

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Perusahaan Java Bamboo Lamina yang beralamat di Jalan Wonosari km. 8, Mertosonan Kulon, Potorono, Bantul, Yogyakarta. Dengan obyek penelitian yaitu kinerja perusahaan yang berpengaruh kepada kepuasan pelanggan dan pemberdayaan karyawan.

#### **3.2. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan kumpulan dari objek yang akan diteliti (Sekaran, 2006). Dalam penelitian adalah karyawan pada perusahaan Java Bamboo Lamina Yogyakarta yang berjumlah 60 Karyawan (Nurudin, 2019). Adapun responden yang di ambil berasal dari berbagai jabatan kepegawaian yaitu: 1) karyawan tetap yan bekerja di perusahaan tersebut. 2) karyawan kontrak atau borongan. Beberapa sampel yang diambil untuk mewakilkan penelitian populasi akan membantu dalam penentuan pengambilan kesimpulan yang benar dalam suatu penelitian Sekaran (2006) memberikan pedoman penentuan jumlah sampel sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang baik yaitu berada di antara 30 s/d 500 elemen
2. Apabila sampel akan dipecah kembali kedalam subsampel (jenis kelamin, pekerjaan, dan sebagainya) maka jumlah minimum dari subsampel yang ditentukan adalah 30

3. Pada penelitian multivariate (termasuk analisis regresi multivariate) ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar ( 10 kali) dari jumlah variabel yang akan dianalisis
4. Pada penelitian eksperimen yang sederhana dengan pengendalian yang ketat, ukuran sampel dapat berada diantara 10 s/d 20 elemen.

Perhitungan sampel dari populasi ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus slovin sebagai berikut:

Rumus

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

Keterangan:

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Margin of Error, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

ketika menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, peneliti menggunakan perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10%. Hal ini dikarenakan tidak adanya kemungkinan hasil sempurna 100%. Oleh sebab itu, semakin besar tingkat kesalahan perhitungan penelitian maka akan semakin sedikit pula ukuran sampel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 60 orang dari jumlah populasi sebagai dasar perhitungan dan presentase

kesalahan yang ditolerir sebesar 10%. Perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{60}{60 \cdot (0,1^2) + 1}$$
$$= 37,5 \Rightarrow n = 38$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden, dan kuisioner yang akan dibagikan sebanyak 38 responden.

### 3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran,2006). Macam-macam variabel dalam penelitian terdiri dari variabel terikat (dependen) merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam yang berlaku dalam investigasi dan variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), dan variabel mediator merupakan variabel yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesusakan atau hambatan dalam pengumpulan data (Sekaran 2006). Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini variabel bebas (independen) adalah pembedayaan karyawan (X1) dan pelatihan dan pendidikan (X2)

- a. Pemberdayaan Karyawan merupakan penempatan posisi pekerjaan dan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan (Robbins, 2007) indikatornya meliputi:
  - 1) kompeten dalam melakukan pekerjaan
  - 2) keterampilan dan kemampuan dalam bidang pekerjaanya
  - 3) Wewenang keputusan dalam mewujudkan pekerjaan menjadi lebih baik
  - 4) Pemberian kepercayaan kepada karyawan
  - 5) Peluang untuk saling ketergantungan dalam melakukan pekerjaan
- b. Pelatihan dan pendidikan merupakan cara untuk mendorong karyawan untuk terus meningkatkan tingkat keterampilan dan keahlian mereka. (Geotsch dan Davis, 2002) Indikatornya meliputi:
  - 1) Pelatihan dan pendidikan kepada karyawan
  - 2) Pelatihan dan pendidikan kepada karyawan sesuai kebutuhan karyawan
  - 3) Kepuasan dalam pelatihan dan pendidikan
  - 4) Kemampuan kinerja yang baik

c. Sedangkan variabel mediating dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan merupakan peranan penting dalam sebuah perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja ditempat kerja atau perusahaan, (Arthur and Bohlander, 2004) indikatornya meliputi:

- 1) Kualitas kerja yang maksimal
- 2) Hasil kerja yang berkualitas
- 3) Standar kualitas kerja yang optimal
- 4) Kemampuan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas
- 5) Kemampuan dan kapabilitas yang baik

d. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. (Mahsun 20016) indikatornya meliputi:

- 1) Kepuasan karyawan
- 2) Kemampuan dan Keterampilan
- 3) Hasil kerja
- 4) Controlling
- 5) Akurat

Tabel 3.1

Indikator variabel dalam penelitian

Variabel	Indikator Variabel	Sumber
Pemberdayaan karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan posisi saya</li> <li>2. Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya</li> <li>3. Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan saya menjadi lebih baik</li> <li>4. Manajer saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya</li> <li>5. Saya memiliki peluang yang cukup besar untuk saling ketergantungan dan kebebasan dalam cara melakukan pekerjaan</li> </ol>	Jalal Hanaysha (2016)

	saya	
Pelatihan dan pendidikan	<p>1. Perusahaan menyediakan pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan di tempat kerja</p> <p>2. Pelatihan dan pendidikan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya</p> <p>3. Pelatihan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya</p> <p>4. Saya merasa puas dengan pelatihan yang telah diberikan kepada saya</p> <p>5. Saya mendapatkan reward ketika saya melakukan training</p>	Jalal Hanaysha (2016)
kinerja karyawan	<p>1. Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan.</p> <p>2. Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan</p> <p>3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat</p>	Suyadi prawirovento no (2008)

	<p>saya capai dengan baik dan optimal</p> <p>4. Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain</p> <p>5. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik</p>	
Kinerja organisasi	<p>1. Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan</p> <p>2. Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya</p> <p>3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan perusahaan</p> <p>4. Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisien dan efektifitas dalam</p>	Eko Hertanto

	bekerja	
	5. Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.	

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui data primer Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian dengan cara diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sekaran 2006). Data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa kuisisioner untuk memperoleh data mengenai pelaksanaan TQM dan kinerja karyawan dari perusahaan java bamboo lamina dengan menggunakan metode *sampling convenience sampling*.

### 3.6. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Uma Sekaran (2006), skala pengukuran merupakan kepesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Untuk mengukur tanggapan atau sikap responden tersebut, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert merupakan lima bagian terhadap pernyataan-pernyataan (statements) yang diajukan oleh peneliti dalam kuisisioner. Proses

dalam menjawab pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan skala likert dengan lima poin sebagai berikut:

- a. Sangat tidak Setuju (STS) dengan bobot 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan bobot 2
- c. Cukup Setuju (CS) dengan bobot 3
- d. Setuju (S) dengan bobot 4
- e. Sangat setuju (SS) dengan bobot 5

### **3.7. Uji Kualitas Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Sebelum dilakukan uji penelitian, maka dilakukan uji pilot/ pilot study terlebih dahulu dengan 30 responden untuk mengetahui / mengukur sah atau tidaknya kuisisioner tersebut. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. teknik analisis yang digunakan adalah korelasi product moment person, yaitu untuk menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total (Umar, 2003) Uji validitas adalah sebuah data yang dapat dipercayai kebenarannya apakah sesuai dengan kenyataan. Data dikatakan valid apabila instrumen pengukurannya dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur ( G Zikmund et. Al. 2013). Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk menganalisa item yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Syarat tersebut harus

memenuhi kriteria sebagai Jika  $r > 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuisisioner adalah valid dan apabila  $r < 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuisisioner adalah tidak valid (G Zikmund et. Al. 2013)

Tabel 3.2.

Validitas indikator variabel pemberdayaan karyawan

Indikator	Corrected item total correlation	Minimal score	Status
Saya merasa kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan posisi saya	0,330	0,3	Valid
Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya	0,337	0,3	Valid
Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan saya menjadi lebih baik	0,557	0,3	Valid
Manajer saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya	0,310	0,3	Valid
Saya memiliki peluang yang cukup besar untuk saling ketergantungan dan kebebasan dalam cara melakukan pekerjaan saya	0,521	0,3	Valid

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas bahwa setiap indikator variabel pemberdayaan karyawan telah memenuhi nilai yaitu indikator pertama sebesar 0,330 indikator kedua 0,337 indikator ketiga 0,557 indikator keempat 0,310 dan indikator kelima 0,521, dari yang sudah ditentukan yaitu 0,3 dan hal ini telah dikatakan valid

Tabel 3.3.

## Validitas indikator variabel pelatihan dan pendidikan

Indikator	Corrected item total Correlation	Minimal score	status
Perusahaan menyediakan pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan ditempat kerja	0,483	0,3	Valid
Pelatihan dan pendidikan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya	0,445	0,3	Valid
Pelatihan yang saya terima sesuai dnegan kebutuhan saya	0,342	0,3	Valid
Saya merasa puas dengan pelatihan yang diberikan kepada saya	0,492	0,3	Valid
Saya mendapatkan reward ketika saya melakukan training	0,455	0,3	Valid

Sumber: Data Primer hasil Penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas bahwa setiap indikator variabel pelatihan dan pendidikan telah memenuhi nilai yaitu indikator pertama sebesar 0,483 indikator kedua 0,445 indikator ketiga 0,342 indikator keempat 0,492 dan indikator kelima 0,455, dari yang sudah ditentukan yaitu 0,3 dan hal ini telah dikatakan valid

Tabel 3.4

## Validitas indikator variabel kinerja karyawan

Indikator	Corrected item total correlation	Minimal score	status
Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	0,308	0,3	Valid
Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	0,356	0,3	Valid
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	0,500	0,3	Valid
Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik	0,424	0,3	Valid

dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain			
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	0,607	0,3	Valid

Sumber: Data Primer hasil Penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas bahwa setiap indikator variabel kinerja karyawan telah memenuhi nilai yaitu indikator pertama sebesar 0,308 indikator kedua 0,356 indikator ketiga 0,500 indikator keempat 0,424 dan indikator kelima 0,607 dari yang sudah ditentukan yaitu 0,3 dan hal ini telah dikatakan valid.

Tabel 3.5  
Validitas Indikator Variabel Kinerja Organisasi

Indikator	Corrected item total correlation	Minimal score	Status
Dalam melaksanakan tugas saya jarang melakukan kesalahan	0,351	0,3	Valid
Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,532	0,3	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0,427	0,3	Valid
Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efisien dan efektifitas dalam bekerja	0,337	0,3	Valid
Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	0,649	0,3	Valid

Sumber: Data Primer hasil Penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas bahwa setiap indikator variabel kinerja manajerial telah memenuhi nilai yaitu indikator pertama sebesar 0,351 indikator kedua 0,532 indikator ketiga 0,427 indikator keempat 0,337 dan

indikator kelima 0,649, dari yang sudah ditentukan yaitu 0,3 dan hal ini telah dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur masalah yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Untuk mengukur reabilitas kuisisioner penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach. Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah pengukuran yang dilakukan reliabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$  (Zikmund 2013). Hasil uji reliabilitas berdasarkan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6  
Reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Minimal score	Status
Pemberdayaan Karyawan	0,655	0,6	Reliabel
Pelatihan dan Pendidikan	0,678	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,699	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,684	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer hasil Penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel telah memenuhi nilai minimal yaitu indikator pertama pemberdayaan karyawan sebesar 0,655 indikator kedua 0,678 indikator

ketiga 0,699 indikator dan keempat 0,684, dari yang sudah ditentukan yaitu 0,6 dan hal ini dapat dikatakan reliabel.

### **3.8. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif sering digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat berdasarkan karakter umur, gender/jenis kelamin, dan tingkat pendidikan guna untuk mengetahui besar kecilnya persentase penelitiannya. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sekaran 2006)

### **3.9 Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel.

#### **a. Analisis PLS (Partial Least Square)**

Analisis PLS merupakan teknik statistika multivariat yang dilakukan untuk perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. (Ghozali & Laten, 2012). Kendala yang sering dialami oleh peneliti dalam melakukan penelitian yaitu sering dihadapkan di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Dan juga tidak jarang pula ditemukan hubungan antara variabel yang

sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. Dalam uji analisis, PLS menggunakan dua model evaluasi yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model struktural (*inner model*) untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi). Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed* mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Model struktural menunjukkan kekuatan dari estimasi antar variabel konstruk. Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang relevan. Sehingga fokus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi. (Ghozali & Laten, 2012)

b. Pengukuran Metode Partial Least Square (PLS)

Dalam metode PLS (Partial Least Square) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa model pengukuran (*outer model*)

Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*).

Dalam analisa model pengukuran ini untuk melakukan spesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. (Ghozali dan Laten 2015) Analisa model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* yang dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai loading factor  $\geq 0,7$  adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dibuat. Sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.
- b. *Discriminant Validity* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartanto, 2008 dalam Jogiyanto, 2011). Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/ membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya. Ukuran cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk

lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients.

Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (Ghozali dan Latan, 2015)

- d. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .<sup>25</sup>

## 2. Analisa Inner Model

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut Inner Model atau disebut dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian.

- a. R-Square ( $R^2$ )

Untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan cara melihat signifikansi hubungan antar variabel. Perubahan nilai R-Squares ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu

terhadap variabel laten endogen. Kriteria R2 terlihat dari tiga klasifikasi, yaitu: R2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah.

b. Uji Hipotesa (*Bootstrapping*)

Dalam menilai pengaruh antar variabel yang signifikansi, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. (Hair et al., 2011). Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

3. Analisa PLS dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96

- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik lebih besar dari 1.96
- c. Model ketiga, menguji secara stimulan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

