

**PENGARUH *REWARD* DAN *TEAM SUPPORT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus pada PT Samaco Karkasindo Utama)



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

Di susun oleh :

Fachruddin Syaiful Anam

12190986

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI STIE BANK BPD JATENG

2023

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH REWARD DAN TEAM SUPPORT TERHADAP JOB PERFORMANCE
DENGAN WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Diusun oleh :

FACHRUDDIN SYAIFUL ANAM

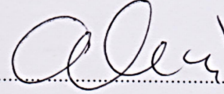
NIM :12190986

Dinyatakan diterima dan disetujui oleh Tim Penguji Skripsi STIE Bank BPD Jateng pada tanggal 23 Februari 2024

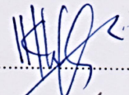
Tim Penguji

Tanda Tangan

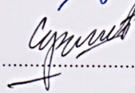
Ali Mursid P.Hd



Khoirul Atiq, SE.MM

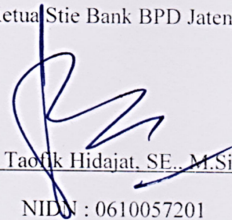


Setyo Pantawis , SE.MM



Mengesahkan

Ketua Stie Bank BPD Jateng



Prof. Dr. Taofik Hidajat, SE., M.Si., CRBC

NIDN : 0610057201

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fachruddin Syaiful Anam

NIM : 12190986

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH REWARD DAN TEAM SUPPORT TERHADAP JOB PERFORMANCE
DENGAN WORK MOTIVATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Telah saya susun dengan sebenar- benarnya dengan memperhatikan kaidah akademik dan menjunjung tinggi hak atas karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya unsur plagiasi maupun unsur kecurangan lainnya pada skripsi yang telah saya buat tersebut, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan saya siap menerima segala konsekuensi yang telah ditimbulkan termasuk pencabutan gelar keserjanaan yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.

Semarang, 26 Februari 2024



FACHRUDDIN SYAIFUL ANAM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengaruh *Reward* dan *Team Support* terhadap *Job Performance* dengan *Work Motivation* sebagai variabel mediasi pada PT Samaco Karkasindo Utama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan PT Samaco Karkasindo Utama dengan jumlah observasi sebanyak 186 sampel dengan metode penyebaran kuesioner. Analisis yang digunakan analisis yaitu, analisis outer model (Convergent validity, Discriminant Validity, Average Variance Extracted, Composit Reliability, dan Cronbach Alpha), dan Analisis inner model (R-Square, dan Path Coefficients). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Team Support berpengaruh terhadap Work Motivation, Work Motivation berpengaruh positif terhadap Job Performance, Team Support berpengaruh positif terhadap Job Performance, Team Support berpengaruh positif terhadap Job Performance dengan mediasi Work Motivation. Reward tidak berpengaruh terhadap Job Performance. Reward tidak berpengaruh terhadap Work Motivation, Reward tidak berpengaruh terhadap Job Performance dengan mediasi Work Motivation

Kata kunci: Reward, Team Support, Job Performance, Work Motivation

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Reward and Team Support on Job Performance with Work Motivation as a mediating variable at PT Samaco Karkasindo Utama. The sample in this study were employees of PT Samaco Karkasindo Utama with 186 observations using the questionnaire distribution method. The analysis used analysis, namely, outer model analysis (Convergent validity, Discriminant Validity, Average Variance Extracted, Composite Reliability, and Cronbach Alpha), and inner model analysis (R-Square, and Path Coefficients). Based on the results of the analysis conducted, the results show that Team Support has an effect on Work Motivation, Work Motivation has a positive effect on Job Performance, Team Support has a positive effect on Job Performance, Team Support has a positive effect on Job Performance with Work Motivation mediation. Reward has no effect on Job Performance. Reward has no effect on Work Motivation, Reward has no effect on Job Performance with Work Motivation mediation.

Keywords: Reward, Team Support, Job Performance, Work Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang vital dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi, contohnya ada terhadap PT Samaco Karkasindo Utama. Keberhasilan suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut, sehingga diperlukan perhatian khusus, karena faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan berakibat terhadap efisiensi kerja yang membaik. Job performance adalah hal yang amat penting bagi suatu perusahaan karena *job performance* yang bagus berarti pegawai perusahaan tersebut menghasilkan produk atau jasa yang baik, sehingga perusahaan dapat bertahan, bersaing, tumbuh dan mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian, job performance dipengaruhi oleh banyak hal. Suratman dan Fitriani (2023) menyatakan bahwa *reward* mempunyai pengaruh secara signifikan mengenai naiknya *job performance* terhadap PT. XYZ. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa bila penyerahan *reward* yang dibagikan semakin besar maka akan mempunyai pengaruh terhadap kenaikan *job performance* pegawai. *Job performance* pekerja akan meningkat ketika mendapatkan *team support*, pegawai mendapat manfaat dari dukungan positif oleh manajemen (Umihastanti & Frianto, 2023). *Team support* juga penting karena menggerakkan pegawai supaya memberikan *job performance* terbaiknya untuk pekerjaan mereka dan perusahaan secara keseluruhan. Personil berkinerja besar amat berharga untuk keuntungan organisasi, jadi demi kepentingan terbaik semua orang, pertahankan mereka di sekitar jika memungkinkan (Mardikaningsih dkk, 2023). Hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu membuktikan yaitu terdapat pengaruh yang besar antara *work motivation* dengan *job performance*. Pegawai dengan *work motivation* yang besar mempunyai pengaruh yang besar bagi perusahaan karena membantu menaikkan *job performance* (Jintar, 2023). Saluy dan kemalasari (2023) menyatakan bahwa *work motivation* mempunyai pengaruh jelas dan penting terhadap *job performance* pegawai.. *work motivation* memediasi pengaruh *team support* terhadap *job performance* pegawai. *work motivation* memediasi pengaruh *reward* terhadap *job performance* pegawai .

Fenomena terhadap yang akan diteliti terkait masih rendahnya tingkat *job performance* terhadap PT Samaco Karkasindo Utama. Menurut data yang diinformasikan oleh laporan dalam berkas harian ditemukan masalah dikarenakan tidak besarnya *job performance* PT Samaco Karkasindo Utama. Selanjutnya yaitu prosentase pencapaian *job performance* PT Samaco Karkasindo Utama tahun 2022. yang dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran *job performance* menggunakan uraian sebagai berikut:

Didirikan di Juwana, Pati, Jawa Tengah pada tahun 2015, PT Samaco Karkasindo Utama telah berkembang menjadi perusahaan pemotongan ayam dan pengolahan daging ayam terkemuka dengan 450 karyawan yang berdedikasi. Berpegang teguh pada visi menjadi yang terbaik di Indonesia, PT Samaco Karkasindo Utama tidak hanya menjamin kualitas tertinggi, kehalalan, dan keamanan produknya, tetapi juga berupaya memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan berkontribusi terhadap masyarakat sekitar.

Struktur organisasi yang solid, diiringi karyawan yang kompeten dan komitmen berkelanjutan untuk berkembang, telah mengantarkan perusahaan ini meraih beragam prestasi, termasuk Sertifikat ISO 9001:2015, Sertifikat Halal MUI, dan Penghargaan SNI Award. PT Samaco Karkasindo Utama, lebih dari sekadar perusahaan pengolahan daging ayam, adalah cerminan dedikasi dan inovasi yang membawa dampak positif bagi berbagai pihak.

Job performance ditetapkan oleh banyak aspek, bersumber terhadap referensi dan penelitian terdahulu yaitu penelitian Ghosh et al. (2017), Hidayat et al. (2017), Afzali et al. (2014) Ni Made S (2016) menyampaikan yaitu terdapat sebagian aspek yang mempunyai pengaruh terhadap *job performance* diantaranya *reward*, *team support* dan faktor moderasi *work motivation*.

Berdasarkan analisis kuantitatif, terdapat pengaruh positif *reward* terhadap *job performance*. Terungkap bahwa tingkat *reward* yang diperoleh pegawai dari manajemen organisasi mereka bergantung terhadap *job performance*. Jika imbalannya baik, maka *job performance* seorang pegawai pun berpengaruh dan akan meningkat

(Ashraf, 2023). Fikriansyah (2023) dalam penelitiannya menyatakan maka secara baik *reward* berpengaruh banyak terhadap *job performance*.

Menurut Liao et al., (2019) menyatakan bahwa perusahaan perlu memberikan *team support* terhadap pekerja yang terdepan, sehingga mereka memperoleh insentif yang lebih besar untuk bekerja keras dan *job performance* akan lebih baik. Raheleh, Romina (2023) menyatakan bahwa pentingnya *team support* terhadap *job performance*. Maka dari itu nampaknya perlu bagi para manajer untuk mempertimbangkan pegawainya dan kebutuhan mereka. Dengan memuaskan kebutuhannya secara real time *job performance* akan meningkat. Dengan melakukan *team support* manajer dapat menaikkan *job performance* dalam organisasi. Menciptakan lingkungan di mana pegawai mencapai promosi karier juga dapat membantu menaikkan *job performance*.

Work motivation dalam bekerja menaikkan usaha dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, serta *job performance* (Sharma dan Aparicio, 2023). Meskipun keterampilan seseorang merupakan bawaan dan terlihat dalam tindakannya di tempat kerja, *work motivation* melambangkan elemen penting dalam menumbuhkan kreativitas dan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan serta mempertahankan semangat menaikkan *job performance* (Gjersøe, 2023). Bersumber terhadap hasil penelitian yang telah dianalisis terdapat pengaruh jelas dan penting antara *work motivation* terhadap *job performance*. Semakin besar *work motivation* menyusul meninggi juga *job performance*. Sebaliknya semakin rendah *work motivation* menyusul merendah juga *job performance* yang dilakukan oleh pegawai tersebut (Efendi, 2023).

Team support berpengaruh jelas dan penting terhadap *job performance*. Artinya apabila ada *team support* maka *job performance* jadi meninggi. *Team support* berdampak jelas dan penting terhadap *work motivation*. Jadi meningginya *team support* terhadap pegawai maka *work motivation* pegawai juga kian bertambah. *Work motivation* berpengaruh jelas dan penting terhadap *job performance*. kesimpulannya bertambah besarnya *work motivation* pegawai juga *job performance* pegawai akan meninggi. *Work motivation* secara penting memediasi interaksi yang terjadi diantara *team support* terhadap *job performance*. Hal ini berarti meningginya

nilai *team support* terhadap pegawai maka *work motivation* pegawai akan meningkat pula sehingga menjadi meningkatnya *job performance* (Iksan dan Saputra, 2023).

Candradewi (2022) menjabarkan yaitu *work motivation* mempengaruhi secara jelas dan penting terhadap *job performance*, dan *reward* berdampak jelas dan penting terhadap *job performance* karena dimediasi oleh *work motivation*. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan yaitu *work motivation* memediasi dampak *reward* dan *job performance*. *Reward* yang besar akan mempengaruhi *work motivation* pegawai dan *job performance*. Thappa (2023) menyatakan bahwa *work motivation* memainkan peran mediasi antara *reward* dan *job performance*, yang menyiratkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja positif yang menumbuhkan *work motivation*.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulunya. Penelitian ini mencoba menginvestigasi dampak *reward* dan *team support* terhadap *job performance* dan *work motivation* sebagai variabel yang memediasi. Indikator pengukuran ini dianggap lebih tepat, karena *work motivation* sebagai variabel mediasi serta *job performance* sebagai variabel yang dipengaruhi. Berbeda penelitian yang dilakukan terdahulu yang hanya mengukur *work motivation* sebagai variabel yang dipengaruhi tanpa adanya variabel mediasi.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada diatas secara jelas terkait fenomena dan keterkaitan variabel, maka dapat diajukan beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak *reward* terhadap *work motivation* ?
2. Bagaimana dampak *team support* terhadap *work motivation* ?
3. Bagaimana dampak *work motivation* terhadap *job performance* ?
4. Bagaimana dampak *reward* terhadap *job performance* ?
5. Bagaimana dampak *team support* terhadap *job performance* ?
6. Bagaimana dampak *reward* terhadap *job performance* dimediasi oleh *work motivation* ?

7. Bagaimana dampak *team support* terhadap *job performance* dimediasi oleh *work motivation* ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang akan dicapai dalam penelitian yang dijabarkan dalam beberapa pernyataan. Beberapa pernyataan tujuan penelitian secara lebih lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak *reward* terhadap *work motivation*.
2. Menganalisis dampak *team support* terhadap *work motivation*.
3. Menganalisis dampak *work motivation* terhadap *job performance*.
4. Menganalisis dampak *reward* terhadap *job performance*.
5. Menganalisis dampak *team support* terhadap *job performance*.
6. Menganalisis dampak *reward* terhadap *job performance* dimediasi oleh *work motivation*.
7. Menganalisis dampak *team support* terhadap *job performance* dimediasi oleh *work motivation*.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat secara teori yang terkandung dalam penelitian ini adalah dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan atau menumbuhkan pengetahuan baru yang berkorelasi dengan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tentang menaikkan *job performance* pegawai terhadap PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati. Serta mampu dimanfaatkan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan

1.4.2 Manfaat Praktis

- A. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh *reward*, *team support* dan *work motivation* terhadap *job performance* untuk selanjutnya sebagai dasar

salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi di PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati.

- B. Sebagai saran dan masukan terhadap PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati dalam hal pengelola Sumber Daya Manusia (SDM) guna mencapai tujuan perusahaan dan menjadi saran dan pertimbangan terhadap lembaga terkait sebagai cara untuk menaikkan *job performance* yang lebih bagus untuk kedepannya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Human Resource Management (HRM)

A. Definisi Human Resource Manajemen (HRM)

Human Resource Management (HRM) adalah strategi yang umumnya dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. HRM adalah strategi yang disusun secara komprehensif untuk mengatur sumber daya manusia beserta lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. HRM mencakup berbagai aktivitas yang terkait dengan pengelolaan individu yang bekerja dalam organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, manajemen manfaat, serta menjaga hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi.

B. Perkembangan Human Resource Manajemen

Perkembangan Human Resource Manajemen adalah sebagai berikut:

- **Pada abad ke-18**

HRM mulai dibentuk di Eropa oleh Robert Owen dan Charles Babbage selama revolusi industri. Mereka berpikir bahwa kesejahteraan karyawan akan menuntun pada pekerjaan yang sempurna. Tanpa hal tersebut, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan.

- **Di awal abad ke-20**

Frederick Winslow Taylor membentuk HR menjadi bidang yang lebih spesifik. Dia mengeksplorasi “manajemen saintifik” atau yang kadang ia sebut Taylorism dan berusaha untuk meningkatkan efisiensi ekonomi pada pekerjaan manufaktur.

- **Awal PD I**

Menandai perubahan perkembangan manajemen HR. Perusahaan merekrut banyak pekerja perempuan untuk mengisi posisi yang ditinggalkan oleh karyawan pria yang ikut berperang.

- **Sepanjang 1920**

Industri teknik dan industri besar lainnya memperkenalkan posisi Labour Manager atau Employment Manager. Tugas untuk posisi ini adalah menangani absen, rekrutmen, pemecatan, dan permintaan bonus. Sepanjang 1930, ekonomi mulai meningkat. Perusahaan besar mulai meningkatkan kualitas karyawan melalui cara rekrutmen, mempertahankan karyawan, dan memotivasi mereka.

- **Pada 1945**

Manajemen pekerjaan dan kesejahteraan bekerja sama untuk membentuk 'manajemen personal'. Selama periode 1960 dan 1970, pekerjaan mulai berkembang secara signifikan. Pada saat yang sama teknik personel dikembangkan menggunakan teori-teori dari ilmu sosial tentang motivasi dan perilaku organisasi.

- **Saat ini**

HRM mengalami perkembangan dalam fungsinya. Pada masa awal, fungsi human resource development adalah untuk mengembangkan kebijakan SDM yang sesuai dengan prosedur dan sistem yang ada dalam perusahaan. Saat ini, fungsi semakin meluas dengan menyediakan SDM yang dibutuhkan perusahaan.

C. Bidang cakupan Human Resource Management

Bidang cakupan Human Resource Management adalah sebagai berikut:

- **Pengembangan Organisasi**

HRM memainkan peran penting dalam merancang struktur organisasi, mengembangkan budaya organisasi, dan mengimplementasikan perubahan organisasi.

- **Manajemen Konflik**

HRM memiliki tanggung jawab untuk menangani konflik di tempat kerja dan memastikan hubungan yang baik antar karyawan.

- **Komunikasi Internal**

HRM berfungsi sebagai saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan sehat.

- **Kesejahteraan Karyawan**

HRM bertanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan memenuhi kebutuhan mereka, baik secara fisik maupun psikologis.

- **Pemeliharaan Standar Manajemen SDM**

HRM berperan sebagai pemelihara standar manajemen SDM yang berpihak pada kesejahteraan pekerja yang berfokus pada tujuan perusahaan.

2.1.2 Reward

Menurut (Enny, 2019) reward dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Reward tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut (Akbar, et al., 2021) reward adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) reward merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Reward adalah salah satu praktik sumber daya manusia yang paling mendasar dalam manajemen dan subjek utama yang penting dalam bidang manajemen umum. Selain itu dengan kondisi organisasi yang penuh dengan dinamika maka reward menjadi strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi, menjaga dan memberikan semangat pada setiap karyawan. Sistem reward yang tepat dapat meningkatkan pekerja untuk tetap ingin bersama organisasi, dengan kepuasan dan harapan kerja, secara tidak langsung menjadi lebih tinggi. Organisasi menggunakan sistem reward untuk menarik, memotivasi, memuaskan dan mempertahankan karyawan dan juga untuk memastikan bahwa karyawan memberikan yang terbaik dan meningkatkan produktivitas (Munap et al., 2013)

2.1.3 Team Support

Istilah Team Support mengacu pada persepsi karyawan bahwa atasannya menghargai pekerjaannya dan peduli dengan kesejahteraannya Guan, X., and Frenkel, S. (2021). Karyawan dengan Team Support yang tinggi yakin bahwa perusahaan mereka akan menghargai kerja ekstra yang mereka lakukan untuk

mendukungnya. Mereka memiliki keyakinan bahwa perusahaan mereka akan memperhatikan dan memperlakukan mereka dengan baik. Team Support merupakan suatu bentuk keyakinan individu karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Mekanisme dipicu dari manajer yang memulai dengan memberikan dukungan yang memposisikan peran dirinya sebagai agen representasi organisasi, tindakan organisasi ini berfungsi sebagai anteseden bagi Team Support. Kehadiran team support akan menggerakkan mekanisme norma resiprositas penting dengan asumsi adanya perasaan kewajiban karyawan untuk memberikan upaya bagi organisasi (Utami, D. R., Sutiarto, L., & Wulandari, D., 2021)

Tim kerja menurut (Colquitt, et al., 2021) adalah “a team consists of two or more people who work interdependently over some time period to accomplish common goals related to some task oriented purpose” (sebuah tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja dan saling bergantung satu sama lain selama beberapa periode waktu untuk mencapai tujuan bersama yang terkait dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas). Tim kerja menurut (Robbins., 2021) merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatannya (simbiosis) pada interaksi antar anggota. Selanjutnya menurut (Steven L. McShane, et al., 2021), tim kerja adalah kelompok yang berisi dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain, saling mempertanggungjawabkan untuk mencapai tujuan bersama yang sesuai dengan tujuan organisasi, dan menjadikan diri mereka sebagai entitas sosial di dalam organisasi.

2.1.4 Work motivation

Motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Efendi dkk, 2020). Menurut Mulyadi dan Syafitri (2019), motivasi adalah ketekunan kerja seseorang yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri seseorang sebagai akibat dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan lingkungan sosial.

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan

seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2015) Motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Ini memberikan kegembiraan dan energi yang dibutuhkan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ketika motivasi kuat, orang terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usaha mereka. Ini membuat mereka merasa terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kepuasan.

Menurut Auliyana, Anisa (2019) Teori Dua Faktor Herzberg: Teori ini juga dikenal sebagai teori motivasi dan higiene. Teori Motivator-Hygiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini didapat dari hasil penelitian terhadap 203 orang teknisi dan akuntan di Pittsburgh, Amerika Serikat. Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja, yaitu faktor motivasi (seperti pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan) dan faktor higiene (seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan interpersonal)"

2.1.5 Job Performance

Menurut (Mangkunegara, 2018) Job Performance adalah Kinerja seorang pekerja bergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya, yang mencerminkan kemauan dan kemampuan mereka untuk mengikuti instruksi yang diberikan. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Job Performance adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan tertentu. Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017), Kinerja adalah hasil dari memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mengikuti kebijakan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) Kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, serta jumlah waktu yang telah diberikan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Lengkong dkk, 2019). Menurut Efendi dkk (2020) kinerja merupakan hasil

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

2.2 Pengembangan hipotesis

2.2.1 Pengaruh team support terhadap work motivation

Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. team support juga mempengaruhi work motivation. team support adalah harapan dari pegawai yang mana organisasi menilai kontribusi dan karya-karya mereka untuk kesejahteraan mereka juga. Bahkan harapan pegawai dirangsang sesuai dengan tindakan yang diambil oleh organisasi. Pegawai menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan dari organisasi besar (Danish, Ramzan dan Ahmad, 2013). Temuan penelitian Baranik et al., (2010) menyatakan bahwa team support mempunyai ikatan positif dengan work motivation, karena team support memotivasi pegawai untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya. Hasil (Musriha, 2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Anyim et al., (2012), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi karyawan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Muogbo (2013) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan.

Hal ini yang juga dipaparkan oleh Culie et al., (2014) bahwa team support memberikan dampak positif bagi work motivation, dikarenakan team support mempunyai andil besar bagi kelangsungan perusahaan dan perusahaan dapat memantau secara langsung bawahannya, sehingga dapat menumbuhkan motivasi yang besar dalam diri seorang pegawai. Supura, Dewi dan Sudibya (2016: 42) menjelaskan bahwa adanya ikatan positif antara team support terhadap work motivation karena dukungan yang dibagikan perusahaan terhadap para pegawai dapat memberikan motivasi pegawai untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Yunita & Saputra (2019), menyatakan bahwa hasil penelitiannya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiruja dan Elegwa (2013)

menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif team support terhadap work motivation

2.2.2 Pengaruh reward terhadap work motivation

Pekerjaan dan kepuasan pegawailah yang menentukan tingkat kemajuan, kinerjanya, dan seberapa produktif pegawai tersebut dalam pekerjaannya masing-masing. Merawat pegawai sangatlah penting karena sebagian besar pegawai mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena banyak faktor seperti tanggung jawab dan beban kerja yang berlebihan, imbalan yang tidak memuaskan, dll. Oleh karena itu interaksi dan penyelesaian masalah pegawai menjadi penting. Dalam banyak kasus, reward digunakan sebagai alat untuk menaikkan kinerja pegawai. Sistem reward utama yang diterapkan adalah kenaikan gaji dan upah yang merupakan aspek work motivation (Choudhury, M. I. 2021).

Penelitian dilakukan oleh Maria Ulfa dkk terhadap tahun 2013 di Auto 2000 Malang Sutoyo dengan judul penelitian “Pengaruh reward Terhadap work motivation dan job performance”, Jumlah responden yang diambil dalam penelitian tersebut yaitu 82 pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward mempunyai pengaruh yang substansial terhadap work motivation.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang dipaparkan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif reward terhadap work motivation

2.2.3 Pengaruh work motivation terhadap job performance

Ikatan antara work motivation dan kinerja dapat dilihat berdasarkan apa yang dikemukakan oleh para pakarnya, diantaranya pernyataan Kusuma, A., Lestari, H., & Usman, O. (2016), yang menjabarkan yaitu work motivation memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pendapat lain yang memperkuat ikatan antara motivasi dan kinerja dikemukakan oleh Armstrong & Taylor (2014) work motivation adalah kekuatan yang memberi energi,

membimbing, serta mempertahankan perilaku. Sedangkan job performance yang besar dicapai oleh orang-orang yang mempunyai motivasi dan siap melakukan upaya-upaya diskresi, yang secara mandiri melakukan lebih dari yang mereka harapkan.

Meskipun tidak terlalu Jelas dikatakan bahwa work motivation berpengaruh terhadap kinerja, pernyataan Heathfield (2015) berikut ini dapat menjadi bukti adanya ikatan antara work motivation dan kinerja, yaitu job performance pegawai merupakan faktor, unsur, atau keinginan yang memotivasi pegawai untuk mengejar dan mencapai tujuan kerja. dan tugas serta alasan mengapa pegawai bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang dapat dipengaruhi. Sejalan dengan yang telah dikemukakan di atas, hasil penelitan Hee et al. (2016), menyatakan bahwa work motivation yang dibagikan manajemen terhadap pegawai yang mempunyai tujuan yaitu menciptakan kondisi lingkungan emosional yang positif serta dinamis dapat memicu kinerja yang efektif. Dalam uraiannya dapat diasumsikan bahwa semakin banyak pegawai yang termotivasi, jadi akan semakin tinggi job performance pegawai dalam organisasi.

Hipotesis penelitian ini dirumuskan berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif work motivation terhadap job performance

2.2.4 Pengaruh team support terhadap job performance

Studi oleh Chaudhary dkk., (2012) menunjukkan yaitu job performance sangat digantungkan terhadap bagaimana organisasi memperlakukan pegawai. Selain itu, team support di tingkat tim juga terpengaruh oleh dukungan dan kepedulian dari organisasi secara keseluruhan. Xin Guan dkk.,(2014).Dimana team support berpengaruh positif dan substansial terhadap job performance baik secara sebagian maupun stimulus.

Perilaku kerja yang aktif pegawai dicerminkan dari kuatnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang lebih efisien dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang diperlukan. Ditunjukkan dengan Pegawai tersebut akan melakukan sikap yang aktif sebagai timbal balik atas dukungan perusahaan yang dirasakannya. Hal ini dibuktikan oleh Caesens (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa pegawai yang berpersepsi bahwa

organisasi menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraan karyawan akan cenderung bersikap proaktif. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Wu & Parker (2017) juga menyatakan bahwa dukungan berbasis keamanan dari pimpinan sebagai representasi dari organisasi dalam bentuk kesiapsediaan pimpinan, dorongan atau pemberian semangat, serta pemberian kesempatan dan keleluasaan, membuat pegawai menunjukkan perilaku kerja yang aktif dengan menaikkan efikasi diri dan work motivation dalam diri pegawai.

Kajian terhadap keterkaitan variabel sebelumnya memungkinkan perumusan hipotesis penelitian berikut:

H4 : Terdapat pengaruh positif team support terhadap job performance

2.2.5 Pengaruh reward terhadap job performance

Reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Milkovich dan Newman (2021) menemukan bahwa karyawan yang menganggap reward mereka adil dan kompetitif akan lebih termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kemungkinan besar, Ahmad dan Shahzad (2021) menemukan bahwa reward moneter berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun studi yang dilakukan Sonawane (2015) menemukan bahwa imbalan non-moneter, seperti pengakuan dan pujian, mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima pengakuan dan pujian atas pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat, sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Desi Arisandi (2019) menyatakan bahwa reward yang tinggi akan meningkatkan job performance karyawan. Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan semakin meningkatkan job performance agar mendapatkan reward yang lebih tinggi. Reward mempunyai pengaruh paling besar terhadap job performance karyawan. Reward seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan yang diberikan perusahaan secara adil dan benar dapat meningkatkan job performance karyawan(Aktar et al., 2012).

Analisis hubungan antar variabel menghasilkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Terdapat pengaruh positif reward terhadap job performance

2.2.6 Pengaruh team support terhadap job performance dengan mediasi work motivation

Berdasarkan hasil studi empiris tentang pengaruh reward terhadap job performance pegawai ada perbedaan temuan sehingga dalam penelitian ini dimasukkan variable work motivation pegawai sebagai variable mediasi sesuai dengan hasil penelitian Ni Kadek Yuliantari Dewi dan I Komang Ardana (2022) serta Raja M.I.S dan Agustedi (2022), yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan dan menjelaskan bahwa work motivation berperan dalam memediasi pengaruh reward job performance terhadap job performance pegawai. work motivation yang dipunyai oleh seseorang mampu memediasi atau meningkatkan lebih tinggi job performance melalui ikatannya dengan team support (Bantilan, 2017). Hasil penelitian tersebut terdukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Zulkifli, 2018) terhadap anggota kepolisian sleman mendapatkan hasil bahwa team support memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap job performance melalui work motivation.

Dari hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat dijabarkan bahwa jika team support adalah positif (baik) maka work motivation akan meningkat atau besar, sedangkan besarnya work motivation tersebut akan meningkatkan job performance. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan team support baik akan menaikkan job performance dan akan meningkat lagi dengan peran mediasi work motivation.

Berdasarkan pemaparan keterkaitan variabel, hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

H6 : Terdapat pengaruh team support terhadap job performance dengan mediasi work motivation

2.2.7 Pengaruh reward terhadap job performance dengan mediasi work motivation

oleh Rini et al., (2014), menemukan reward secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance melalui work motivation pada karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gungor (2011), menemukan bahwa penghargaan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap job performance karyawan melalui work motivation sebagai mediasi.

Dalam penelitian ini dijelaskan work motivation ekstrinsik dan intrinsik sebagai mediasi berpengaruh positif terhadap job performance karyawan. Work motivation dikatakan memediasi pengaruh reward terhadap job performance pegawai karena reward mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap job performance pegawai melalui work motivation

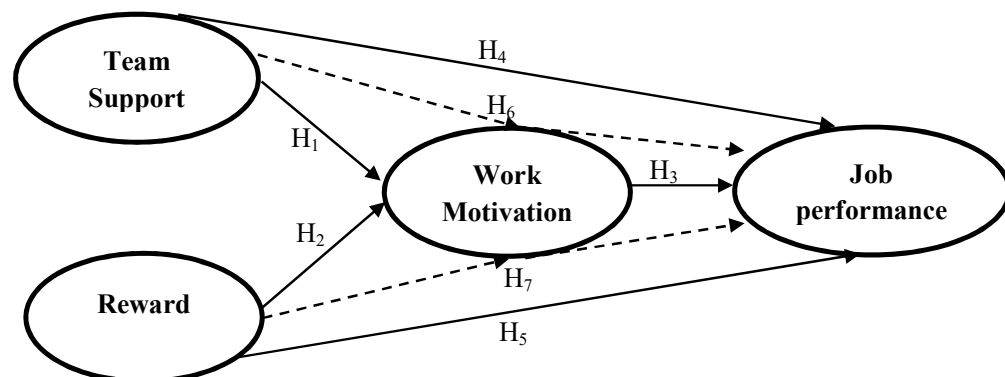
Berdasarkan hasil studi empiris tentang job performance yang dipengaruhi reward ada temuan sehingga di dalam penelitian ini dimasukkan variabel work motivation pegawai berfungsi menjadi variabel mediasi sesuai dengan hasil penelitian Ni Kadek Yuliantari Dewi dan I Komang Ardana (2022) serta Raja M.I.S dan Agustedi (2022), yang mana didalam penelitiannya merujuk dan menjelaskan bahwa work motivation berperan dalam memediasi pengaruh reward terhadap job performance. Motivasi sebuah proses dimana menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan yang dilakukan pelaku usaha dalam upaya mencapai tujuan tersebut.

Hipotesis penelitian berikut diajukan berdasarkan pemahaman terhadap hubungan antar variabel yang telah dijabarkan:

H7 : Terdapat pengaruh reward terhadap job performance dengan mediasi work motivation

2.3 Model Penelitian

Model penelitian ini dibuat dalam bentuk skema sederhana yang utuh berdasarkan pokok penelitian dan ikatan antar variabel independen, dependen dan variabel mediasi. Skema/gambar yang telah dikerjakan penulis diharapkan mampu memberikan gambaran yang terarah dalam mengolah dan penelitian yang dilakukan penulis. Adapun Model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Pendekatan metodologi dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Metode kuantitatif dapat dianggap sebagai metode yang bersumber yaitu filosofi positivis, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen, dan dilakukannya menganalisis data kuantitatif/statistik, yang tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah dirancang sebelumnya. Doktrin positivisme mengandaikan bahwa realitas dapat diklasifikasikan, dengan derajat konsistensi, konkrit, observabilitas, terukur tertentu, dan ikatan antar gejala bersifat kausal. (Sugiyono, 2017:23).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah suatu wilayah yang lebih luas yang mencakup obyek-obyek atau individu-individu yang mempunyai sejumlah ciri dan jumlah tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Populasi didalam penelitian ini adalah pegawai PT Samaco Karkasindo Utama Juwana di daerah Pati Provinsi Jawa Tengah. Jumlah keseluruhan populasi pegawai PT Samaco Karkasindo Utama Juwana di daerah Pati Provinsi Jawa Tengah sebanyak 186 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian yaitu 186 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket yang disebarakan. Metode analisis data terhadap penelitian yang dilakukan ini yaitu menggunakan Partial Least Square (PLS).

3.3 Teknik Pengumpulan data

Penelitian investigasi ini menggunakan data primer. (Cooper & Schindler, 2014) menggambarkan data primer sebagai data mentah dan langsung dikumpulkan oleh peneliti dan kemudian diolah untuk mengatasi permasalahan analitis dalam memecahkan masalah. Metode survei menggunakan kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan informasi, kuesioner dicetak langsung terhadap responden dalam bentuk hard copy.

Didalam penelitian yang dilakukan, para ilmuwan menggunakan skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individual maupun kelompok mengenai sesuatu hal yang. Melalui skala Likert, suatu variabel yang diukur kemudian diwujudkan dalam beberapa indikator atau definisi operasional Setelah itu, setiap indikator ditampilkan dalam wujud kalimat pertanyaan atau pernyataan.

Peneliti menggunakan metode kuesioner yang disebar untuk mendapatkan data terkait semua variabel. Instrumen kuesioner berisi sejumlah pertanyaan yang dipergunakan sehingga memperoleh data tentang variabel independen, variabel mediasi, dan Variabel terikat. Peneliti menggunakan skala Likert dengan 5 bobot yang ditetapkan. Bobot skala likert untuk menjawab kuesioner mengenai Variabel independen didalam penelitian ini yaitu *Reward (X1)* dan *Team Support (X2)*. Variabel mediasi didalam penelitian ini yaitu *Work Motivation (M)*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Job performance (Y)*. adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Pengukuran

No	Skala	Kategori
1	5	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Besar
2	4	Setuju/Baik/Besar
3	3	Netral
5	2	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
6	1	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah.

3.4 Variabel penelitian

Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi variabel penelitian ini dibahas secara rinci terhadap tabel berikut ini:

Tabel 3

Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi variabel penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Team Support(X1) Linda Rhoades and Robert Eisenberger (2002)	Robbins dan Thimoty (2015) mengatakan <i>Team Support</i> adalah suatu tingkatan dimana sejauh mana seseorang memiliki kepercayaan yaitu organisasi menghargai partisipasi mereka jadi setelah itu peduli dengan kesejahteraan mereka.	1. Penilaian kinerja adil 2. Atasan memberi arahan 3. beban kerja sesuai kemampuan 4. Kesempatan promosi 5. Jaminan bekerja 6. Kepercayaan 7. Beban kerja 8. Pelatihan 9. Menghargai pendapat	Likert
Reward (X2) (Dematteo et al., 1998, hal. 144) Bratton dan Gold (2003)	Veithzal Rivai (2011:357) Reward adalah merupakan apa yang didapatkan pegawai sebagai pengganti andil jasa pekerja terhadap perusahaan".	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Upah lembur 5. Tunjangan asuransi kesehatan 6. Tunjangan hari raya 7. Tunjangan liburan	Likert
Job Performance (Y) Bernardin & Russel (1998:3) Dalam (Coendrad,	Rivai dan basri (2005) Kinerja adalah keseluruhan hasil kegiatan seseorang selama kurun waktu tertentu, termasuk standar, sasaran atau kriteria yang digunakannya dalam	1. Bersungguh-sungguh 2. Sesuai target 3. Tepat waktu 4. Efisien anggaran 5. Tanpa pengawasan atasan 6. Menjaga ketertiban dalam bertugas. 7. Menjaga	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2016)	mengevaluasi kinerjanya, yang kesemuanya telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak.	nama baik organisasi. 8. Bekerjasama dengan rekan kerja.	
Work Motivation (M) Heckhausen dalam (Pradana, 2018)	George dan Jones,(2005) Work Motivation dapat diartikan sebagai Semangat kerja yang ada terhadap diri pegawai memungkinkan mereka mengabdikan diri untuk mencapai tujuan tertentu.	1. Berorientasi terhadap keberhasilan. 2. Konsistensi terhadap Tujuan yang ingin diraih. 3. Menyukai tugas yang tingkat kesulitannya di atas sedang. 4. Tidak suka membuang buang waktu. 5. Tingkat keyakinan bahwa mereka akan berhasil, meskipun menghadapi hambatan. 6. Lebih suka bekerjasama dengan orang yang cakap 7. Bekerja dibanding yang tidak	Likert

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan analisis kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang sangat kuat karena tidak berdasarkan atas banyaknya asumsi (Abdullah, 2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel yang digunakan tidak memerlukan sampel yang besar, dan PLS hanya digunakan untuk

mengkonfirmasi sebuah teori, Namun, dapat juga digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan, penelitian ini menggunakan data statistik yang bersifat inferensial. teori menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi menggunakan teknik statistik yaitu Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas, Sugiyono (2013). Kemudian mengukur datanya yaitu menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengujian hipotesis

SmartPLS mempunyai 2 (dua) spesifikasi model, yaitu inner dan outer model. Inner model merupakan bentuk model yang mengilustrasikan hubungan antara sesama variabel laten yang ingin dievaluasi, sedangkan outer model yang dikenal sebagai model pengukuran merupakan model yang mengilustrasikan hubungan antara indikator dengan variabel laten. Outer model juga melambangkan salah satu bagian yang paling penting dalam pengolahan PLS, sebab hipotesis ikatan yang terjadi di inner model bergantung terhadap validitas dan reliabilitas dari outer model (Hair et al., 2014).

3.5.1 Outer model

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas atau reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015:73). Fungsi pengukuran menggunakan (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk memahami kemampuan instrument yang diteliti menguji apa yang seharusnya diujikan, Abdillah (2009). Terhadap uji reabilitas dipergunakan demi mengukur seberapa tetap alat ukur selama mengukur suatu konsep atau dapat dipergunakan juga alat ukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Uji yang perlu dilakukan dalam outer model yaitu :

1. *Convergent validity*

Cara ini digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardized

loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indicator) dengan konstraknya. Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen > 0.7 . (Ghozali, 2011)

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64 dala Jogyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghozali dan Latan (2015). metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7 .

3. *Average Variance Extracted*

Konsep *Average Variance Extracted* (AVE) merujuk terhadap kemampuan variabel laten dalam menjelaskan indikator-indikator sebagai anggota variabel laten tersebut. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator terhadap konstruk di setiap variabel laten. *Average Variance Extracted* (AVE): Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 (Ghozali, 2015:76).

4. *Composit Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal (Widarjono. 2015:277). Nilai composite reliability harus > 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai $0.6 - 0.7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory. (Ghozali, 2015:75).

5. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha merupakan indeks internal consistency dari skala pengukuran secara keseluruhan. dan mengidentifikasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah dan harus direvisi atau harus dihilangkan (Uyanto, 2006). Nilai *Cronbach Alpha* yang diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk. namun untuk penelitian yang bersifat exploratory > 0.6 masih dapat diterima (Ghozali, 2015:77).

3.5.2 Analisis inner model

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model). disebut juga dengan inner relation. menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya. diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu. sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Jaya, 2008). Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi:

1. *R-Square*

Pengukuran ini dimulai dengan mempertimbangkan nilai *R-Square* dari masing-masing konstruk endogen yang terbangun dan dapat menentukan kekuatan prediksi. Mengukur besarnya pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen merupakan tujuan dari pengukuran ini. Perubahan terhadap nilai *R-Square* ditunjukkan dengan adanya perubahan terhadap hal tersebut. Kekuatan penjelasan variasi ini dibagi ke beberapa kriteria yakni *R-Square* sebesar 0.67 artinya kuat; 0.33 artinya moderat; dan 0.19 artinya lemah. *R-Square* dalam PLS dapat menghasilkan variabel yang dijelaskan dalam model diwakilkan oleh jumlah varians.

2. *Path Coefficients*

Path Coefficients adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model jalur tertentu (Hakam. 2015:61-70). Perhitungan *Estimate* untuk *path coefficients* dapat dilakukan melalui suatu prosedur yang terdapat terhadap *bootstrapping*.