

BAB 1

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara kepulauan, diharuskan memiliki sarana maritim sebagai salah satu upaya untuk mengatasi kebutuhan transportasi. Hal ini memaksa pemerintah untuk meningkatkan seluruh unsur pendukung transportasi laut sendiri sekaligus menjamin keselamatan penumpang sendiri. Keamanan serta keselamatan yang menjadi problematika yang dihadapi oleh pelayaran menjadi tanggung jawab yang besar bagi dunia kepelabuhanan. Hal ini karena masalah yang paling besar dalam kecelakaan yang terjadi terhadap kapal adalah permasalahan yang berkaitan dengan kepabilitas serta keahlian individu untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kegiatan kesyahbandaran.

Tugas Syahbandar diatur dalam Undang Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran dan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 36 tahun 2012 tanggal 1 Juni 2012, tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Pada pelaksanaan tugas di lapangan Syahbandar merupakan pejabat pemerintah yang berada pada pelabuhan yang pengangkatannya dilakukan Menteri dan mewakili wewenang paling tinggi dalam melaksanakan serta menjalankan tugas pengawasan yang berkaitan dengan pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan kenyamanan pelayaran.

Salah satu indikasi rendahnya kualitas Aparat Sipil Negara (ASN) adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh ASN. Upaya peningkatan disiplin ASN, Pemerintah Indonesia memberlakukan aturan, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan aturan yang didalamnya berisi aturan-aturan tentang hak dan kewajiban yang bila mana kewajiban tersebut tidak dijalankan atau terjadi pelanggaran larangan oleh ASN.

Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran pegawai pada tahun 2021 yang disajikan pada tabel dibawah.

Tabel 1. Absensi Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tahun 2021.

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	162	147	8	-	5	2
Februari	162	152	7	-	2	1
Maret	162	157	4	-	-	1
April	162	160	1	-	1	-
Mei	162	154	5	-	3	1
Juni	162	147	7	-	4	4
Juli	162	149	9	-	2	2
Agustus	162	150	7	-	1	4
September	162	154	6	-	-	2
Oktober	162	158	2	-	-	2
November	162	159	1	-	2	-
Desember	162	156	3	-	2	1

Sumber: Absensi Pegawai (2022)

Tabel 1. menunjukkan absensi pegawai dalam jangka 1 tahun terakhir yang berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dengan jumlah pegawai sebanyak 162 orang dimana di bulan Januari pegawai terlambat sebanyak 8 orang, izin sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari terdapat pegawai yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan Maret pegawai yang terlambat sebanyak 4 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan April pegawai yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 1 orang. Pada bulan Mei pegawai yang terlambat sebanyak 5 orang, izin sebanyak 3 orang dan sakit sebanyak 1 orang. Pada bulan Juni pegawai yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 4 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan Juli pegawai yang terlambat sebanyak 9 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus pegawai yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 1 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan September pegawai yang terlambat sebanyak 6 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Oktober pegawai terlambat sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan November pegawai yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 2 orang. Dan pada bulan Desember pegawai yang terlambat sebanyak 3 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 1 orang.

Temuan di lapangan, dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai telah mendapatkan kompensasi/tunjangan yang cukup besar berdasarkan analisis jabatan, namun belum menunjukkan hasil kerja yang optimal dalam arti pekerjaan yang dilakukan belum tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Terlihat hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan masih dirasakan belum maksimal dikarenakan masih ada pegawai yang sering mangkir dari tanggung jawab

pekerjaan oleh atasannya, masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu (terlambat) dan ada pula yang datang tepat waktu, namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran dan setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas dan justru lebih banyak menghabiskan waktu untuk bermain *handphone*, banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantarkan anak ke sekolah, ke pasar, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut juga terlihat dari tidak konsistennya nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam 4 tahun terakhir sebagaimana yang ditampilkan pada tabel dibawah.

Tabel 2. Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tahun 2018-2021

Aspek	2018	2019	2020	2021
Orientasi Pelayanan	91,00	91,00	92,00	91,17
Integritas	88,00	88,00	88,00	88,00
Komitmen	87,00	87,00	87,00	87,75
Disiplin	89,00	88,00	88,00	88,00
Kerjasama	88,00	87,00	87,00	87,75
Kepemimpinan	89,00	88,00	88,00	88,00
Nilai Rata-Rata	88,67	88,17	88,33	88,44

Sumber: Sasaran Kinerja Pegaawai (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas, diketahui bahwa dalam 4 tahun terakhir, rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai yang didasarkan pada beberapa indikator kinerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 80 yang berarti bahwa rata-rata kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan berada pada kategori baik. Lebih lanjut, nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara keseluruhan berada di rentang 88,17 hingga 88,67 yang mengindikasikan bahwa rata-rata kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan secara keseluruhan juga berada pada kategori baik. Meskipun demikian, nilai rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam 4 tahun terakhir stagnasi dimana tidak terdapat peningkatan maupun penurunan yang signifikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan (Wibowo 2018:55). Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hal kinerja Aparatur Sipil Negara, baik dalam hal produktivitas, efisiensi, hubungan Aparatur Sipil Negara, dan absensi. Karena kepuasan kerja adalah variabel yang kompleks, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor situasional pada pekerjaan serta karakteristik disposisi individu.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Miftachudin 2019). Kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaji, beban kerja, rekan kerja, atasan, jam kerja, dan lain-lain (Mutiarra 2021). Tingkat kepuasan kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain. Pekerja yang merasa puas akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan tanpa merasa terbebani. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya, cenderung

akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Mencapai kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sarana untuk menghindari masalah, atau sarana untuk mendukung produktivitas tenaga kerja, berdasarkan asumsi bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja produktif.

Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai mendukung organisasi tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuan organisasi tersebut serta keinginan yang kuat dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Setiawan 2018). Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting yang menunjukkan sejauh mana tingkat loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi dan sejauh mana seorang pegawai tersebut menunjukkan rasa memiliki terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi tempatnya bekerja.

Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi lebih cenderung memiliki dorongan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang rendah (Metria dan Riana 2018). Sejalan dengan hal tersebut, Muis dkk (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah orientasi nilai yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dengan selalu memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Mengingat pentingnya komitmen organisasional, pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan perlu menjaga dan mengembangkan komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki motivasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap organisasi tersebut.

Sedangkan pembelajaran organisasional (*organizational learning*) dapat diartikan juga sebagai sebuah proses pengelolaan pengalaman yang menyebabkan perubahan dalam keyakinan dan praktik untuk melakukan adaptasi atau informasi yang diperoleh oleh organisasi agar mampu dirubah serta memiliki potensi bagi kegiatan rutin atau pembelajaran yang dapat diambil oleh karyawan (Hendri 2019; Orth dan Schuldis 2021).

Kinerja pegawai menurut Afandi (2018:83) adalah capaian kerja yang mampu dihasilkan individu maupun tim pada sebuah organisasi. Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:03) kinerja pegawai mengarah pada suatu keadaan untuk dapat diketahui maupun dilakukan konfirmasi oleh suatu pihak agar dapat diketahui level pencapaian luaran oleh organisasi yang memiliki keterhubungan visi organisasi atau mengetahui pengaruh negative maupun positif dari diberlakukannya suatu regulasi operasional.

Kinerja pegawai umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan instansi selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Kinerja pegawai negeri sipil merupakan pencapaian yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi/unit yang disesuaikan dengan orientasi kinerja individu maupun perilaku bekerja. Berdasarkan pendapat Fake dan Dabbagh (2020) kinerja pegawai begitu penting dan berpengaruh bagi

keberlangsungan dan berjalannya perusahaan atau organisasi.

Hal ini menjadi permasalahan tersendiri mengingat pentingnya tugas kesyahbandaran. Hasil evaluasi kerja pegawai sebagaimana dilakukan oleh sistem yang telah diatur dalam manajemen kinerja pegawai adalah profesi bagi pegawai negeri sipil. Yang dimaksud dengan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat.

Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan sebelumnya oleh Metria dan Riana (2018), menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, penelitian serupa juga dilakukan sebelumnya oleh Manery dkk (2018) namun menemukan hasil yang berbeda di mana komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Walaupun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun dalam Hendri (2019) menemukan bahwa hasil analisis menunjukkan pembelajaran organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak seperti studi yang dilakukan Sahoo, S (2021) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, muncul pertanyaan kritis mengenai apa yang harus ada agar orientasi pembelajaran organisasional mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pembelajaran Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas.

1.2. Rumusan Masalah

Peran strategis Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan yang memiliki tugas pokok sebagai pelayan masyarakat. Sehingga kinerja pegawai menjadi satu hal yang mutlak diperlukan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, pembelajaran organisasional dan kinerja pegawai.

Namun fakta riil yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan ditemukan beberapa fenomena yang menjadi kendala terciptanya kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Fenomena faktual diantaranya adalah tingkat kepuasan kerja yang belum merata, minimnya komitmen organisasional yang dilaksanakan sehingga berujung pada kinerja yang belum optimal terbukti dengan capaian target kinerja masih ada yang belum tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan?

2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan?
5. Apakah pembelajaran organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan melalui pembelajaran organisasional?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan melalui pembelajaran organisasional.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
5. Untuk menganalisis pengaruh pembelajaran organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan melalui pembelajaran organisasional.
7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan melalui pembelajaran organisasional.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Penggunaan Teoritis

Dimaksudkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan validitas teori akademis di lapangan dan sekaligus membuktikan ada atau

tidaknya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pembelajaran organisasional serta implikasinya terhadap kinerja pegawai.

2. Penggunaan Praktis

1. Bagi Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan

Dapat dijadikan masukan untuk mengetahui hal-hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sekaligus membantu dalam menetapkan perencanaan program dan kegiatan untuk semakin menunjang peningkatan kinerja pegawai, sehingga memberikan manfaat bagi pegawai yaitu tercapainya rencana strategis Kantor Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan.

2. Bagi penulis disamping sebagai praktik aplikasi teori di lapangan, juga untuk menambah pengetahuan dan cakrawala berfikir tentang perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB 2

Kajian Pustaka

2.1. Telaah Pustaka

Telaah pustaka atau landasan teori adalah landasan berfikir dari sebuah teori relevan dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam memecahkan berbagai masalah - masalah penelitian. Landasan teoritis berfungsi sebagai kerangka acuan dan sudut pandang untuk mengarahkan penelitian dalam memberikan jawaban sedangkan pada perumusan masalah yang diajukan serta membantu dalam persiapan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini digunakan sebagai *Grand Theory* adalah *Teori Penetapan Tujuan*.

2.2. Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan teori *goal setting*, Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand theory*). Teori penetapan tujuan adalah beberapa bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman ini akan berdampak pada perilaku kerja. Pencapaian target (*goal*) memiliki pengaruhnya terhadap perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi (Locke and Latham di Lunenburg 2011).

Berdasarkan Teori Equity puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain (Karlins dalam Sudaryo, Agus dan Nunung 2018).

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian

Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Ditunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendri 2019). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno 2019:74)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018:105) yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
Bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik
2. Mencintai Pekerjaannya
Menyadari bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya
3. Disiplin Kerja
Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban
4. Prestasi Kerja
Hasil Kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan kesungguhan

2.4. Komitmen Organisasional

2.4.1 Pengertian

Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai mendukung organisasi tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuan organisasi tersebut serta keinginan yang kuat dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Setiawan 2018). Sejalan dengan hal tersebut, mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah orientasi nilai yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dengan selalu memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi (Muis dkk 2018).

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasional

Adapun indikator dalam komitmen organisasional Meyer dan Allen dalam Busro (2018) yaitu :

1. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Loyalitas terhadap organisasi.
3. Kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi.
4. Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi.
5. Kemauan bekerja yang kuat terhadap organisasi.
6. Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.5. Pembelajaran Organisasional

2.5.1 Pengertian

Pembelajaran organisasional (*organizational learning*) dapat diartikan juga sebagai sebuah proses pengelolaan pengalaman yang menyebabkan perubahan dalam keyakinan dan praktik untuk melakukan adaptasi terhadap krisis sekarang atau dimasa depan atau informasi yang didapatkan oleh organisasi untuk diubah dan berpotensi sebagai sebuah rutinitas atau pembelajaran bagi karyawan (Hendri 2019; Orth dan Schuldis 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan merasa loyal, patuh, bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan percaya dalam hatinya bahwa organisasinya adalah yang terbaik, sehingga selalu bertahan ditempat kerjanya (Yusuf 2020).

Pembelajaran organisasional merupakan proses untuk berbagi pengetahuan dan membangun kemampuan belajar dalam mengatur organisasi (Meher dan Mishra 2021). Proses pembelajaran meningkatkan distribusi pengetahuan keseluruhan organisasi dan meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Pembelajaran organisasi mengintegrasikan tingkat komitmen yang memerlukan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh Hendri (2019) dan Al Dari dkk (2021) dimana pembelajaran organisasional memiliki kemampuan kompetensi, tingkat diversifikasi dan meningkatkan kinerja karyawan yang didasari oleh budaya organisasi. Dapat diartikan bahwa peran pembelajaran organisasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Indikator Pembelajaran Organisasional

Adapun indikator untuk mengukur pembelajaran organisasional diambil dari Hendri (2019), meliputi :

1. Pola berbagi informasi mencerminkan persepsi individu tentang sejauh mana informasi dibagikan dan bagaimana informasi dibagikan dalam organisasi.
2. Investigasi persepsi individu dari upaya organisasi dalam membentuk sikap individu terhadap perbaikan organisasi dengan menerima tantangan dan berpartisipasi dalam percobaan.
3. Praktik pembelajaran merupakan cerminan persepsi individu sejauh mana karyawan didorong oleh organisasi untuk

berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan peningkatan dan peningkatan kapasitas.

4. Pola pikir berprestasi mencerminkan persepsi individu tentang sejauh mana anggota dalam organisasi didorong untuk mencapai prestasi kerja.

2.6. Kinerja Pegawai

2.6.1 Pengertian

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2018).

Kinerja pegawai terjadi karena adanya sumber daya manusia yang menjadi peran utama dalam pengembangan dan pemeliharaan organisasi untuk mengidentifikasi area di mana pembelajaran organisasi (Hendri 2019). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (Afandi 2018:83). Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diembannya atau mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata 2018:03).

Adapun indikator kinerja pegawai menurut PP No. 46 Tahun 2011 dalam Kamsir (2018) tentang penilaian prestasi kerja pegawai yaitu:

1. Kualitas (mutu), Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), Waktu merupakan dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
5. Hubungan antar karyawan, Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.7. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini yang digunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi sebagai berikut :

Tabel 3. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hendri (2019)	<i>The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pembelajaran organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional 3. Pembelajaran organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Stefani, dkk (2020)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Organizational Commitment</i> Pada Karyawan PT Segar Dengan <i>Happines At Work</i> Dan <i>Work Engagement</i> Sebagai <i>Varibel</i> Mediasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> karyawan PT Segar. 2. <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>work engagement</i> karyawan PT Segar. 3. <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> karyawan PT Segar dengan <i>work engagement</i> sebagai mediasi. 4. <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh terhadap <i>organizational commitment</i> karyawan
3.	Angelina, dkk (2021)	Pengaruh <i>Organizational Learning Culture</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila semakin tinggi budaya belajar organisasional yang dirasakan karyawan kepuasan kerja karyawan juga akan

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Sebagai Mediasi	<p>semakin meningkat.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. 3. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT XYZ namun kepuasan kerja yang didapat dari budaya belajar organisasional tidak mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
4.	Wiratama, dkk (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Pembelajaran Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bhumi Phala Perkasa 2. Pembelajaran organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bhumi Phala Perkasa 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasi pada PT. Bhumi Phala Perkasa
5.	Satryawati, dkk (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrolog Indah Badak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak, sehingga jika komitmen organisasional baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional kurang baik maka kinerja akan turun.

No	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrolog Indah Badak, sehingga jika kepuasan kerja baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang baik maka kinerja akan turun.</p> <p>3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Petrolog Indah Badak, sehingga jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja kurang baik maka kinerja akan turun</p>

2.8. Hipotesis

Hipotesis menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori (Sugiyono 2018).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas pada penelitian sebelumnya : Hendri (2019), Stefani dkk (2020), Angelina, dkk (2021), Wiratama dkk (2022) dan Satryawati dkk (2020) maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Menurut Hendri (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Ditunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga akan mengacu pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas.

Menurut Setiawan (2018) Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai mendukung organisasi tempatnya

bekerja beserta tujuan-tujuan organisasi tersebut serta keinginan yang kuat dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Muis dkk (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah orientasi nilai yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja dengan selalu memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Menurut Tran (2020) pembelajaran organisasional merupakan indikator yang mendukung pengembangan dan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang ditanamkan pembelajaran organisasional akan terus bertumbuh dan berkembang dalam hal kordinasi, kerja sama tim, dan atasan juga harus memfasilitasi pembelajaran yang ada di perusahaan untuk memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan diciptakan tergantung pada kecocokan antara karakteristik individu dengan budaya organisasi, tetapi karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan apabila karakteristik organisasi sesuai dengan orientasi karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Menurut Hendri (2019) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasional. Sehingga jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional dan kepuasan kerja kurang baik maka kinerja akan turun. Pembelajaran organisasional mengintegrasikan tingkat komitmen yang memerlukan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap pembelajaran organisasional pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Menurut Meher & Mishra (2021) menyatakan pembelajaran organisasional merupakan proses untuk berbagi pengetahuan dan membangun kemampuan belajar dalam mengatur organisasi. Proses pembelajaran meningkatkan distribusi pengetahuan keseluruhan organisasi dan meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Pembelajaran organisasional mengintegrasikan tingkat komitmen yang memerlukan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal yang sama dikatakan oleh Hendri (2019) kinerja karyawan terjadi karena adanya sumber daya manusia yang menjadi peran utama dalam pengembangan dan pemeliharaan organisasi untuk mengidentifikasi area di mana pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasional sendiri berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas yang

mengarah kepada kinerja. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Pembelajaran organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

Individu dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan saat bekerja, karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja pada organisasi (Chang & Lee, 2007; Hendri 2019). Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan dengan pembelajaran organisasional sebagai mediasi.

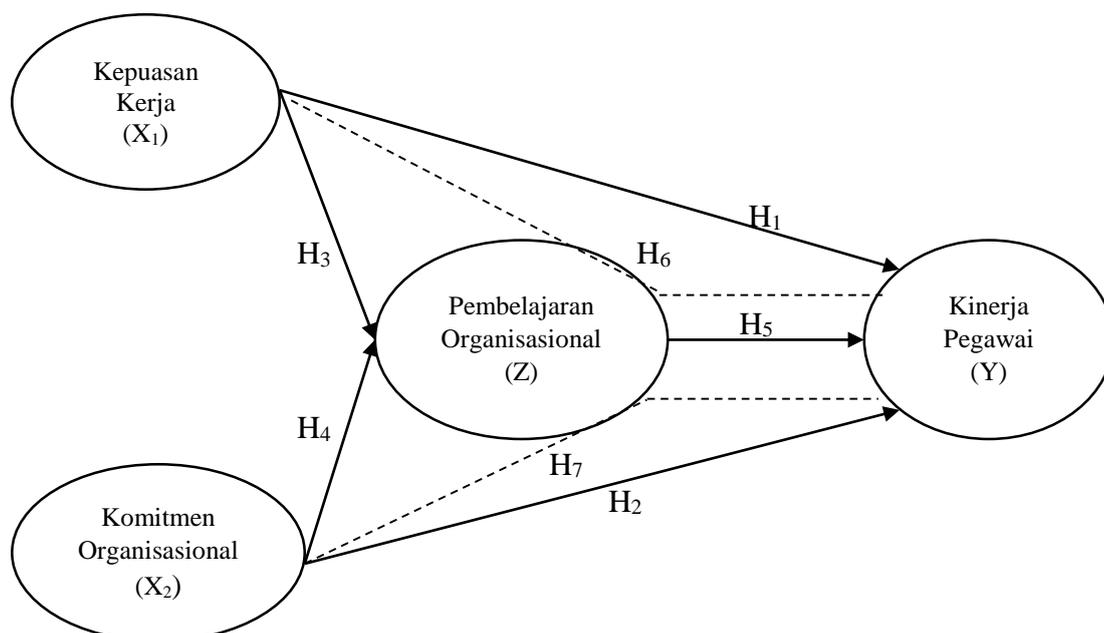
Menurut Meher & Mishra (2021) budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pembelajaran organisasional. Proses pembelajaran meningkatkan distribusi pengetahuan di seluruh organisasi dan meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki cara belajar budayanya sendiri yang menunjukkan keunikan organisasi. Dengan komitmen organisasional yang baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasional kurang baik maka kinerja akan turun. Berdasarkan penelitian ini, maka mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan dengan pembelajaran organisasional sebagai mediasi.

2.9. Model Penelitian

Kerangka penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis (Sugiyono 2018). Tujuan dari kerangka penelitian ini adalah untuk membantu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan pembelajaran organisasional terhadap kinerja pegawai.

Kerangka penelitian



BAB 3 Metode Penelitian

3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah 161 orang pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan unsur dari penelitian yang menggambarkan secara komunal mengenai populasi. Sampel penelitian mempunyai karakter sama seperti populasi, sampel yang dipakai dapat mewakili sebagian populasi yang sedang diamati. Penelitian yang mencakup wilayah yang luas akan mempersulit peneliti dalam mengumpulkan data. Oleh karena itu, diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat agar mampu mewakili populasi tersebut (Riyanto & Hatmawan, 2020:12). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampel jenuh. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.3. Variabel Penelitian

Tabel 4. Daftar Variabel dan Indikator

No	Definisi Variabel	Indikator
1.	<p>Kepuasan Kerja (X1) Kepuasan kerja adalah adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Sutrisno, 2019:74)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya Bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik 2. Mencintai pekerjaannya Menyadari bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya 3. Disiplin kerja Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban 4. Prestasi kerja Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas -tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan kesungguhan Menurut (Hasibuan 2018:105)
2.	<p>Komitmen Organisasional (X2) Komitmen organisasional merupakan tingkat sejauh mana seorang pegawai mendukung organisasi tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuan organisasi tersebut serta keinginan yang kuat dari pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut (Setiawan, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi. 2. Loyalitas terhadap organisasi. 3. Kepercayaan yang kuat menerima nilai dan tujuan organisasi. 4. Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi. 5. Kemauan bekerja yang kuat terhadap organisasi 6. Tanggung jawab memajukan organisasi. Menurut (Meyer dan Allen dan Busro, 2018)

No	Definisi Variabel	Indikator
3.	<p>Pembelajaran Organisasional (Z) Pembelajaran organisasional adalah merupakan proses untuk berbagi pengetahuan dan membangun kemampuan belajar dalam mengatur organisasi. Menurut (Meher & Mishra, 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pola berbagi informasi mencerminkan persepsi individu tentang sejauh mana informasi dibagikan dan bagaimana informasi dibagikan dalam organisasi. 2. Investigasi persepsi individu dari upaya organisasi dalam membentuk sikap individu terhadap perbaikan organisasi dengan menerima tantangan dan berpartisipasi dalam percobaan. 3. Praktek pembelajaran merupakan cerminan persepsi individu sejauh mana karyawan didorong oleh organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan dan peningkatan kapasitas. 4. Pola pikir berprestasi mencerminkan persepsi individu tentang sejauh mana anggota dalam organisasi didorong untuk mencapai prestasi kerja. Menurut (Hendri, 2019)
4.	<p>Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. 3. Waktu (jangka waktu) Waktu merupakan dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. 4. Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. 5. Hubungan antar karyawan Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Menurut (PP No. 46 Tahun 2011 dalam Kasmir, 2018)

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Metode Angket (Kuesioner)

Pada pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Peneliti memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sebanyak 161 kuesioner. Dimana responden atau pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas mengisi pernyataan kuesioner yakni kepuasan kerja, komitmen organisasional, pembelajaran organisasional dan kinerja pegawai.). Kuesioner ini merupakan kuesioner tertutup yang bentuknya berupa centang sehingga responden tinggal mencentang (√) pada kolom yang telah disediakan. Sementara kriteria skala Likert yang ditentukan pada kuesioner adalah

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor penilaian 5
- b. Setuju (S) diberi skor penilaian 4
- c. Netral (N) diberi skor penilaian 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor penilaian 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor penilaian 1

3.5. Alat Analisis

Terdapat dua alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Least Square* (PLS) dan *Variance Accounted Factor* (VAF).

3.5.1 *Partial Least Square* (PLS)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dijalankan dengan menggunakan *software Smart PLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (*SEM*) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik - teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti pada ilmu sosial.

Partial Least Square (*PLS*) juga dapat mengkonfirmasi teori dan juga dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu *PLS* juga dipakai guna mengkonfirmasi teori, sehingga pada penelitian yang berbasis prediksi *PLS* lebih cocok untuk menganalisis data. *PLS* juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel *manifest* atau indikator, namun demikian pendekatan ini mempunyai keuntungan karena model ini bisa diestimasi dengan algoritma standar *PLS* (Ghozali 2018).

Teknik analisis data *PLS* dalam studi ini dilakukan dalam beberapa langkah sebagai berikut ini:

Model Pengukuran atau Outer Model

a. Uji Validitas

Model ini digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan akurat jika pertanyaan kuesioner

tersebut mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner dimaksud. Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)* dan *discriminant validity*.

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak digunakan oleh peneliti. Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini merupakan hasil studi pustaka dengan modifikasi yang diperlukan untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

a. Convergent Validity

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu, hanya item pertanyaan yang memiliki tingkat signifikansi yang lebih tinggi dari dua kali standar error pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai *AVE* diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5. (Ghozali 2018).

b. Average Variance Extrated (AVE)

Uji ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. *AVE* merupakan persentase rata - rata nilai *variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika *AVE* masing - masing item pertanyaan lainnya lebih besar dari 0.5 (Ghozali 2018).

c. Discriminant Validity

Uji validitas ini menjelaskan apakah kedua variabel tersebut cukup berbeda satu denganlainnya. Uji validitas diskriminan dapat dipenuhi jika nilai korelasi variabel terhadap variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi semua variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat di lihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali 2018).

b. Uji Reliabilitas

Secara umum, reliabilitas diartikan sebagai rangkaian tes untuk menilai reliabilitas item pernyataan. Uji reliabilitas dipakai guna mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.

Model Struktural atau Inner Model

Pendekatan ini adalah bentuk pengukuran nilai keterkaitan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Implementasi pendekatan ini dapat diketahui dengan cara melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) uji t, nilai R-Square (R^2) dan Q-Square. Nilai koefisien jalur bertujuan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel laten signifikan atautidak

dengan ketentuan jika nilai t hitung lebih besar dari 1,96 dan p -value lebih kecil dari 0,5 maka hubungan signifikan (Santosa, 2018).

Pengujian Hipotesis

Metode PLS membuat model yang diuji dapat mempergunakan asumsi: data tidak harus berdistribusi normal, skala pengukuran dapat berupa nominal, ordinal, interval maupun rasio, jumlah sampel tidak harus besar, indikator tidak harus dalam bentuk refleksi (dapat berupa indikator refleksi dan formatif) dan model tidak harus berdasarkan pada teori (Ghozali & Latan, 2015)

Uji t , yaitu untuk menguji signifikan konstanta dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individual dan apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan melihat output dengan bantuan program aplikasi PLS. jika nilai t hitung $<$ t table, maka Hipotesis nol ditolak, (Koefisien regresi signifikan) dan Hipotesis alternative yang dinyatakan dalam penelitian ini diterima pada tingkat signifikan 5% (lima persen)

3.5.2 Variance Accounted Factor (VAF)

VAF dilakukan untuk menguji efek pemediasi. Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Baron dan Kenney, 1986 dalam Hartono dan Abdillah, 2009:117). Pengujian efek mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi tetapi pada model yang kompleks atau hipotesis model, maka teknik regresi menjadi tidak efisien (Hartono dan Abdillah, 2009:118). Metode Variance Accounted For (VAF) yang dikembangkan oleh Preacher dan Hayes (2008) serta bootstrapping dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel sehingga dapat diaplikasikan pada ukuran sampel kecil. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang menggunakan metode resampling dan mempunyai statistical power yang lebih tinggi dari metode Sobel (Hair dkk, 2013 dalam Sholihin, 2014:81).

Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Hair dkk, 2013 dalam Sholihin, 2014:82). Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pemediasi mampu menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama.