

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Yang menjadi objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *digital mindset* serta kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon.

##### **3.1.1 Profil dan Sejarah Berdirinya Bank Indonesia**

Bank Indonesia merupakan bank sentral Republik Indonesia yang awalnya didirikan oleh pemerintah *Hindia Belanda* tahun 1828 dengan nama *De Javasche Bank*. Mulanya, *De Javasche Bank* merupakan bank sirkulasi yang memiliki tugas untuk mencetak dan mengedarkan uang. Pada 1 Juli 1953 ditetapkan UU No. 11 Tahun 1953 yang menyatakan Bank Indonesia sebagai pengganti sekaligus merupakan bentuk nasionalisasi dari *De Javasche Bank*. Pada saat itu, Bank Indonesia memiliki tiga tugas utama di bidang moneter, perbankan, dan sistem pembayaran. Bank Indonesia juga diberi tugas penting lain dalam hubungannya dengan Pemerintah dan melanjutkan fungsi bank komersial yang dilakukan oleh *De Javasche Bank* sebelumnya.

Tahun 1968, dibuat undang-undang yang menetapkan Bank Indonesia sebagai bank sentral dan mengatur kedudukan dan tugas Bank Indonesia sebagai bank sentral yang terpisah dari bank-bank lain yang menjalankan fungsi komersial. Selanjutnya, status dan kedudukan Bank Indonesia ditetapkan sebagai Lembaga independen dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan UU No. 23

Tahun 1999 yang kemudian diamandemen dengan UU No. 3 Tahun 2004. Sebagai suatu lembaga negara yang independen, Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan BI juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga.

Bank Indonesia dipimpin oleh dewan gubernur yang terdiri atas: gubernur, deputy gubernur senior, dan empat hingga tujuh deputy gubernur. Anggota Dewan Gubernur (ADG) Bank Indonesia menjabat selama lima tahun dan dapat dipilih kembali pada jabatan yang sama untuk satu periode berikutnya. ADG Bank Indonesia diusulkan dan diangkat oleh Presiden Republik Indonesia berdasarkan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Untuk mendapatkan kandidat yang pantas dan layak, DPR-RI melakukan proses seleksi untuk mendalami visi, pengalaman, keahlian, dan integritas kandidat. Sesuai Undang-Undang tentang Bank Indonesia, tugas dan kewenangan Bank Indonesia adalah menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter; mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran; mengatur dan mengawasi bank. Selanjutnya, fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan pada akhir 2013 beralih kepada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Dalam kaitan itu, Bank Indonesia diberikan mandat baru berupa kebijakan, pengaturan, dan pengawasan makroprudensial. Mandat di bidang makroprudensial ini diamanatkan dalam Undang-Undang tentang OJK dan dilaksanakan mulai 1 Januari 2014. Mandat tersebut menegaskan peran Bank

Indonesia sebagai salah satu lembaga yang bertanggung jawab atas terwujudnya stabilitas sistem keuangan Indonesia. Mandat tersebut dilaksanakan melalui sinergi bauran kebijakan moneter dan sistem pembayaran.

### **Visi dan Misi Bank Indonesia**

Babak baru dalam sejarah Bank Indonesia sebagai Bank Sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dimulai ketika sebuah undang-undang baru, yaitu UU No. 23/1999 tentang Bank Indonesia, dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Mei 1999 dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6/ 2009. Undang-undang ini memberikan status dan kedudukan sebagai suatu lembaga negara yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan Pemerintah dan/atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam undang-undang ini.

Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien.

### **A. Visi Bank Indonesia**

Menjadi bank sentral digital terdepan yang berkontribusi nyata terhadap perekonomian nasional dan terbaik di antara negara *emerging markets* untuk Indonesia Maju.

### **B. Misi Bank Indonesia**

1. Mencapai dan memelihara stabilitas nilai Rupiah melalui efektivitas kebijakan moneter dan bauran Kebijakan Bank Indonesia;
2. Turut menjaga stabilitas sistem keuangan melalui efektivitas kebijakan makroprudensial Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan mikroprudensial Otoritas Jasa Keuangan;
3. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan digital melalui penguatan kebijakan sistem pembayaran Bank Indonesia dan sinergi dengan kebijakan Pemerintah serta mitra strategis lain;
4. Turut mendukung stabilitas makroekonomi dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui sinergi bauran Kebijakan Bank Indonesia dengan kebijakan fiskal dan reformasi struktural Pemerintah serta kebijakan mitra strategis lain;
5. Turut meningkatkan pendalaman pasar keuangan untuk memperkuat efektivitas kebijakan Bank Indonesia dan mendukung pembiayaan ekonomi nasional;
6. Turut mengembangkan ekonomi dan keuangan syariah di tingkat nasional hingga di tingkat daerah;

7. Mewujudkan bank sentral berbasis digital dalam kebijakan dan kelembagaan melalui penguatan organisasi, sumber daya manusia, tata kelola dan sistem informasi yang handal, serta peran internasional yang proaktif.

## **Tujuan dan Tugas**

### **a. Tujuan**

Dalam kapasitasnya sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai tujuan, yaitu mencapai stabilitas nilai rupiah, memelihara stabilitas Sistem Pembayaran, dan turut menjaga Stabilitas Sistem Keuangan dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua aspek, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa, serta kestabilan terhadap mata uang negara lain.

Aspek pertama tercermin pada perkembangan laju inflasi, sementara aspek kedua tercermin pada perkembangan nilai tukar rupiah terhadap mata uang negara lain. Perumusan tujuan tunggal ini dimaksudkan untuk memperjelas sasaran yang harus dicapai Bank Indonesia serta batas-batas tanggung jawabnya. Dengan demikian, tercapai atau tidaknya tujuan Bank Indonesia ini kelak akan dapat diukur dengan mudah.

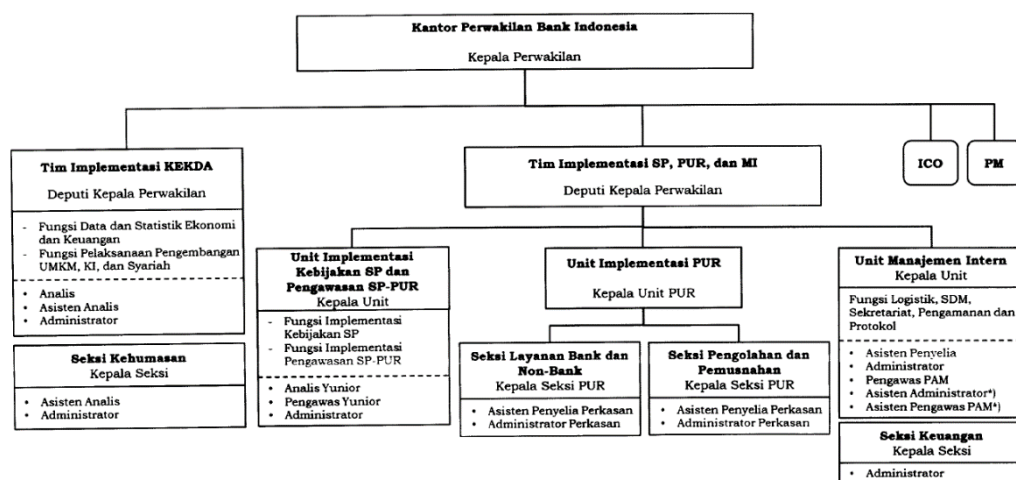
### **b. Tiga Pilar Utama**

Untuk mencapai tujuan tersebut Bank Indonesia didukung oleh tiga pilar yang merupakan tiga bidang tugasnya yaitu Moneter, Sistem Pembayaran dan Stabilitas Sistem Keuangan. Ketiga bidang tugas tersebut perlu diintegrasikan agar

tujuan mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

### 3.1.2 Struktur Organisasi

Terkait dengan Kantor Perwakilan Bank Indonesia di beberapa wilayah, Berdasarkan Peraturan Anggota Dewan Gubernur Intern Nomor 22/39/PADG Intern/2020 Tentang Organisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri Kelompok D, bahwa Visi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri adalah menjadi Kantor Perwakilan Bank Indonesia yang kredibel dalam mendukung kebijakan Bank Indonesia dan berkontribusi secara nyata bagi pembangunan ekonomi daerah dan nasional.



Sumber: KPwBI Cirebon, 2024

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi**

Misi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Dalam Negeri adalah menjalankan kebijakan Bank Indonesia dalam menjaga stabilitas nilai rupiah, stabilitas sistem keuangan, efektivitas Pengelolaan Uang Rupiah (PUR) dan kehandalan Sistem

Pembayaran (SP) untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah maupun nasional jangka panjang yang inklusif dan berkesinambungan.

Tugas pokok Kantor Perwakilan Dalam Negeri Kota/Kabupaten adalah:

1. Melakukan koordinasi, monitoring, dan evaluasi terkait pengembangan ekonomi daerah, ekonomi syariah, dan kehumasan, melakukan implementasi kebijakan SP, PUR, dan KI di daerah melalui kegiatan operasional SP Non Tunai dan implementasi SP Non Tunai, dan melakukan pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah dan pelaksanaan operasional pengelolaan uang rupiah;
2. Menyusun rekomendasi terkait pengembangan ekonomi daerah, ekonomi syariah, kehumasan, implementasi kebijakan SP PUR, pengawasan, perizinan, dan perlindungan konsumen sistem pembayaran dan rencana operasional pengelolaan uang rupiah;
3. Melakukan asesmen terkait data dan statistik ekonomi dan keuangan daerah, pengembangan ekonomi daerah, implementasi kebijakan sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, dan rencana operasional pengelolaan uang rupiah;
4. Mengelola data/informasi terkait pengembangan ekonomi daerah, implementasi kebijakan sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah. Pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumen sistem pembayaran dan operasional pengelolaan uang rupiah.

### 3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Survey Explanatory* yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018: 46).

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diukur pengaruhnya yaitu Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel terikat dan *Digital Mindset* ( $Z$ ) sebagai variabel intervening. Untuk menjelaskan operasionalisasi variabel dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	2	3	4
Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa di Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan, 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional	Ordinal
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Ordinal



1	2	3	4
	mempertahankan keanggotaannya di Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon		
<i>Digital Mindset</i> (Z)	<i>Digital mindset</i> adalah sikap, keyakinan, dan cara berpikir yang memungkinkan pegawai di Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi.	1. Keyakinan Digital ( <i>Digital Belief</i> ) 2. Keingintahuan Digital ( <i>Digital Curiosity</i> ). 3. Keberanian Digital ( <i>Digital Venturesomeness</i> ) 4. Kolaborasi Digital ( <i>Digital Collaboration</i> ) 5. Kelincahan Digital ( <i>Digital Agility</i> )	Ordinal
Kinerja pegawai (Y)	Kemampuan pegawai Kantor Perwakilan BI Tasikmalaya dan Cirebon dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Ordinal

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Interview yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yaitu kepada pimpinan dan anggota organisasi.
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada pegawai. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis digunakan daftar pertanyaan/ pernyataan yang dapat berbentuk skala likert dengan komposisi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut: SS (Sangat Setuju), S

(Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Lebih jelasnya formasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**  
***Alternatif Jawaban, Skor Positif dan Skor Negatif***

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2018: 87

3. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dari sumber-sumber yang ada dalam organisasi berupa buku-buku pedoman pelaksanaan pekerjaan serta terkait dengan aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan yang terkait pula dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Dokumen yang diambil adalah dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.2.3 Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi (*population/ universe*) adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 115). Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 2018: 155). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Pegawai Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia**  
**Tasikmalaya dan Cirebon**

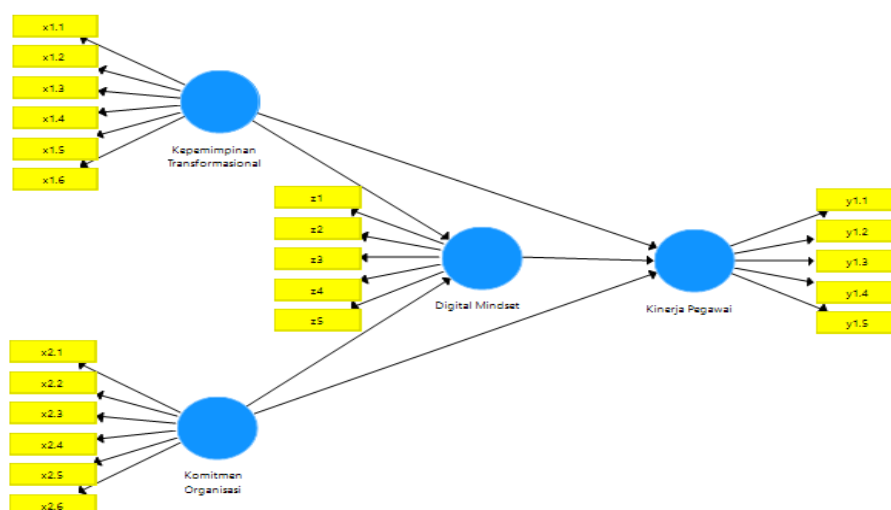
No.	Nama	Jumlah
1	Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya	50
2	Kantor Perwakilan Bank Indonesia Cirebon	47
Jumlah		97

Sumber: Data KPwBI Tasikmalaya dan Cirebon, 2024

Dari data di atas, ukuran populasi penelitian adalah sebanyak 97 orang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dan Cirebon, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sensus. Sensus terjadi apabila setiap anggota atau karakteristik di dalam populasi dikenai penelitian (Sugiyono, 2018: 161). Oleh karena itu ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang pegawai.

### 3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum, berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat diketahui model penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *digital mindset* terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2017) SEM adalah teknik analisis *multivariate* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut (Ghozali dan Latan, 2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

#### **3.2.5.1 Measurement (Outer) Model (Uji Validitas dan Reliabilitas)**

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program *SmartPLS 4.0*. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2012).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Ghozali dan Latan, 2012).

Menurut (Husein, 2011) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *Convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,7$ .
2. *Discriminant validity* adalah nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
3. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas  $> 0,7$  maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
5. *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

#### **3.2.5.2 Structural (Inner) Model**

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner* model dapat diukur dengan melihat nilai *RSquare model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level* 5%) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level* 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam (Sarwono, 2013) menjelaskan “kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
2. *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

### 3.2.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 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 atau penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$  (Husein, 2011). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel  $Y$ ).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel  $Y$ ).

Ho :  $\beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari komitmen organisasi (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel Y)

Ho :  $\beta_3 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari *digital mindset* (variabel Z) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ha :  $\beta_3 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari *digital mindset* (variabel Z) terhadap kinerja pegawai (variabel Y).

Ha :  $\beta_4 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui *digital mindset* (variabel Z)

Ho :  $\beta_4 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional (variabel  $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui *digital mindset* (variabel Z).

Ha :  $\beta_5 \neq 0$ , terdapat pengaruh dari komitmen organisasi (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) melalui *digital mindset* (variabel Z).

Ho :  $\beta_5 = 0$ , tidak terdapat pengaruh dari komitmen organisasi (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) melalui *digital mindset* (variabel Z).

Kriteria uji:

- Ho di terima, jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$
- Ho ditolak, jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{statistik}} > t_{\text{tabel}}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t tabel adalah 1,96



#### 3.2.5.4 Alasan Menggunakan *Partial Least Square (PLS)*

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten, karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam *covarian based SEM* karena akan terjadi *unidentified model* (Ghozali dan Latan, 2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk latennya yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model *path*
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan *manifest* tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar di seluruh nilai rata-ratanya.

5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel mediasi secara langsung dan tidak langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel mediasi.