

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Profil PT Denko Wahana Industri.

PT Denko Wahana Industri adalah sebuah perusahaan swasta yang berdiri pada bulan Mei 1992 dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa elektronik dan otomotif yang meliputi speaker net, bagian logam dan pelat nama. Produknya juga memiliki jalur sub-perakitan untuk melayani kebutuhan pelanggannya. Perusahaan juga memproduksi ventilator turbin dan membuat mesin tenggorokan atau *fabricate throat* untuk digunakan di sebagian besar pabrik di Indonesia Indonesia. Dengan konsep bisnis yang lebih mengedepankan *Business to Business*. Maka seringkali PT Denko Wahana Industri berkaitan dengan perusahaan lain dalam menjalankan bisnisnya dan tidak jarang untuk menopang perusahaan-perusahaan yang sudah ternama seperti brand merk Panasonic, Pioneer, Polytron, Sharp, Sanyo. Perusahaan ini memiliki total area produksi sekitar 2.900 m² (2.900 area kantor sekitar 700 m²).

Sejalan dengan filosofi dan juga diimbangi pengiriman tepat waktu telah direfleksikan oleh perusahaan dengan menerapkan manajemen mencapai ISO 9001: 2000 sejak tahun 2001. Karena kesadaran akan produk ramah lingkungan yang dibutuhkan oleh sebagian besar perusahaan, Perusahaan ini juga telah mendapatkan sertifikasi ISO 14001 pada tahun 2007.

PT Denko Wahana Industri yang berlokasi di area EPTE (zona perdagangan bebas) di Cibitung-Bekasi, sekitar 55 km sebelah timur Jakarta. yang berlokasi di jalan Sulawesi III Blok M No.29, Kawasan Industri MM2100, Cibitung, Bekasi Jawa Barat.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Penelitian dimulai pada bulan Juni 2020 yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Denko Wahana Industri yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis data penelitian kuantitatif. Data penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2013). Sedangkan pendapat lain mengatakan Penelitian kualitatif yaitu yang menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007). Sedangkan penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori,

menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukan hubungan antar variabel dan nada pula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal (Subhan & Sudrajat, 2005)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan metode eksplanatori (*explanatory research*). Dengan menggunakan penelitian deskriptif, peneliti mencoba mendeskripsikan dan mengetahui gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun kata-kata (Punaji, 2010). Metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki (Nazir, 2014)

Sedangkan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Umar, 2007). Dalam Penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Denko Wahana Industri.

3.3 Sumber Data, Populasi, Sampel dan Penentuan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Denko Wahana Industri. Penelitian ini menggunakan data primer yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner.

3.3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini untuk populasinya adalah 250 karyawan PT Denko Wahana Industri.

3.3.3 Sampel, Teknik Penentuan Jumlah Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Selain populasi penentuan sampel dalam penelitian juga perlu dilakukan. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi tersebut (M. Iqbal Hasan, 2011). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari seluruh karyawan PT Denko Wahana Industri dengan jumlah total populasi mencapai 250 orang karyawan.

Karena populasi PT Denko Wahana Industri terlalu cukup banyak maka penulis akan menggunakan mempersempit capaian jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin

guna menarik jumlah sampel agar jumlahnya *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisir dan penghitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan rumus yang sederhana dan perhitungan yang sederhana (Sugiono, 2011).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: Ukuran sampel/jumlah responden

N: Ukuran Populasi

e: Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai e=0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
2. Nilai e= 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 persen dari populasi namun dalam penelitian ini, penulis menggunakan *margin error* sebesar 0,05 (5%) sebab merunut pada asumsi yang berkembang pada rumpun ilmu sosial yang tidak sekaku ilmu eksak. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 250 kader sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1 + 250(0.05)^2}$$

$$n = \frac{250}{1,625}$$

$n=153,846153$ disesuaikan oleh peneliti menjadi 154 responden

Berdasarkan perhitungan di atas. Maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi 154 responden atau 61% dari jumlah populasi PT Denko Wahana Industri. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sedangkan teknik pengambilan sampel penulis menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik *sampling* tanpa memberikan pengistimewaan tertentu pada suatu elemen di dalam penelitian. Maksud dari pengistimewaan di sini adalah tidak ada pembagian karakteristik tertentu pada subjek penelitian (Suharismi Arikunto, 2010). Serta menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Sedangkan *purposive sampling* adalah teknik sampel yang digunakan dengan beberapa pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini *purposive sampling* digunakan untuk memilah karyawan antar divisi untuk menilai hubungan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebab, lingkungan kerja yang baik bisa dilihat dari bagaimana perusahaan bisa memberikan sarana yang baik untuk membuat karyawannya nyaman berada di perusahaan. Sedangkan, untuk menilai stres kerja terhadap kepuasan kerja sebab bisa dilihat bagaimana perusahaan bisa mengatasi stres kerja yang dihadapi karyawan dan bisa menghadapi tekanan-tekanan tersebut. Karena, pada dasarnya stres kerja adalah perasaan tertekan yang

menyebabkan tekanan atau gangguan dari luar diri karyawan itu sendiri. Jika perusahaan dapat menangani hal tersebut tidak dipungkiri kepuasan karyawan akan tercapai.

3.4 Operasional Variabel Penelitian dan Pengukurannya

3.4.1 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, *dependent variable* (variabel terikat) dan *independent variable* (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) dan yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2)

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan . Kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi antara lain adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja.</p> <p>Luthans (2006)</p>	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	1	Likert
		Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	2	
		Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan	3	
	Gaji	keseesuaian beban kerja dengan upah yang diterima	4	
		sistem penggajian yang tepat waktu	5	
	Kesempatan untuk promosi	Kesempatan untuk maju	6	
		Cara pemilihan promosi	7	
	Atasan (supervisi)	Ketersediaan atasan membantu karyawan	8	
		Pengoreksian pekerjaan	9	
	Rekan kerja	Dukungan kerja sesama rekan	10	
		Rekan kerja menyenangkan	11	
	Kondisi kerja	lingkungan yang bersih	12	
		fasilitas kerja yang memadai	13	
		lingkungan kerja kondusif	14	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Lingkungan Kerja (X1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan terdiri dari dua dimensi yaitu fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2009)	Lingkungan kerja fisik	Sirkulasi udara	1	Likert
		Pencahayaan	2	
		Keamanan	3	
		Kebersihan	4	
		Fasilitas	5	
		Peralatan kerja	6	
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan sesama rekan kerja	7	
		Hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya	8	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Stres Kerja (X2) Stres kerja merupakan kondisi psikologis dan fisiologis seseorang yang didasari oleh beberapa faktor. Stres kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu, tuntutan fisik, tuntutan tugas, konflik peran (Role conflict), pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, stuktur dan iklim organisasi. Munandar (2008)	Tuntutan Fisik	Bising	1	Likert
		<i>Exposure</i>	2	
		Getaran	3	
		<i>Hygiene</i>	4	
	Tuntutan Tugas	Beban kerja berlebih	5	
		Beban kerja terlalu sedikit	6	
	Konflik peran	Ketidakjelasan prosedur kerja	7	
	Pengembangan Karir	Promosi yang kurang	8	
		Jenjang karir yang tidak jelas	9	
	Hubungan <i>Interpersonal</i>	Kepercayaan antara rekan kerja	10	
		Kepercayaan dengan atasan	11	
	Iklim Organisasi	Iklim Kerja	12	
		Kebiasaan	13	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

3.4.2 Operasional Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran interval. Menurut Ferdinand (dalam Kahpi et al., 2017), skala interval merupakan alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang bermakna dan mampu menghasilkan pengukuran dengan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi, dan sebagainya. Selain itu, penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai dengan 4, sebagai skala dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2015), penggunaan interval 1 (satu) sampai 4 (empat) lebih tepat karena jika menggunakan interval 1 (satu) sampai 5 (lima), hasil penelitian dikhawatirkan menjadi bias karena adanya opsi jawaban netral yang memungkinkan responden memilihnya, sehingga akan sulit untuk ditarik kesimpulan serta penilaian dari kriteria tersebut. Jawaban setiap item instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa kuat subyek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan Skala Interval dapat diartikan dalam instrumen yang menggunakan skala empat titik sebagai berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif dan Negatif

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Setuju (S)	3
4.	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Makna dari skala interval sesuai dengan jawaban dari responden sesuai dengan skor diatas apabila menjawab skor 1 maka dapat diartikan responden Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menyatakan pernyataan Tidak Setuju (TS), skor 3 memiliki makna bahwa responden Setuju (S), sedangkan skor 4 menunjukkan responden yang Sangat Setuju (SS) dengan pernyataan kuesioner tersebut.

Respon Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) melambangkan ketidaksesuaian responden terhadap pernyataan yang diberikan. Dimana responden berarti tidak merasakan dan mengalami hal yang dideskripsikan pada pernyataan kuesioner. Sementara respon Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) menunjukkan bahwa responden merasa sesuai, dalam hal ini merasakan serta mengalami hal yang dideskripsikan pada pernyataan kuesioner.

3.5 Data Primer dan Data Sekunder

3.5.1 Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan

data lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT Denko Wahana Industri.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan data (Jogiyanto, 2015). Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya. Untuk memperoleh data sekunder dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data jumlah karyawan PT Denko Wahana Industri, data absensi karyawan PT Denko Wahana Industri, data *turnover* karyawan PT Denko Wahana Industri serta data-data yang penulis dapatkan dari PT Denko Wahana Industri.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari seluruh data yang telah terkumpul. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.

3.6.1 Uji Instrumen

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi antara lain yaitu melakukan uji instrumen penelitian dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (*outer model*) berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013) validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya sebuah item pernyataan. Alat yang digunakan untuk uji validitas adalah kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang didalamnya mampu mengungkapkan sejauh mana tingkat Lingkungan Kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminasi. Uji validasi konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi, uji validasi konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstraknya).

Role of thumb yang digunakan untuk validasi konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.5.

Rumus perhitungan AVE sebagai berikut:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) Var f}{(\sum \lambda_i^2) Var + f \sum \Theta_{ii}}$$

Keterangan:

λ_i adalah *factor loading*

F adalah *factor variance*

Θ_{ii} adalah *error variance*

Uji validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, validitas diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. *Rule of Thumb* yang digunakan dalam validitas diskriminan adalah > 0.7 dalam satu variabel (Jogiyanto, 2015).

3.6.3 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas secara umum dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan melalui hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah, untuk menguji hal tersebut kuesioner yang dibuat haruslah mencerminkan dimensi suatu variabel dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam sebuah kuesioner (Noor 2016). Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_i = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Jumlah varians total

Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien

reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data deskripsi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 154 responden anggota PT Denko Wahana Industri. Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi organisasi mengenai variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner pada masing-masing variabel, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Interpretasi Skor

Skor Kriteria	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kriteria Jawaban Responden
20-36%	Sangat Baik	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	STS + TS
36,01-52%	Baik	Rendah	Tinggi	STS + TS
41.01-68%	Cukup	Cukup	Cukup	STS + TS
61,01-84%	Buruk	Tinggi	Rendah	STS + TS
84.01-100%	Sangat Buruk	Sangat Tinggi	Sangat Rendah	STS + TS

(Sumber : Umi Niramawati, 2007:85)

Interpretasi skor ini dengan cara membandingkan skor item yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%.

$$\frac{\text{skor item}}{\text{skor tertinggi}} \times 100\%$$

Skor item diperoleh dari hasil perkalian antara skala pernyataan dengan jumlah responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara skor tertinggi diperoleh dari jumlah nilai skala paling dikalikan dengan jumlah responden secara keseluruhan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 4 dan jumlah responden keseluruhan adalah 154, sehingga skor tertinggi adalah $154 \times 4 = 616$ untuk masing-masing item pertanyaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Ms.Excel untuk mencari statistik rata-rata dari jawaban responden (mean) sebagai alat analisis deskriptif dalam penelitian.

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan evaluasi model struktural (*inner model*), dimana model struktural diukur menggunakan nilai *T-statistic* dalam menguji signifikansi hipotesis harus lebih besar dari 1,96 untuk hipotesis *two tailed* (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = H_0$ diterima. Artinya bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

2. Jika t hitung $>$ t kritis = H_0 ditolak. Artinya bahwa adanya pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

3.9 Uji Koefisien Determinasi *R-Squared* (R^2)

Pengujian *R-squared* (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai *R-squared* (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Hasil R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Hasil R^2 diantara 0,33 dan 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan moderat. Sedangkan Hasil R^2 sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model dikategorikan lemah (Chin dalam Ghozali, 2015).