

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, spiritualitas, budaya organisasi, kinerja pegawai dan motivasi kerja pada ASN Kabupaten Pangandaran. Ruang lingkup ini adalah mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Lingkungan Kerja, Spiritualitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada ASN Kabupaten Pangandaran) “

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang dapat berupa metode kuantitatif atau kualitatif, tergantung pada jenis penelitian dan pertanyaan yang ingin dijawab (Creswell & Creswell, 2022). Penelitian ini termasuk penelitian *kuantitatif* dalam pengertian bahwa dalam penelitian ini menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data sampai penafsiran terhadap data dengan pengujian statistik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei, metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

3.2.1 Operasional Variabel

Variabel adalah atribut atau karakteristik dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan dapat berubah dari satu kelompok ke kelompok lainnya (Creswell & Creswell, 2022). Variabel penelitian dalam penelitian ini mencakup variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Berikut adalah penjelasan masing-masing variabel:

3.2.1.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain dalam penelitian (Creswell & Creswell, 2022). Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas karena berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)
2. Lingkungan Kerja (X_2)
3. Spiritualitas di Tempat Kerja (X_3)
4. Budaya Organisasi (X_4)

3.2.1.2 Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen yang berperan dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel tersebut (Creswell & Creswell, 2022). Variabel intervening atau mediator adalah variabel yang menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu hubungan antara variabel independen dan dependen terjadi. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z)

3.2.1.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel lainnya dalam penelitian. Variabel ini juga disebut sebagai variabel terikat karena perubahan nilainya tergantung pada perubahan variabel lain. Menurut Creswell & Creswell (2022) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y_2)

Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Kemampuan pemimpin dalam memotivasi, menginspirasi, dan membangun komitmen ASN Kabupaten Pangandaran untuk mencapai tujuan organisasi.	1. <i>Idealized Influence</i> 2. <i>Inspirational Motivation</i> 3. <i>Intellectual Stimulation</i> 4. <i>Individual Consideration</i>	Ordinal
Lingkungan Kerja (X_2)	Faktor-faktor non-fisik dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas ASN Kabupaten Pangandaran	1. <i>Ethical Dimension</i> 2. <i>Autonomy</i> 3. <i>Stress and Work Pressure</i> 4. <i>Work Practices</i> 5. <i>Managerial Support</i> 6. <i>Commitment</i> 7. <i>Role Clarity</i> 8. <i>Social Responsibility</i> 9. <i>Peer Cohesiveness</i>	Ordinal
Spiritualitas (X_3)	Aspek-aspek spiritualitas yang mencerminkan rasa makna, tujuan, serta keterhubungan ASN.	1. <i>Spiritual orientation</i> 2. <i>Compassion</i> 3. <i>Meaningful Work</i> 4. <i>Alignment of Values</i>	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)
	Kabupaten Pangandaran dengan nilai-nilai positif dalam bekerja		
Budaya Organisasi (X ₄)	Nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi yang membentuk perilaku ASN Kabupaten Pangandaran dalam bekerja.	1. <i>Involvement</i> 2. <i>Consistency</i> 3. <i>Adaptability</i> 4. <i>Mission</i>	Ordinal
Motivasi Kerja (Z)	Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi ASN Kabupaten Pangandaran dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.	1. <i>Amotivation</i> 2. <i>External Regulation</i> 3. <i>Introjected Regulation</i> 4. <i>Identified Regulation</i> 5. <i>Intrinsic Motivation</i>	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Tingkat efektivitas dan efisiensi ASN Kabupaten Pangandaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi.	1. <i>Task Performance</i> 2. <i>Contextual Performance</i> 3. <i>Counterproductive Work Behavior</i>	Ordinal

Sumber : data diolah penulis

3.2.2 Populasi dan Sampel

3.2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek atau wilayah penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) golongan III (tiga) pada Organisasi Perangkat Daerah lingkup Badan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran.

Tabel 3.2
Jumlah ASN Golongan III pada OPD lingkup Badan di lingkungan
Pemerintah Kabupaten Pangandaran

No (1)	Organisasi Perangkat Daerah (2)	Pegawai Golongan III (3)
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	33
2	Badan Keuangan dan Aset Daerah	17
3	Badan Pendapatan Daerah	14
4	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
5	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	11
6	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	12
Jumlah		108

Sumber : BKPSDM Kabupaten Pangandaran

3.2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi dengan tujuan untuk mewakili populasi dalam penelitian atau studi. Jadi, sampel bukan hanya sebagian dari populasi secara fisik, tetapi juga harus mencerminkan karakteristik penting dari populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan

digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus sloving, dikarenakan populasinya sudah diketahui

Berikut rumus *Slovin* untuk menghitung sampel penelitian:

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

Di mana:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

$(e)^2$ = standar error (5%)

Maka perhitungan jumlah sampel minimum adalah:

$$n = \frac{108}{1+108(0,05)^2} = 85,039 \approx 90 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah populasi sebanyak 108 dengan batas kesalahan 5 %, maka sampel minimum yang dibutuhkan adalah 85,039 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 90 responden.

Menurut Sugiyono (2020) teknik pengambilan sampel terdiri dari dua jenis, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan perbandingan yang sesuai berdasarkan jumlah ASN golongan 3 (tiga) di masing-masing OPD. Rumus dalam pengambilan sampel dihitung menggunakan rumus dibawah ini:

$$n = \frac{\text{Populasi setiap OPD}}{\text{Jumlah Populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Dimana :

n = jumlah sampel setiap OPD

Adapun penentuan jumlah sampel minimal setiap OPD disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Perhitungan *Propotional Random Sampling*

No	Organisasi Perangkat Daerah	Pegawai Golongan III	Sampel
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	33	27
2	Badan Keuangan dan Aset Daerah	17	14
3	Badan Pendapatan Daerah	14	12
4	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	21	18
5	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	11	9
6	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	12	10
Jumlah		108	90

Sumber : Data diolah penulis

3.2.3 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel guna mendukung analisis serta menjawab pertanyaan penelitian. Menurut Creswell & Creswell (2022), metode pengambilan data adalah teknik yang digunakan dalam proses mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, baik dari sumber primer maupun sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei kuesioner dan dokumentasi.

3.2.3.1 Survei Kuesioner

Survei merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden guna memperoleh informasi yang sistematis terkait dengan variabel penelitian (Arundel, 2023). Metode survei

digunakan untuk mengukur opini, sikap, dan karakteristik individu atau kelompok dalam suatu populasi tertentu. Pada penelitian ini akan digunakan untuk mengumpulkan data primer secara langsung dari pegawai ASN yang menjadi responden penelitian sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Survei dilakukan secara daring (*online*) dan luring (*offline*) untuk menjangkau seluruh responden. Survei daring dilakukan melalui platform seperti Google Forms atau aplikasi survei lainnya dan survei luring dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner dalam bentuk cetak kepada pegawai ASN secara langsung. Alat yang digunakan untuk survei pada penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner adalah instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel yang diteliti (Brace & Bolton, 2022). Kuesioner digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengumpulan data dengan waktu yang efisien. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dalam jangka waktu tertentu dan mengembalikannya melalui platform online atau secara fisik kepada peneliti.

3.2.3.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan menelaah dokumen atau arsip yang telah tersedia, seperti laporan resmi, publikasi pemerintah, atau data statistik yang relevan dengan penelitian (Creswell & Creswell, 2022). Dokumentasi dilakukan untuk memverifikasi atau membandingkan hasil analisis data primer dengan sumber informasi lain yang lebih luas. Dokumen yang digunakan berupa laporan instansi pemerintah, publikasi

statistik, kebijakan, buku, artikel penelitian dan peraturan terkait pegawai ASN dan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan topik penelitian.

3.2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara sistematis dan terstruktur. Menurut Arundel (2023), instrumen penelitian adalah alat yang dirancang untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel guna menjawab pertanyaan penelitian. instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah jenis kuesioner di mana responden hanya dapat memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan oleh peneliti, tanpa memberikan jawaban terbuka atau keterangan tambahan (Brace & Bolton, 2022). pertanyaan dalam kuesioner ini berbentuk skala Likert. Skala Likert adalah salah satu metode pengukuran sikap yang digunakan dalam penelitian sosial dan bisnis, di mana responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan yang diajukan (Wind, 2023). Skala ini biasanya terdiri dari lima hingga tujuh tingkat jawaban dan dalam penelitian ini akan menggunakan 5 tingkat yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran

Notasi	Kategori Respon	Skor		Predikat	
		Positif	Negatif	Positif	Negatif
STS	Sangat Tidak Setuju	5	1	Sangat Tinggi	Sangat Rendah
TS	Tidak Setuju	4	2	Tinggi	Rendah
KS	Kurang Setuju	3	3	Sedang	Sedang
S	Setuju	2	4	Rendah	Tinggi
SS	Sangat Setuju	1	5	Sangat Rendah	Sangat Tinggi

Sumber: (Wind, 2023)

3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan statistik deskriptif dan deskriptif inferensial dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dibantu *software* SmartPLS 4.0. Adapun tahapan yang dilakukan selama analisis data sebagai berikut.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Dalam mempermudah analisis deskriptif, digunakan skala rating untuk melihat gambaran umum variabel variabel yang diteliti. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui instrumen kuesioner bersifat ordinal, yaitu data yang menunjukkan urutan tetapi belum memiliki jarak yang pasti antar kategori. Data ordinal diberi skor numerik sesuai dengan bobot masing-masing kategori jawaban (sangat tidak setuju = 1 hingga sangat setuju = 5). Skor tersebut kemudian dianalisis melalui tabel distribusi frekuensi guna mengetahui jumlah responden pada setiap kategori untuk setiap indikator. Setelah seluruh indikator memiliki skor total, langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan skor-skor tersebut menggunakan metode Nilai Jenjang Interval (NJI) yang dikemukakan oleh Sudjana (2005). NJI digunakan untuk menetapkan jenjang klasifikasi kualitas data, seperti sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Rumus NJI adalah sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh nilai interval yang digunakan untuk membuat batas antar kategori dalam garis kontinum. Rentang skor dapat dibagi menjadi lima kelas yang merepresentasikan tingkat kualitas, yakni:

Tabel 3.5
Rentang Skor Jenjang Interval

Interval	Interpretasi
X1 - X2	Sangat Tidak Baik
X2 - X3	Tidak Baik
X3 - X4	Kurang baik
X4 - X5	Baik
X5 - X6	Sangat Baik

3.2.5.2 Uji SEM (Structural Equation Modeling)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factorial analysis*) yang dikembangkan dalam psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modelling*) yang dikembangkan dalam ekonometrika (Ghazali dalam Haryono, 2016: 3).

Pada saat ini SEM banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu yaitu *marketing*, SDM, *behavioral science*, psikologi, ekonomi, pendidikan dan ilmu-ilmu sosial lainnya. SEM dikembangkan sebagai jalan keluar dari berbagai kesulitan atau keterbatasan analisis multivariat. (Haryono, 2016: 9).

Metode SEM memiliki beberapa keunggulan, diantaranya:

1. Dapat membuat model dengan banyak variabel;
2. Dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*);

3. Dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*);
4. Mengkonfirmasi teori sesuai dengan data penelitian (*confirmatory factor analysis*);
5. Dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif;
6. Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan model regresi ketika memodelkan interaksi, *non-linieritas*, pengukuran *error*, korelasi *error terms*, dan korelasi antar variabel laten independen berganda;
7. Digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian;
8. Melakukan analisis faktor, jalur dan regresi;
9. Mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya;
10. Memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Latan, 2012: 7; Ghozali, 2008: 1; Jogiyanto, 2011: 48; Wijaya, 2009: 1 dalam Haryono, 2016:8).

Secara garis besar metode SEM dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu SEM berbasis *Covariance* atau *Covariance Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) dan SEM berbasis varian atau komponen / *Variance* atau *Component Based SEM* (VB-SEM) yang meliputi *Partial Least Square* (PLS) dan *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA). Sedangkan jika dilihat dari

sifat pemenuhan asumsi dasar analisis SEM, terdapat isitlah *Hard* vs *Soft Modeling of SEM*. *Covariance Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) disebut *Hard-Modeling*, dan *Variance atau Component Based SEM* (VB-SEM) disebut *Soft-Modeling* (Haryono, 2016: 12).

3.2.5.3 Pengertian PLS SEM

PLS yang pada awalnya diberi nama NIPALS (*Non-linear Iterative Partial Least Square*) juga dapat disebut sebagai teknik *prediction-oriented*. Pendekatan PLS secara khusus berguna juga untuk memprediksi variabel dependen dengan melibatkan sejumlah besar variabel independen. PLS selain digunakan untuk keperluan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), tetapi dapat juga digunakan untuk *Exploratory Factor Analysis* (EFA) ketika dasar teori konstruk atau model masih lemah. Pendekatan PLS bersifat *Asymptotic Distribution Free* (ADF), artinya data yang dianalisis tidak memiliki pola distribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio (Haryono, 2016: 377). Salah satu perbedaan antara metode PLS dan SEM adalah bahwa PLS lebih bersifat model prediksi, sedangkan SEM menguji kausalitas (teori) (Hair et al., 2011). Metode analisis pasti memiliki kekurangan dan kelebihannya masing-masing, termasuk juga *Partial Least Square Path Modeling* (PLS-SEM), keunggulan-keunggulan dari PLS:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kelompok);
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antara variabel independen;
3. Hasil tetap kokoh (*robust*), walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*);

4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi;
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif;
6. Dapat digunakan pada sampel kecil;
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal;
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal dan kontinu (Jogiyanto dalam Hamid dan Anwar, 2019: 17).

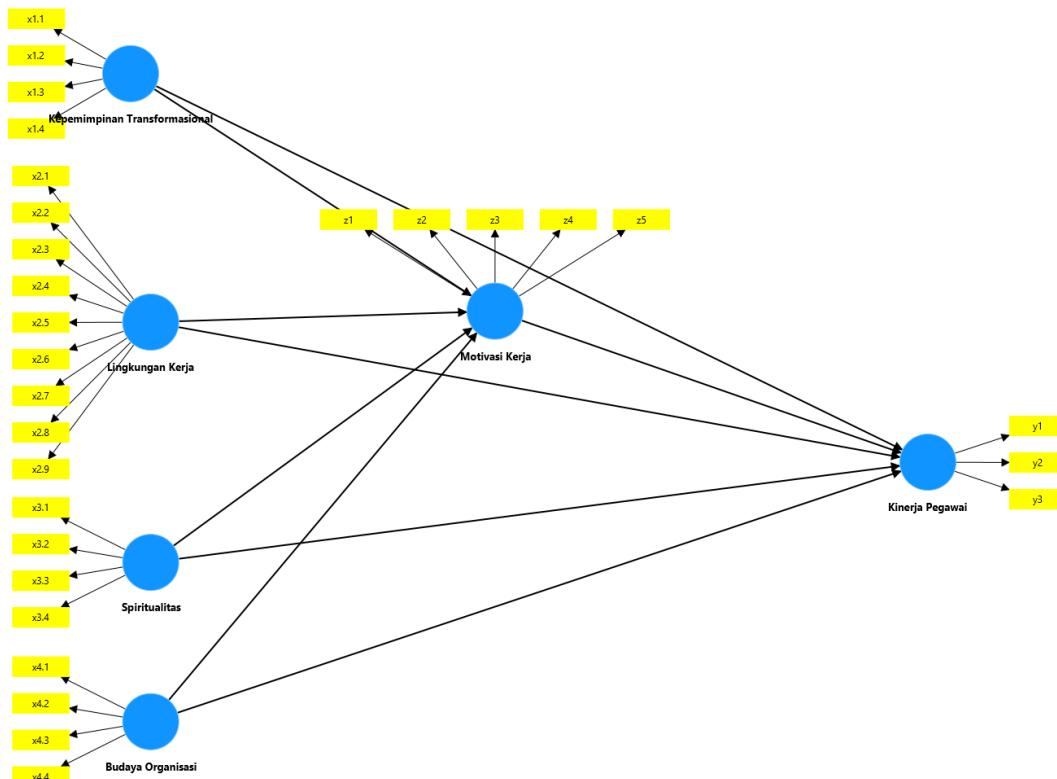
Adapun kelemahan-kelemahan PLS adalah sebagai berikut.

1. Sulit menginterpretasi *loading* variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan *crossproduct* yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antarmanifes variabel independen);
2. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses *bootstrap*;
3. Terbatas pada proses pengujian model estimasi statistika.

3.2.5.4 Estimasi Model dalam PLS-SEM

Tahapan pada analisis PLS terbagi dalam beberapa tahap, untuk tahap pertama yaitu estimasi model dalam PLS-SEM. Pendugaan parameter dalam PLS meliputi 3 (tiga) tahap, yaitu : (1) menciptakan skor variabel laten dari *weight estimate*, (2) menaksir koefisien jalur (*path coefficient*) yang menghubung antar variabel laten dan menaksir *loading factor* (koefisien model pengukuran) yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya, dan (3) menaksir parameter lokasi (Lahmoller dalam Yamin dan Kurniawan (2011: 16). Analisis pada tahap ini berupa algoritma PLS yang berisi prosedur iterasi yang menghasilkan skor

variabel laten. Setelah ditemukan skor variabel laten, maka analisis tahap selanjutnya dilakukan (Haryono, 2016: 381). Untuk Model Penelitian SEM pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut.



Sumber: Diolah oleh peneliti

Gambar 3.1
Model Penelitian SEM

3.2.5.5 Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukur (*measurement model*) dan evaluasi inner model atau model struktural (*structural measurement*) (Haryono, 2016: 382).

1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan evaluasi pengujian hubungan antar variabel konstruk (indikator) dengan variabel laten-nya. Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan pendekatan uji validitas dan reliabilitas (Syahrir et al., 2022: 75). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan rasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (Jogiyanto dalam Hamid dan Anwar, 2019: 41). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

- a. Validitas konvergen, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto dalam Hamid dan Anwar, 2019: 41). Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk (Ghozali dan Latan dalam Hamid dan Anwar, 2019: 41). Untuk ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,60 dengan konstruk yang ingin diukur. Selain melihat nilai dari loading faktor, validitas itu dapat juga dilihat nilai dari *average variance inflation factor* (AVE), dimana dikatakan valid jika $AVE > 0.5$ (Sihombing et al., 2024: 49).
- b. Validitas diskriminan, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Jogiyanto dalam Hamid dan Anwar, 2019: 42). Nilai ini merupakan nilai

cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* konstruk yang lain. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model atau yang dikenal dengan pengujian Fornell dan Larcker (Sihombing et al., 2024: 50)

- c. Uji reliabilitas, digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali dan Latan dalam Hamid dan Anwar, 2019: 42). Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70 (Sihombing et al., 2024: 50).

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian PLS (Outer Model)

Uji Validitas & Reliabilitas	Kriteria Pengujian	Sumber
Validitas Convergent	<u>Loading Factors >0,70</u> <u>AVE > 0,50</u>	
Validitas Discriminant	<u>Fornell Larcker Criterion (FLC) > dari konstruk alinnya</u> <u>Cross Loading > 0,70</u>	Sihombing et al (2024)
Composite Reliability	<u>Cronbach;s Alpha > 0,6</u> <u>Composite Reliability > 0,70</u>	

Sumber : Data diolah penulis

2. Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path (Sihombing et al., 2024: 51).

- a. *R Square* (R^2), Nilai R Square dapat diartikan sebagai koefisien determinasi dalam konteks konstruk yang dianalisis endogen. Nilai R-Square biasanya diinterpretasikan sebagai kuat pada 0,67, sedang pada 0,33, dan lemah pada 0,19. Koefisien determinasi (R square Adjusted) menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dengan menganalisis perbedaan nilai R-square, dapat diketahui apakah variabel laten independen tertentu memiliki dampak signifikan terhadap variabel laten dependen (Sihombing et al., 2024: 51).
- b. *F square* (f_2), untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif dengan *effect size* f_2 . *Effect size* f_2 yang disarankan adalah di atas 0.15, dimana dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh moderat pada level *structural* (Sihombing et al., 2024: 51).
- c. *Stone-Geisser Q-square test (Predictive Relevance)*, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus: (Sihombing et al., 2024: 52)

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

d. *Goodness of Fit* (gof), evaluasi *Goodness of Fit* model diukur menggunakan R^2 varibel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Suatu model dikatakan baik jika nilai gof di atas 0,38.

Untuk menghitung GoF dapat digunakan rumus: (Sihombing et al., 2024: 52)

$$GOF = \sqrt{AVE * R^2}$$

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian PLS (Inner Model)

Kriteria	Rule of Thumb	Sumber
R-Square (R^2)	Nilai R^2 berkisar antara 0.69 (kuat), 0.33 (moderat), dan 0.19 (lemah)	
F- Square (f^2)	Kriteria f^2 square, yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar)	
Q-Square (Q^2)	$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance, dan bila $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance	Sihombing et al (2024)
Godness of Fit (GoF)	GoF < 0,38: Model kurang memiliki tingkat kesesuaian dan kelayakan dan bila GoF > 0,38: Model dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian dan kelayakan yang baik	

Sumber : Data diolah penulis

3.2.5.6 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kausal antara konstruk eksogen, yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, spiritualitas di tempat kerja, dan budaya organisasi terhadap konstruk endogen, yaitu kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui konstruk motivasi kerja sebagai mediator. Pengaruh langsung dianggap signifikan apabila memenuhi salah satu kriteria $t\text{-statistic} > 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$. Berikut adalah daftar hipotesis pengaruh langsung yang akan diuji dalam penelitian ini:

Tabel 3.8
Hipotesis Pengaruh Langsung

Kode Hipotesis (1)	Hubungan Antar Variabel (2)	H_0 (Hipotesis Nol) (3)	H_a (Hipotesis Alternatif) (4)
H1	Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H2	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H3	Spiritualitas → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H4	Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H5	Kepemimpinan Transformasional → Motivasi Kerja	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H6	Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H7	Spiritualitas → Motivasi Kerja	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.

(1)	(2)	(3)	(4)
H8	Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.
H9	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan.	Terdapat pengaruh langsung signifikan.

3.2.5.7 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menilai peran mediasi motivasi kerja dalam menjembatani hubungan antara variabel-variabel eksogen (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, spiritualitas, dan budaya organisasi) terhadap variabel endogen yaitu kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung dianggap signifikan jika $t\text{-statistic} > 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$. Terdapat tiga model analisis yang melibatkan variabel mediator (Nitzl et al., 2016) sebagai berikut:

- 1) Full mediation ditunjukkan ketika efek langsung tidak signifikan, sedangkan efek tidak langsung signifikan. Ini berarti hanya terdapat efek tidak langsung melalui variabel mediator.
- 2) Partial mediation ditunjukkan jika kondisi baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung adalah signifikan..
- 3) Unmediated ditunjukkan jika baik efek tidak langsung maupun efek langsung tidak signifikan.

Tabel 3.9
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Kode Hipotesis (1)	Jalur Mediasi (2)	H₀ (Hipotesis Nol) (3)	H_a (Hipotesis Alternatif) (4)
H10	Kepemimpinan Transformasional → Motivasi → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.	Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.
H11	Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.	Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.
H12	Spiritualitas → Motivasi → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.	Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.
H13	Budaya Organisasi → Motivasi → Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.	Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan melalui motivasi kerja.