

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) berfungsi untuk menilai sejauh mana perusahaan menerapkan sistem perlindungan kerja yang efektif guna meminimalisir risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja pada karyawan. Keterikatan Kerja (X2) berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat Keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang tercermin melalui semangat kerja, dedikasi, serta keterikatan karyawan dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari. Kepuasan Kerja (Z) berfungsi mengukur tingkat kepuasan karyawan operasional dapat mempengaruhi variabel X terhadap variabel Y. Serta Produktivitas Karyawan (Y) yang berfungsi untuk menggambarkan tingkat kemampuan karyawan operasional di PT Pertamina *Maintenance & Construction* Unit Kota Tasikmalaya dalam menghasilkan *output* kerja secara optimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya, dalam rangka mendukung pencapaian tujuan operasional perusahaan.

3.1.1 Profil dan Sejarah Perusahaan

3.1.1.1 Profil Perusahaan

PT *Pertamina Maintenance & Construction* merupakan perusahaan atau persero yang secara garis besar bergerak dibidang jasa pemeliharaan dan konstruksi. PT *Pertamina Maintenance & Construction* dikenal juga dengan nama “PertaMC” merupakan salah satu cucu perusahaan PT Pertamina (Persero) dan anak perusahaan dari PT Pertamina Patra Niaga.



Sumber: PT. *Pertamina Maintenance & Construction* (2026)

Gambar 3.1 Logo PertaMC

Visi :

“Menjadi Perusahaan Global di bidang Jasa Pemeliharaan dan Konstruksi serta
Penunjang Bisnis Energi”

Misi

- Memberikan kepuasan, manfaat, solusi dan nilai tambah yang maksimal bagi para stakeholder

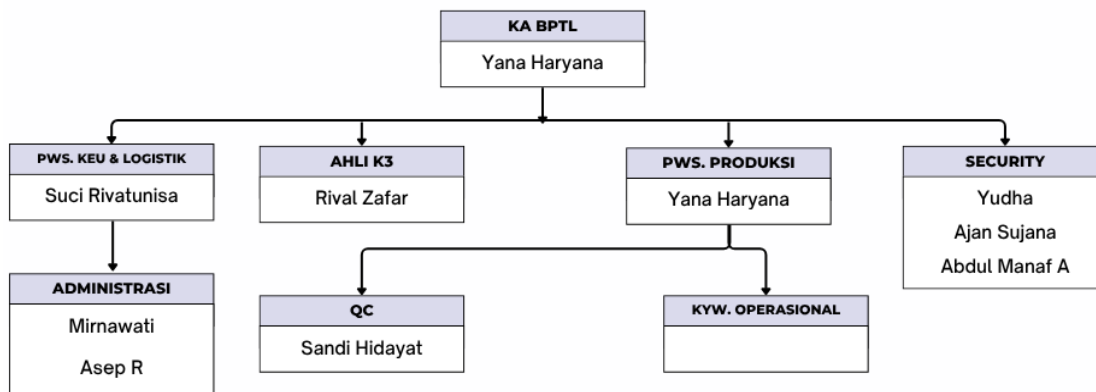
- Membangun organisasi dan sumber daya manusia yang unggul untuk menjawab tantangan industri dan memenuhi kebutuhan pasar
- Penerapan teknologi yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pembangunan fasilitas produksi energi, pemeliharaan kegiatan operasi dan penyedia tenaga ahli secara profesional

PT Pertamina *Maintenance & Construction* memiliki beberapa lini bisnis yaitu *construction, operation & maintenance, plant services* dan *consulting & manpower services*. Keempat lini bisnis ini merupakan keunggulan produk atau jasa yang ditawarkan oleh PertaMC.

3.1.1.2 Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini berganti nama menjadi PT Pertamina *Maintenance & Construction*, sebelumnya bernama PT Elnusa Petro Teknik yang didirikan di Jakarta pada tanggal 29 Juli 1996. Lalu, pada tahun 2007 berganti nama lagi menjadi PT Patra Teknik, dan pada tahun 2014 kembali mengubah identitasnya menjadi PT Patra Badak Arun Solusi (PBAS) serta melebarkan lingkup lini bisnisnya. Sampai pada akhirnya, pada 20 Oktober 2023 PT Patra Badak Arun Solusi (PBAS) mengganti kembali namanya menjadi PT Pertamina *Maintenance & Construction* hingga sekarang.

3.1.1.3 Struktur Organisasi PT Pertamina *Maintenance & Construction* Unit Kota Tasikmalaya



Sumber: PT. Pertamina *Maintenance & Construction* Unit Kota Tasikmalaya (2026)

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PertaMC Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun dengan variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software SmartPLS. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan terukur dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatori, yang dirancang untuk menjelaskan dan menguji hubungan sebab akibat antara variabel eksogen (penerapan K3 dan keterikatan kerja) dengan variabel endogen (kepuasan kerja & produktivitas karyawan). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran numerik yang objektif, pengujian hipotesis melalui statistik, dan generalisasi terbatas pada konteks perusahaan spesifik (Creswell & Creswell, 2018).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memastikan penelitian ini berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, diperlukan pemahaman mendalam tentang elemen-elemen dasar yang menjadi landasan penelitian, yang terangkum dalam operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel mencakup penjelasan mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah:
 - a. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
 - b. Keterikatan Kerja (X2)

2. Variabel mediasi (Z) adalah variabel perantara yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak bersifat langsung. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Z).
3. Variabel dependen atau terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Penerapan K3 adalah tingkat pelaksanaan sistem/aturan K3 di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang diwujudkan melalui kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan—evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan (Kartika et al., 2025)	1. Kebijakan dan Komitmen K3	• Perusahaan memiliki aturan/SOP K3 yang jelas dan disosialisasikan.	O
			• Atasan memberi contoh kepatuhan K3 dalam pekerjaan.	R
		2. Perencanaan K3	• Potensi bahaya kerja diidentifikasi sebelum pekerjaan dilakukan.	D
			• Ada langkah pengendalian risiko yang diterapkan pada pekerjaan berisiko.	I
		3. Pelaksanaan K3	• APD tersedia dan digunakan sesuai jenis pekerjaan.	N
			• Melakukan <i>briefing</i> K3 terkait pekerjaan.	A
				L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		4. Pemantauan dan Pelaporan	- Dilakukan pemeriksaan/inspeksi K3 secara berkala. - Insiden/nyaris celaka dilaporkan dan ditindaklanjuti.	
		5. Tinjauan dan Perbaikan	- Perusahaan melakukan evaluasi K3 dan memperbaiki kekurangan yang ditemukan. - Masukan pekerja terkait keselamatan ditampung dan ditindaklanjuti.	
Keterikatan Kerja (X2)	Keterikatan Kerja adalah tingkat motivasi, semangat, dan Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Schaufeli et al., 2002)	1. <i>Vigor</i>	- Semangat kerja yang tinggi - Tekun dalam bekerja - Tidak mudah menyerah	O
				R
				D
		2. <i>Dedication</i>	- Kebanggaan atas pekerjaan - Berinisiatif dalam bekerja - Antusias dalam bekerja	I
				N
				A
		3. <i>Absorption</i>	- Konsentrasi penuh saat bekerja - Bekerja di luar jam kerja - Mengutamakan pekerjaan	L
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah merasa senang atau tidak	1. Pekerjaan itu sendiri	- Tantangan dan variasi tugas pekerjaan - Kejelasan dan tanggung jawab pekerjaan	O
				R
				D
				I

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	senang, yang merupakan hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi sikap mental mereka. (Hasibuan, 2017)	2. Upah atau gaji	• Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan • Keadialan dalam penentuan upah atau gaji	N A L
		3. Kesempatan untuk kenaikan jabatan atau promosi dalam karir	• Kejelasan proses promosi • Peluang untuk mengembangkan karir	
		4. Supervisi	• Kejelasan dan dukungan dari atasan • Frekuensi dan kualitas umpan balik	
		5. Rekan kerja	• Kerjasama dan dukungan rekan kerja • Lingkungan social dan keharmonisan di tempat kerja	
		6. Kondisi kerja	• Fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja • Keamanan dan kesehatan kerja	
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan adalah kemampuan menghasilkan <i>output</i> kerja (kuantitas & kualitas) secara efektif dan efisien	1. Kuantitas <i>Output</i>	• Mampu mencapai target jumlah pekerjaan/<i>output</i> yang ditetapkan • Dapat menyelesaikan <i>volume</i> kerja yang tinggi ketika dibutuhkan.	O R D I N

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	dibandingkan <i>input</i> (waktu, tenaga, sumber daya) dalam periode tertentu. (Wahyuni, 2017)	2. Kualitas <i>Output</i>	• Hasil kerja jarang mengalami kesalahan / ulang kerja (<i>rework</i>). • Hasil kerja saya sesuai standar kualitas	A L
		3. Efisiensi Waktu	• Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu standar/target • Mampu mengatur waktu agar pekerjaan tidak menumpuk.	
		4. Efisiensi Sumber Daya	• Menggunakan bahan/alat/energi secara hemat tanpa menurunkan kualitas. • Berupaya meminimalkan pemborosan saat bekerja	
		5. Konsistensi Capaian	• Produktivitas kerja stabil dari waktu ke waktu. • Mampu mempertahankan performa meski beban kerja meningkat.	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner *self-administered* berbasis *Google Form* untuk mengukur persepsi responden, serta dokumentasi seperti laporan K3 dan

KPI produktivitas. Jenis data primer adalah kuantitatif ordinal (skala Likert dari kuesioner) (Sugiyono, 2023). Sumber data primer adalah responden karyawan operasional. Dengan tambahan data sekunder dari dokumen *internal* PertaMC Kota Tasikmalaya, seperti laporan K3 tahunan, dan KPI produktivitas, yang digunakan untuk konteks empiris (Creswell & Creswell, 2018). Data sekunder dikumpulkan melalui wawancara dengan manajemen atau ketua perusahaan untuk mendapatkan perspektif mendalam tentang penerapan K3, keterikatan, serta kepuasan.

3.2.3.2 Populasi dan Sasaran

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional di PT Pertamina *Maintenance & Construction* Unit Kota Tasikmalaya, berjumlah 32 orang, yang terlibat dalam aktivitas operasional seperti pemeliharaan peralatan, konstruksi infrastruktur, dan tugas berisiko tinggi. Sasaran penelitian adalah mengukur bagaimana K3 dan keterikatan kerja memengaruhi produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di kelompok ini, dengan fokus pada karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun untuk memastikan relevansi data (Creswell & Creswell, 2018).

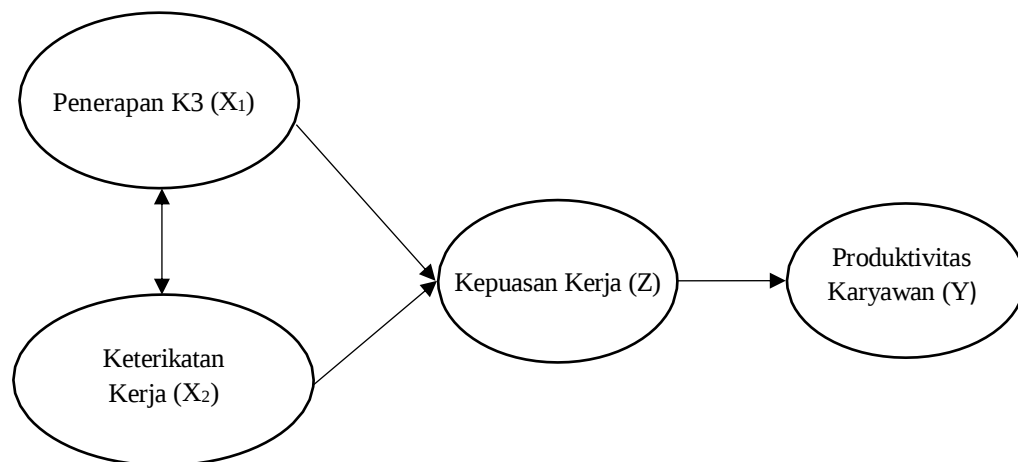
3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel diambil secara penuh dari populasi (sensus), yaitu 32 responden, menggunakan teknik *purposive non-probabilitas*. Teknik ini dipilih karena populasi

kecil dan homogen, memungkinkan pemilihan berdasarkan kriteria inklusi (pengalaman kerja >1 tahun, terlibat tugas operasional) untuk memastikan representasi maksimal (Creswell & Creswell, 2018).

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini, dapat digambarkan suatu pengaruh yang dapat disajikan melalui model penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Keterikatan Kerja, terhadap Produktivitas Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berikut model penelitian yang digambarkan.



Gambar 3.3 : Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Yang dimaksud dengan analisis data adalah serangkaian proses dalam mengelompokkan data yang telah terkumpul dimana data tersebut dapat berupa variabel, jenis responden yang disajikan dalam bentuk data setiap variabel yang akan diteliti untuk menghitung dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019: 206). Untuk menguji dan menghitung data variabel Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan terdapat dua analisis yang digunakan.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan berdasarkan kondisi nyata, tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019: 206). Analisis ini lebih tepat digunakan saat penelitian dilakukan pada populasi tanpa menggunakan sampel. Dalam pengelompokan data, analisis deskriptif dapat mencakup perhitungan modus, median, dan mean, serta penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, persentase, diagram lingkaran, atau pictogram. Untuk mengukur hasil pembobotan data berdasarkan jawaban responden, digunakan Skala Likert, yang dirancang melalui pernyataan-pernyataan tertutup dengan skala normal. Ketentuan-ketentuan terkait disajikan berikutnya.

Tabel 3. 2
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2019: 147-148)

Selanjutnya, untuk skala skor dengan pernyataan negatif adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TAP	Tidak Ada Pendapat
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

(Sumber: Sugiyono, 2019: 147-148)

Selanjutnya pengukuran dilakukan dengan menggunakan persentase dan pemberian skor, yang dihitung menggunakan formula (Sugiyono, 2023) sebagai berikut.

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = jumlah presentase jawaban

F = jumlah jawaban frekuensi

N = jumlah responden

Setelah semua ini diketahui, nilai total indikator dapat dihitung dalam interval, yang diuraikan di bawah ini.

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Kriteria pertanyaan = untuk mengidentifikasi kategori penilaian.

3.2.5.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM)

Hasil perolehan data penelitian yang sudah terkumpul melalui kuesioner ditabulasi dan diolah menggunakan model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). (PLS-SEM) merupakan salah satu metode yang ampuh sehingga sering disebut dengan soft modeling karena tidak memerlukan asumsi-asumsi yang lazim diterapkan dalam regresi OLS (*Ordinary Least Square*), seperti distribusi data yang harus normal dalam pengaturan multivariant dan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali & Latan, 2015: 5). Pada dasarnya *Partial Least Square* digunakan untuk menguji teori yang belum kuat serta data yang memiliki keterbatasan, seperti kecilnya jumlah sampel atau adanya masalah dalam normalitas data. Analisis PLS-SEM umumnya terdapat sub-model, yaitu model pengukuran (*measurment model*) yang juga dikenal sebagai *outer model*, dan model struktural (struktural model) yang sering disebut inner model. Salah satu *software* yang

digunakan untuk menganalisis model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah SmartPLS versi 4.0 Adapun tahapan dalam melakukan analisis PLS-SEM sebagai berikut.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui hasil evaluasi pengukuran atau *outer model*. Berikut penjelasannya :

a. Uji Validitas

Tes efektivitas digunakan untuk menilai validitas atau survei. Survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas diterapkan pada semua item pertanyaan untuk setiap variabel. Adapun beberapa tahapan dalam pengujian ini, yaitu melalui uji validitas (*convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*).

a) Validitas Konvergen

Berkaitan dengan gagasan bahwa tinggi pengukur-pengukur (variabel nyata) setiap konstruk harus berkorelasi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari loading factor, yang harus lebih dari 0,70. Sedangkan untuk mengetahui nilai validitas yang baik maka dilihat dari nilai AVE yang harus lebih besar dari 0,5.

b) Validitas Diskriminan

Gagasan bahwa ukuran (variabel riil) dari konstruksi yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain terkait dengan *discriminant validity*. Memeriksa pemuatan silang setiap variabel yang harus lebih besar dari 0,70 adalah cara menguji validitas diskriminan melalui *cross loading*. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

b. Uji Reliabilitas

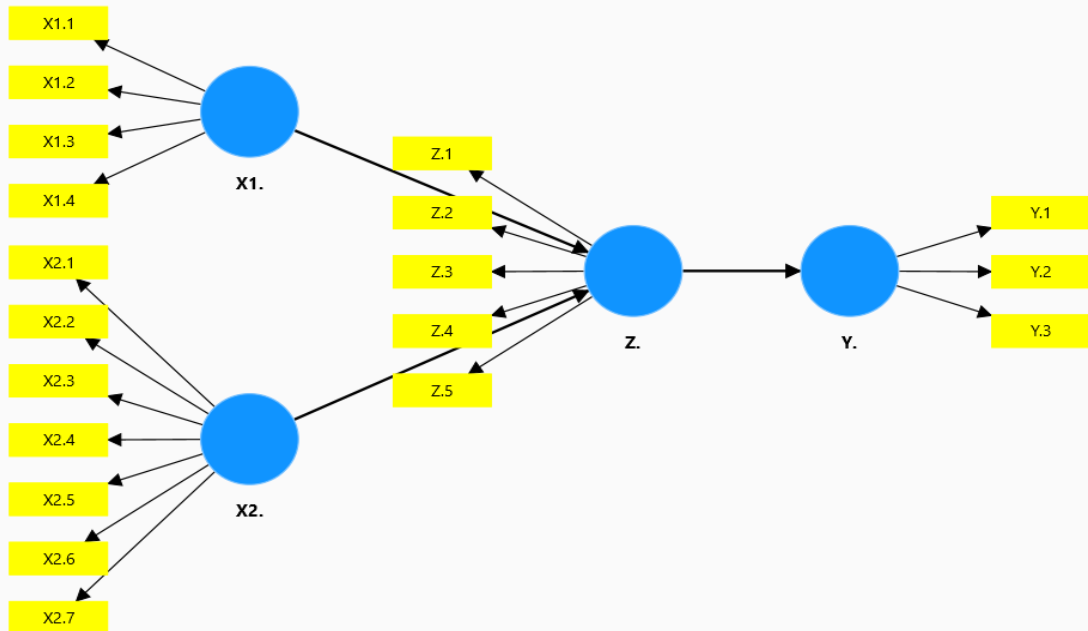
Selain pengujian validitas, pengukuran model digunakan untuk menilai ketergantungan suatu konstruk. Untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk, dilakukan uji reliabilitas. Ada dua metode untuk mengukur ketergantungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Namun, lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability saat menguji suatu konstruk karena cronbach's alpha akan menghasilkan angka yang lebih rendah (meremehkan) saat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk. Aturan praktis biasanya diterapkan untuk mengevaluasi reliabilitas, dan angkanya harus lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 3. 4
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	>0,70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,50
	<i>Communality</i>	>0,50
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	>0,70
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0,70
	<i>Composite Reliability</i>	>0,70

Sumber: Ghozali dan Latan (2015: 76-77)

Model pengukuran atau outer model dapat digambarkan melalui contoh model pengukuran yang dapat dilihat pada Gambar 3.4.



Sumber: *SmartPLS* 4.0

Gambar 3.4
Model Pengukuran *SmartPLS*

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural atau *inner model*, yang terdiri dari beberapa komponen untuk menentukan tingkat keterikatan antar variabel. Evaluasi dalam tahap ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi atau *R-Square*, serta uji hipotesis atau *Path Coefficient*.

a. R-Square (R^2)

Kekuatan prediksi model struktural dievaluasi menggunakan PLS dengan menghitung nilai R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tingkat pengaruh faktor laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai R-Square. Model dengan nilai R-Square 0,75 dianggap kuat, model dengan nilai 0,50 dianggap sedang, dan model dengan nilai 0,25 dianggap lemah. (Ghozali dan Latan, 2015: 78)

b. F-Square (F^2)

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015: 78).

c. *Q2 Predictive Relevance*

Evaluasi model PLS juga dilakukan dengan *Q2 predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Teknik ini dapat merepresentasikan sintesis dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed variabel* dan estimasi parameter konstruk. Dimana, $Q2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika $Q2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

d. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan menguji signifikansi setiap konstruk melalui tabel *Path Coefficient*. Dalam analisis jalur pemodelan persamaan struktural (PLS-SEM), koefisien jalur adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan antara variabel dalam model studi. Nilai koefisien jalur menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel independen dapat menyebabkan variasi dalam variabel dependen. Dalam melakukan pengujian ini digunakan teknik *bootstrapping*.

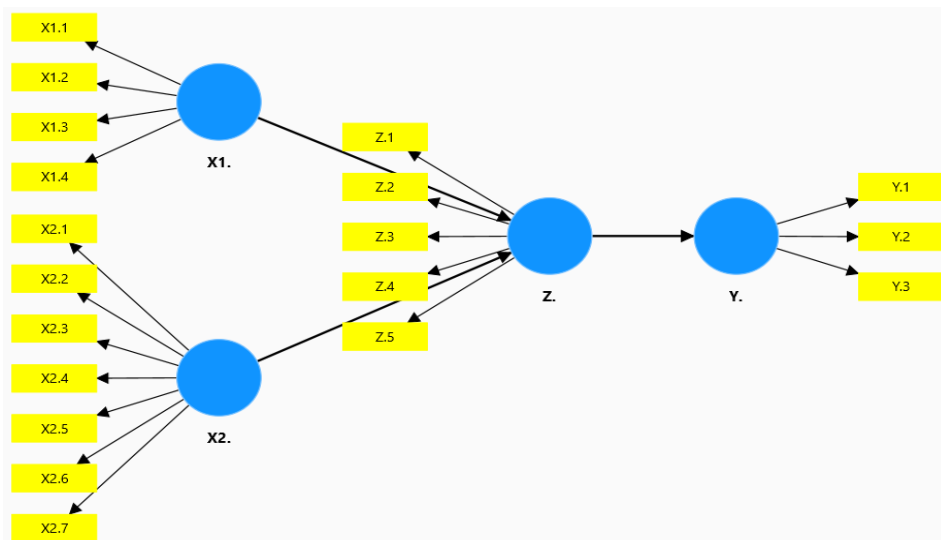
Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan angka-angka dalam tabel-t dengan statistik-t yang dihasilkan oleh proses *bootstrapping* yang menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil uji hipotesis dianggap signifikan jika nilai statistik-t lebih tinggi dari 1,96. Di sisi lain, pengujian dianggap tidak signifikan jika nilai statistik-t kurang dari 1,96 (Ghozali & Latan, 2015: 80).

Tabel 3. 5
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50, 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
<i>Effect Size F^2</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
Q^2 predictive relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance
q^2 predictive relevance	0.02, 0.15, 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
Signifikansi (two-tailed)	<i>t-value</i> 1.96 (significance level = 5%)

Sumber: Ghazali & Latan. (2015: 81)

Model Struktural atau inner model dapat digambarkan melalui contoh model struktural yang dapat dilihat pada Gambar 3.5



Sumber: *SmartPLS 4.0*

Gambar 3.5
Model Struktur *SmartPLS*

3. Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan atau *goodness of fit* digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Uji kelayakan dapat dilihat pada nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) untuk melihat apakah model tersebut termasuk model fit. Kriteria dalam uji kelayakan nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali & Latan, 2015: 83).

4. Analisis PLS-SEM dengan efek mediasi

Efek mediasi diuji dengan menilai efek utama variabel independen terhadap variabel dependen yang dianggap signifikan jika memenuhi kriteria tertentu. Efek mediasi dapat diuji lebih lanjut jika pengaruhnya substansial. Di sisi lain, pengujian lebih lanjut tidak diperlukan jika tidak substansial. Suatu variabel disebut variabel mediasi dalam konteks penilaian efek mediasi, dan jika t-statistik lebih besar dari 1,96, maka variabel tersebut dianggap memediasi hubungan antara faktor independen dan dependen (Ghozali & Latan, 2015: 149).