh perhitungan matriks kovarians populasi. GFI sendiri adalah ukuran non statistic yang nilainya bisa berkisar dari 0 (poor fit) sampai 1,0 (perfect fit). Nilai GFI di atas 90% sebagai ukuran good fit.

e. *Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)*

AGFI merupakan suatu pengembangan dari GFI yang bisa disesuaikan dengan *degree of freedom* untuk proporsi model *degree of freedom* untuk null model. Tingkat derajat penerimaan adalah  $\geq 0,90$

f. *CMIN/DF*

Nilai ini untuk mengukur fit yang diperoleh dari nilai *Chi Square* dibagi dengan *degree of freedom*. *CMIN/DF* yang diinginkan ialah sebesar  $\leq 2,0$  yang dapat menunjukkan bahwa adanya penerimaan dari model atau adanya *acceptable fit* antara model dan data (Ferdinand, 2014).

g. *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI digunakan untuk mengevaluasi analisis faktor. Ukuran ini juga menggabungkan ukuran *parsimony* ke dalam index komparasi antara *proposed model* dan null model . Menurut

(Ferdinand, 2014) nilai TLI yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,95$  dan jika nilai yang mendekati 1,0 menunjukkan *perfect fit* atau bisa juga dengan *a very good fit*.

#### h. *Comparative Fit Index (CFI)*

CFI berkisar antara rentang nilai 0 sampai dengan 1, jika semakin mendekati 1 maka semakin baik dan mengindikasikan tingkat penerimaan model yang paling tinggi. CFI tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel.

Semua persyaratan goodness of fit atau uji kelayakan model di atas mempunyai batasan masing-masing, seperti yang ada pada Tabel 4, berikut ini :

**Tabel 4 Kriteria *Goodness of Fit***

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>
1.	<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
2B	<i>Significanced Probability</i>	$\geq 0,05$
a 3.	RMSEA	$\leq 0,08$
t 4.	GFI	$\geq 0,90$
a 5.	AGFI	$\geq 0,90$
s 6.	CMIN/DF	$\leq 2,00$
a 7.	TLI	$\geq 0,95 < 1$
n 8.	CFI	$\geq 0,95 < 1$

batasan diatas bisa juga disebut dengan *cut off value*. Jika salah satu ada yang tidak memenuhi batasan tersebut, maka akan dilakukan modifikasi pada fitur *modification indices* yang mengharuskan nilainya lebih atau sama dengan 4,00. Begitu sudah mencapai persyaratan maka artinya tersebut sudah layak dan bisa diuji lebih lanjut.

#### e. Uji Hipotesis Statistik

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui sigmifikan pengaruh suatu informasi terhadap kinerja karyawan melalui sistem pengukuran kinerja dan komitmen karyawan sebagai variabel mediasi. Perbandingan nilai t-tabel dan t-statistik dapat digunakan untuk mengukur signifikansi suatu hipotesis. Apabila nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel berarti hipotesis didukung.

Uji t digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengujian model hipotesis. Nilai t-statistik harus berada di atas t-tabel, yaitu di atas 1,96 pada signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dapat disimpulkan bahwa jika menentukan suatu dukungan atau tidaknya hipotesis dapat dinilai dari taraf signifikansi 5%, dengan menggunakan hipotesis satu arah yaitu:

Jika  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

#### **f. Pengujian Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk, baik pengaruh langsung (direct effect) maupun pengaruh tidak langsung (indirect effect). Pengaruh langsung adalah semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung (loading factor) masing-masing variabel indikator yang membentuk variabel laten yang dianalisa. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang muncul melalui sebuah variabel antara. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung model yang dianalisis dapat diidentifikasi melalui *path coefficients* yang dihasilkan oleh program Amos. Dari *path coefficients* tersebut perlu dipisahkan antara pengaruh total standar dari pengaruh langsung standar. Apabila pengaruh total standar sama dengan pengaruh langsung standar menunjukkan tidak terdapat pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, jika pengaruh total standar tidak sama dengan pengaruh langsung standar maka dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing dari *coefficient* tersebut