

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **3.1. Strategi Penelitian**

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu, metode asosiatif berfungsi untuk menjawab rumusan masalah yang diteliti dan menguji apakah hipotesis yang telah ditentukan diterima atau ditolak dikutip dalam penelitian Armasaid (2017). Selanjutnya pendekatan secara kuantitatif menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji kekuatan hipotesis yang telah ditetapkan.

Jadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel. Penelitian ini akan menguji sejauh mana pengaruh pengalaman magang ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ) yang merupakan variabel bebas, kesiapan kerja ( $Y$ ) merupakan variabel terikat dan motivasi berprestasi ( $Z$ ) sebagai variabel mediasi.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang berbeda dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, setelah itu ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa di Jakarta Timur pada STIE Jakarta dan IBM Asmi yang telah mengikuti magang dan pelatihan kerja.

### 3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, sumber daya manusia dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*.

*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan supaya dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. *Purposive sampling* digunakan karena seringkali terdapat banyak keterbatasan yang menghalangi peneliti untuk mengambil sampel secara acak, maka diharapkan dengan menggunakan *purposive sampling* kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mahasiswa aktif di STIE Jakarta atau IBM Asmi yang telah mengikuti magang
- b) Mahasiswa aktif di STIE Jakarta atau IBM Asmi yang telah mengikuti pelatihan kerja
- c) Mahasiswa aktif di STIE Jakarta atau IBM Asmi yang berusia 17-35 tahun

Saat menentukan ukuran sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Lemeshow. Menurut Achmadi et al (2020) penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow digunakan karena jumlah sampel dengan total populasi yang tidak diketahui secara pasti dikutip pada penelitian. Berikut adalah rumus Lemeshow dalam Susanti (2017):

$$n = \frac{z^2 p (1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2}$$

$$n = 96,04 = 97 \text{ orang}$$

**Keterangan:**      $n$  = Jumlah sampel  
 $z$  = Nilai standart = 1.96  
 $p$  = Maksimal estimasi peluang benar 50% = 0,5  
 $p$  = Maksimal estimasi peluang salah 50% = 0,5  
 $d$  = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Dari hasil diatas, 96,04 merupakan pecahan dan menurut Sugiyono (2019:143) dalam perhitungan yang menghasilkan pecahan (termasuk koma) sebaiknya dibulatkan ke atas. Jadi jumlah minimal sampel dalam penelitian ini adalah 97 responden. Selama periode pengumpulan data dari tanggal 2 juni 2023 sampai dengan tanggal 12 juni 2023 jumlah responden yang mengembalikan kuesioner melalui google form yang sudah di *setting* masing masing 50 responden dari STIE Jakarta dan 50 responden dari IBM Asmi, sehingga secara keseluruhan berjumlah 100 responden.

### **3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan sekunder sebagai berikut:

##### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer merupakan sumber langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden menggunakan kuesioner. Karena jumlah responden yang cukup banyak, umumnya metode untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner di Jakarta Timur pada mahasiswa STIE Jakarta dan IBM Asmi yang pernah mengikuti magang dan pelatihan kerja. Kuesioner disebar secara online melalui media Google Forms kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193) data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang dapat mendukung penelitian, antara lain dokumentasi dan literatur. Peneliti mendapatkan data tambahan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data dan pelengkap data.

### 3.3.2. Metoda Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:199) pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018:199) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada keadaan sosial yang akan diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting untuk melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak dapat dipisahkan dari literatur-literatur ilmiah. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari data yang berkaitan terhadap permasalahan yang akan diteliti seperti buku, jurnal dan artikel ilmiah.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kepada responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Tujuan kuesioner untuk memperoleh fakta dan informasi dari responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner penelitian ini berisi 33 pertanyaan yang mencerminkan variabel yang diteliti dan disebarakan kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria melalui google form.

Menurut Sugiyono (2020) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran yang

akan menghasilkan data kuantitatif. Tipe skala pengukuran untuk penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang terhadap peristiwa sosial. Variabel yang diukur dalam penelitian ini dijelaskan menjadi beberapa indikator yang menjadi titik awal dalam penyusunan instrumen berupa pertanyaan dalam kuesioner yang akan dibagikan. Jawaban dari setiap item instrumen memiliki bobot nilai seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3. 1** Skala Likert

**Kriteria Skala Penilaian**

No.	Pernyataan	Bobot Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2020)

### 3.4. Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2019:221), definisi operasional variabel adalah segala sesuatu dalam beberapa bentuk yang peneliti tentukan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian menarik kesimpulan. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis variabel yaitu variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediasi. Berikut dapat dilihat definisi dari variabel yang diuji dalam penelitian ini :

- 1) Menurut Ghozali (2015: 9) variabel eksogen merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam diagram jalur, variabel eksogen ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah yang menuju ke arahnya dari variabel lain. Pada penelitian ini variabel eksogen adalah Pengalaman Magang ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ).
- 2) Menurut Ghozali (2015: 9) variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen menjadi hubungan tidak langsung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah Motivasi Berprestasi ( $Z$ ). Menurut Subagyo (2018) ada tiga model analisis yang melibatkan variabel mediasi sebagai berikut:

- a) *Full mediation*, artinya secara signifikan variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variable mediator.
  - b) *Partial mediation*, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
  - c) *Unmediated*, artinya tanpa melibatkan variabel mediator, secara langsung variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen.
- 3) Menurut Ghozali (2015: 9) variabel endogen merupakan variabel yang nominalnya di pengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel endogen adalah Kesiapan kerja (Y).

Menurut Fairus (2020) Adapun sub variabel dan indikator dalam penelitian digunakan dalam menjelaskan variabel yang sedang diuji, peneliti ingin mendapatkan data yang dihasilkan dari beberapa data lain. Sub indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menyusun sebuah instrument yang berupa pertanyaan dalam kuesioner yang berasal dari teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini adalah kisi-kisi instrumen variabel pengalaman magang pada tabel 3.2:

**Tabel 3. 2** Kisi-kisi instrument variabel pengalaman magang ( $X_1$ )

Indikator	Sub Indikator	No Item
Lama waktu magang	Lama waktu dalam mengikuti magang pada sebuah perusahaan membuat saya lebih memahami karakteristik yang di perlukan perusahaan	1
Pengetahuan	a) Selalu membaca buku yang berkaitan dengan jurusan guna memperluas pengetahuan	2
	b) Dapat memperoleh pengetahuan tentang dunia kerja dari program magang	3
Keterampilan	a) Keterampilan dalam bekerja yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja saya	4

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No Item</b>
Keterampilan	b) Dengan keterampilan yang dimiliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal	5
	c) Pengalaman magang membuat saya lebih siap untuk memasuki dunia kerja	6
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	a) Mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan baik	7
	b) Hasil pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik	8

Sumber: Saptarani (2014)

Selanjutnya adalah kisi-kisi instrument variabel pelatihan kerja yang dapat dilihat pada tabel 3.3:

**Tabel 3.3** Kisi-kisi instrument variabel pelatihan kerja (X<sub>2</sub>)

<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Pelatih	Pelatih yang diberikan perusahaan dapat menarik saya untuk mengikuti pelatihan dengan baik	9
Peserta pelatihan	a) Saya tertarik dan bersedia untuk berpartisipasi dalam program pelatihan yang direncanakan oleh perusahaan	10
	b) Dapat menguasai berbagai materi yang diberikan selama pelatihan dengan baik	11
Metode pelatihan	Metode yang diberikan perusahaan sangat menarik dan mudah dipahami	12
Materi latihan	Saya mendapat materi pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja saya	13

<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Tujuan Pelatihan	Setelah mengikuti program pelatihan dari perusahaan dapat mengubah perilaku karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik	14

Sumber : Pangestika et al (2019) dan Mangkunegara (2017)

Selanjutnya adalah kisi-kisi instrument variabel kesiapan kerja yang dapat dilihat pada tabel 3.4:

**Tabel 3. 4** Kisi-kisi instrument variabel kesiapan kerja (Y)

<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Tanggung Jawab	a) Semua pekerjaan yang di tugaskan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik	15
	b) Siap bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan	16
Fleksibilitas	a) Mudah beradaptasi dengan budaya dan tata tertib dilingkungan baru	17
	b) Berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat bekerja dengan optimal	18
Komunikasi	a) Bersedia menghargai pendapat orang lain sebagai masukan untuk perbaikan diri	19
	b) Berusaha sabar ketika menghadapi rekan kerja yang membuat saya marah	20
Pandangan terhadap diri	a) Memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki	21



<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Pandangan terhadap diri	b) Dengan bekal yang di dapat di perguruan tinggi saya siap bekerja dan di tempatkan dimanapun	22
Kesehatan & keselamatan	Bersedia menaati peraturan yang dapat menunjang keselamatan kerja	23

Sumber: Oliver (2021)

Selanjutnya adalah kisi-kisi instrument variabel motivasi berprestasi yang dapat dilihat pada tabel 3.5:

**Tabel 3. 5** Kisi-kisi instrument variabel motivasi berprestasi (Z)

<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Tanggung jawab	a) Berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	24
	b) Mampu menggunakan waktu dengan optimal untuk meraih prestasi dalam bekerja	25
Umpan balik	a) Bersedia menerima kritik dan saran dari orang lain	26
	b) Selalu mencoba memperbaiki diri supaya lebih baik berdasarkan masukan orang lain	27
Menyukai tugas yang bersifat moderat	a) Menyukai tugas yang berbeda dan memiliki tingkat kesulitan supaya dapat menambah pengetahuan dan menguji kemampuan yang dimiliki	28
	b) Berusaha untuk bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain	29

<b>Indikator</b>	<b>Sub indikator</b>	<b>No Item</b>
Pekerja keras	a) Melakukan pekerjaan dengan antusias dan penuh semangat	30
	b) Selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi terbaik yang bisa saya dapatkan	31
Penuh pertimbangan dan perhitungan	Bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang diberikan	32
Bersifat realistis	Percaya dengan bakat dan potensi yang dimiliki	33

Sumber: Annet & Naranjo (2014)

### **3.5. Metoda Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018:19) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran suatu data menggunakan nilai rata-rata, nilai maksimal dan nilai minimal. Analisis deskriptif berguna untuk memahami, menggambarkan, menjelaskan data yang dikumpulkan dalam penelitian dan tidak sampai pada generalisasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh pengalaman magang dan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi. Jawaban dimulai dari angka 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur. Berikut akan ditampilkan skala penafsiran indikator pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. 6** Penafsiran Skala Indikator

No	Interval Nilai	Penafsiran
1	$0 < 1,00$	Tidak Baik
2	$1,00 < 2,00$	Kurang Baik
3	$2,00 < 3,00$	Cukup Baik
4	$3,00 < 4,00$	Baik
5	$4,00 < 5,00$	Sangat Baik

Sumber : Ghozali (2014:39)

Berdasarkan nilai kategori pada tabel 3.6 setiap variabel penelitian kemudian dihitung nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian dan hasilnya akan dicocokkan berada pada kategori apa dari tabel 3.6.

### 3.5.2. Analisis Inferensial

Menurut Aryanto (2018) Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*Outer Model*), struktur model (*Inner Model*) dan pengujian hipotesis.

### 3.5.3. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode PLS (*Parsial Least Square*) dengan program *Smart Partial Least Square (SmartPLS)*. Menurut Ghozali (2014:34) *Parsial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Model ini cocok digunakan dalam penelitian ini karena jumlah data (jumlah sampel) yang diteliti termasuk jumlah penelitian (sampel) yang sedikit atau kecil (kurang dari 200). Ada beberapa keuntungan dari metode PLS ini, yaitu:

- a. Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, *ordinal*, *interval* sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama).
- b. Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil.

### 3.5.4. Analisa Outer Model

Menurut Ghozali dan Latan (2020:67) *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Menurut Hair et al (2014:37) analisa *outer model* untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa indikator yaitu:

#### 1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Convergent validity* menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran satu hipotesis berkorelasi dengan hasil pengukuran hipotesis lain yang secara teori harus berkorelasi positif. Suatu indikator dikatakan memiliki reabilitas yang baik, jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 (tinggi) dengan variabel yang diukur. Sementara itu, nilai di bawah 0,70 sebaiknya dilakukan penghapusan pada indikator tersebut.

#### 2. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran bloknnya lebih baik daripada blok lainnya. Menurut Henseler et al (2014), nilai yang lebih besar tersebut menunjukkan kesesuaian indikator tersebut dalam menjelaskan pembangunan hubungan.

#### 3. *Average Variance Extract (AVE)*

Nilai yang menggambarkan keragaman variabel yang terdapat pada variabel laten. Semakin besar varians atau keragaman variabel yang dapat ditampung dalam konstruk laten, maka semakin besar pula keterwakilannya dikutip dari penelitian Hasyim (2021). Menurut Hair et al (2014:37) Jika nilai AVE diatas 0,5 maka suatu indikator telah memenuhi validitas konvergen yang baik. Nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$  artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikator nya.

#### 4. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan konsisten jika memiliki nilai *composite reliability*  $> 0,7$ . Menurut Hair et al (2014) koefisien *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Data dengan *composite reliability*  $> 0,7$  memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 5. *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Menurut Jefuna dan Erdiansyah (2020) suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.5.5. Analisis Inner Model

Menurut Ghozali (2018) *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten. Prediksi dilakukan dengan metode *bootstraping*, dan parameter uji T-statistik diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan sebab akibat. Uji *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen, endogen dan mediasi dapat memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Menurut Ghozali (2015 :78) Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

#### 1. Koefisien determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* adalah ukuran perubahan nilai variabel yang dipengaruhi yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya. Jika dalam sebuah penelitian menggunakan lebih dari satu variabel bebas maka digunakan *R-square adjusted*. Nilai *R-square adjusted* adalah nilai yang umumnya lebih rendah dari *R-square*. Menurut hudin et al (2018) Nilai *R-square* mendekati 1, dengan kriteria batasan nilai dibagi menjadi 3 klasifikasi yaitu, jika nilai *R-square* = 0,67 Model adalah substansi (kuat), jika nilai *R-square* = 0,33 Model adalah *moderate* (sedang), jika nilai *R-square* = 0,19 Model adalah lemah

(buruk). Dalam penelitian ini digunakan nilai *R-square adjusted*, karena memiliki dua variabel bebas.

## 2. *Effect Size (F-square)*

*Effect size (F-square)* memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogen dengan ditentukan berdasarkan besarnya pengaruh langsung terhadap laten endogen. Nilai *F-square* yang diperoleh dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil (*F-square* = 0,02), berpengaruh menengah (*F-square* = 0,15) dan berpengaruh besar (*F-square* = 0,35).

## 3. Uji Kecocokan Model (model fit)

Uji model fit digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model dapat dilihat dari nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SMRM < 0.10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0.08.

### 3.5.6. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik melalui *outer model* maupun *inner model* maka langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menguraikan arah pengaruh antar variabel independent, variabel dependen dan variabel mediasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Pengujian hipotesis digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficient* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Nilai *P-value* yaitu dengan alpha 5% atau 0,05 yang dapat digunakan untuk mengukur nilai probabilitas. Menurut Ghozali (2015: 78) Jika T-Statistik > T-Tabel dengan nilai T-Tabel sebesar 1,96 untuk alpha 5% maka hipotesis diterima.

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis. Ambang batas signifikansi penelitian ini adalah 5%. Tingkat kepercayaan signifikansi 0,05 berarti menolak hipotesis pada tingkat signifikansi yang dipilih 5%. Dalam penelitian ini, kemungkinan memilih yang salah adalah 5%, sedangkan kemungkinan memilih yang benar adalah 95%. Untuk menguji pengaruh variabel eksogen, variabel endogen dan variabel mediasi dapat dilihat dari nilai signifikansi *p-value* atau t-statistik. Jika *p-value* (<0.05) dan t-statistik (>1.96) maka hipotesis dinyatakan diterima ( $H_a$ ). Apabila *p-value* (> 0.05) dan t-statistik

(< 1.96) maka hipotesis dinyatakan ditolak ( $H_0$ ). Berikut cara untuk melihat adanya pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini :

### 1) Pengaruh Langsung

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel pengalaman magang, pelatihan kerja, kesiapan kerja dan motivasi berprestasi secara langsung digunakan angka beta atau *Path Coefficient* dari hasil perhitungan *SmartPLS* 3.0. Pengujian hipotesis secara langsung pada penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh langsung pengalaman magang ( $X_1$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $Z$ )

Menentukan  $H_{1o}$  dan  $H_{1a}$  :

$H_{o1}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan pengalaman magang terhadap motivasi berprestasi

$H_{a1}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh langsung signifikan pengalaman magang terhadap motivasi berprestasi

- b. Pengaruh langsung pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi berprestasi ( $Z$ )

Menentukan  $H_{2o}$  dan  $H_{2a}$

$H_{o2}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan kerja terhadap motivasi berprestasi

$H_{a2}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan kerja terhadap motivasi berprestasi

- c. Pengaruh langsung pengalaman magang ( $X_1$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ )

Menentukan  $H_{3o}$  dan  $H_{3a}$  :

$H_{o3}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

$H_{a3}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh langsung signifikan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja

- d. Pengaruh langsung pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap kesiapan kerja ( $Y$ )

Menentukan  $H_{4o}$  dan  $H_{4a}$  :

$H_{o4}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja

$H_{a4}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh langsung signifikan pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja

- e. Pengaruh langsung motivasi berprestasi (Z) terhadap kesiapan kerja (Y)

Menentukan  $H_{5o}$  dan  $H_{5a}$  :

$H_{05}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh langsung signifikan motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja

$H_{a5}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh langsung signifikan motivasi berprestasi terhadap kesiapan kerja

## 2) Pengaruh tidak langsung

Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung pada pengalaman magang, pelatihan kerja dan kesiapan kerja melalui motivasi berprestasi digunakan angka beta pada tabel *Indirect Effect* dari perhitungan *SmartPLS.3.0*. Hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini didasarkan pada hasil sebelumnya dari hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis secara tidak langsung dalam penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh tidak langsung pengalaman magang ( $X_1$ ) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan motivasi berprestasi (Z) sebagai variabel mediasi.

Menentukan  $H_{6o}$  dan  $H_{6a}$  :

$H_{06}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.

$H_{a6}: \beta \neq 0$  :Terdapat pengaruh tidak langsung pengalaman magang terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.

- b. Pengaruh tidak langsung pelatihan kerja ( $X_2$ ) terhadap kesiapan kerja (Y) dengan motivasi berprestasi (Z) sebagai variabel mediasi

Menentukan  $H_{7o}$  dan  $H_{7a}$  :

$H_{07}: \beta = 0$  :Tidak terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.

$H_{a7}: \neq 0$  :Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi.