

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

A. Waktu Penelitian

Dilaksanakannya penelitian mulai dari perencanaan penelitian, penelitian dilaksanakan, hingga laporan penelitian dibuat. Hal-hal ini dilakukan pada bulan Februari 2021 sampai dengan Agustus 2021. Penelitian dimulai dengan penyebaran kuesioner untuk mengetahui gambaran mengenai permasalahan yang sedang terjadi di dalam perusahaan.

B. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. Perusahaan ini berlokasi di Komplek Bukit Gading Mediterania A No. 2 , Kelapa Gading Jakarta Utara. Peneliti memilih PT Bhumi Bhakti Sukses Persada sebagai tempat penelitian karena didasarkan kepada keingintahuan peneliti mengenai sistem kerja di perusahaan konstruksi serta apakah karyawan di perusahaan konstruksi merasakan dan mendapatkan hal yang sama dengan perusahaan-perusahaan pada umumnya,

3.2 Desain Penelitian

Mengacu terhadap rumusan permasalahan yang terdapat di bab sebelumnya, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan yang merupakan pendekatan kuantitatif dalam pengujian dan pembuktian hipotesis yang telah dibuat melalui pengujian serta pengolahan data. Menurut Arikunto, pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang berupa angka dimulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, sampai pemaparan hasil (Arikunto, 2010). Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk meneliti populasi dan sampel yang selanjutnya dianalisis dan diolah dengan penggunaan statistik (Sugiyono, 2016). Metode dalam penelitian

kuantitatif memiliki kaitan dengan metode dalam pengumpulan data, mendesain sampel, serta konstruksi instrument kumpulan data.

Kuantitatif survei digunakan dalam penelitian dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian serta menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan PT Bhumi Bhakti Sukses Persada yang hasilnya akan diolah menggunakan PLS (*Partial Least Square*) menggunakan peranti lunak SmartPLS versi 3.0 dan menggunakan data primer. Metode survei dipakai untuk mempermudah dalam mendapatkan data yang akan diproses dengan tujuan menyelesaikan permasalahan. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif dan eksplanatori dalam dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis atau teori. Hal ini digunakan untuk memperkuat ataupun menolak hipotesis atau teori dari hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Singkatnya penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan yang terjadi diantara variabel yang digunakan dalam sebuah hipotesis penelitian (Sugiyono, 2016).

3.3 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi yaitu area penyamarataan yang mencakup objek ataupun subjek dengan memiliki kuantitas serta karakteristik spesifik yang akan ditentukan oleh peneliti agar dapat dipelajari selanjutnya dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan merupakan segenap karyawan pada PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. Karyawan pada perusahaan ini berjumlah 203 individu.

B. Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi. Sampel yaitu separuh dari besaran karakteristik yang dipunyai dan dapat mewakili populasi. Apabila populasi yang digunakan oleh peneliti terlalu besar dan sulit untuk mempelajari keseluruhan populasi, maka penelitian akan menggunakan sampel sebagai objek penelitian tersebut (Sugiyono, 2016).

Pengunaan teknik pemungutan sampel yang digunakan yaitu *probability sampling* menggunakan *simple random sampling*. Pengambilan

sampel dengan teknik dilakukan untuk memperoleh informasi anggota dari populasi yang dipilih secara acak, sehingga setiap individu dapat mempunyai probabilitas yang serupa untuk menjadi bagian dari sampel yang dibutuhkan. Penggunaan *simple random sampling* juga dapat menghemat waktu dalam mendapatkan sampel yang dibutuhkan.

Untuk mendapatkan berapa penggunaan total sampel, maka digunakanlah rumus slovin untuk menghitung sampelnya. Berikut adalah rumus Slovin :

Gambar 3. 1 Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Google.com

Keterangan :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e² = Nilai Margin Error

Dari penggunaan rumus Slovin, total sampel yang dihasilkan adalah 67. Agar data yang digunakan menjadi genap, maka sampel dibulatkan menjadi 70 sampel. Hasil ini didapatkan dari penggunaan ukuran populasi sebesar 203 sampel dan nilai margin error sebesar 10%. Dalam menentukan jumlah sampel ini juga mengikuti pernyataan yang dikemukakan oleh Gay dan Diehl (1992) bahwa dalam penelitian deskriptif, penggunaan ukuran sampel dalam penelitian sekurang-kurangnya yaitu sebesar 10% dari total populasi yang digunakan.

3.4 Penyusunan Instrumen

A. Variabel Dependen (Terikat)/ *Dependent Variable*

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk variabel dependen adalah Keterikatan Kerja.

1. Definisi Konseptual

Definisi dari keterikatan kerja adalah sikap loyal yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Rasa loyal yang dirasakan mereka ini akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja serta *output* yang baik sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.

2. Definisi Operasional

Variabel keterikatan kerja dapat diukur menggunakan dimensi dan indikator. Dimensi yang digunakan dalam variabel ini adalah dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli et al. (2002). Dimensi ini terdiri dari *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penyerapan).

Dalam variabel keterikatan kerja, turunan dari dimensi yang digunakan adalah indikator yang dikemukakan oleh W. B. Schaufeli & Bakker (2004) :

- 1) Tingkat energi serta kekuatan yang tinggi
- 2) Bersedia untuk berinvestasi dalam suatu usaha
- 3) Tidak mudah mengalami kelelahan
- 4) Gigih dalam menghadapi kesulitan yang menghambat
- 5) Merasakan signifikansi dari tugas seorang individu
- 6) Merasakan antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan
- 7) Terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dimiliki
- 8) Sukarela dalam mengerjakan suatu pekerjaan
- 9) Kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaan

B. Variabel Independen (Bebas)/ *Independent Variable*

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk variabel independen adalah Persepsi Dukungan Organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2).

1. Definisi Konseptual

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Definisi dari persepsi dukungan organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan bahwa perusahaan yang mereka tempati memiliki kepedulian, menghargai setiap kontribusi, dan memberikan kesejahteraan dengan memberikan kehormatan serta dukungan terhadap karyawan.

b. *Self Efficacy*

Definisi dari *self efficacy* adalah persepsi diri terhadap seberapa baiknya seorang individu mampu melakukan suatu tindakan yang tepat atau salah dan bisa atau tidak bisa mengerjakan suatu hal sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Definisi Operasional

a. Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui dimensi dan indikator. Penggunaan dimensi dalam penelitian ini berasal dari dimensi yang dinyatakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Dimensi ini terdiri dari *fairness* (keadilan), *supervisor support* (dukungan atasan), *organizational reward and job condition* (penghargaan dan kondisi pekerjaan).

Selain dimensi, indikator yang dikemukakan Rhoades dan Eisenberger (2002), indikator yang dipakai pada variabel ini sebagai berikut :

- 1) Organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan
- 2) Organisasi memberikan penghargaan terhadap usaha lebih yang telah dilakukan oleh karyawan
- 3) Organisasi dapat memperhatikan segala kesulitan yang sedang dihadapi karyawan
- 4) Organisasi memberikan kepedulian mengenai kesejahteraan yang dimiliki karyawan

- 5) Organisasi mengarahkan karyawan saat tidak melakukan pekerjaan dengan benar
 - 6) Organisasi memperhatikan pekerjaan sehingga memberikan kepuasan terhadap karyawan
 - 7) Organisasi memberikan perhatian yang besar kepada karyawan
 - 8) Organisasi memiliki suatu perasaan bangga atas pencapaian karyawan dalam bekerja
- b. *Self Efficacy*

Variabel *self efficacy* dapat diukur melalui dimensi dan indikator. Penggunaan dimensi dalam variabel ini yaitu dimensi yang dinyatakan oleh Bandura (1997). Dimensi ini terdiri dari beberapa hal yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

Selain itu untuk mengukur variabel ini juga digunakan indikator yang dinyatakan oleh Bandura (1997) adalah berikut:

- 1) Yakin dapat menangani tugas secara efektif dan efisien
- 2) Yakin dapat menangani situasi dan kondisi yang sedang terjadi atau akan dihadapi
- 3) Yakin terhadap usaha yang sedang dilakukan dan meningkatkan usaha apabila dihadapkan oleh kegagalan
- 4) Yakin dapat mengontrol stress dan ancaman yang dihadapi
- 5) Percaya terhadap kemampuan yang dimiliki
- 6) Percaya bahwa kesulitan merupakan tantangan yang dapat dihadapi bukanlah sebuah hambatan
- 7) Fokus terhadap tugas dan strategi dalam menghadapi kesulitan dalam pengerjaan tugas
- 8) Bangkit dengan cepat dari suatu kegagalan

C. Skala Pengukuran

Skala *likert* yaitu skala dipakai untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini. Skala *Likert* adalah skala yang dipakai dalam mengukur tingkah laku atau perilaku, pendapat, serta persepsi dari seorang individu atau sekelompok individu (Sugiyono, 2016). Jawaban yang diberikan pada

setiap item instrument pada penggunaan skala *likert* mempunyai nilai gradasi dimulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Jawaban untuk setiap pertanyaan, pernyataan, ataupun pilihan akan diberikan skor atau poin, sehingga responden diharuskan untuk dapat menggambarkan dan mendukung pertanyaan, pernyataan, atau pilihan yang diajukan.

Dengan penggunaan skala *likert* sebagai skala pengukuran, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan dan dikonversi ke dalam indikator variabel. Berbagai item instrumen yang diajukan bisa berupa pertanyaan maupun pernyataan baik bersifat positif ataupun negatif. Skala *likert* yang digunakan mengajukan item instrumen menggunakan interval lima (*a five-point likert scale*). Cara mengukur menggunakan skala *likert* ini dengan memberikan responden pernyataan-pernyataan yang berbeda, kemudian mereka diminta untuk menjawab lima pilihan dimana nilai dari pilihan tersebut memiliki bobot yang berbeda-beda.

Tabel 3. 1 Bobot Nilai Skala Likert

No.	Keterangan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Keterikatan Kerja (Y) Keterikatan kerja adalah sikap loyal yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Rasa loyal yang dirasakan mereka ini akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja serta <i>output</i> yang baik sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi.	<i>Vigor</i> (semangat)	1) Tingkat energi serta kekuatan yang tinggi	<i>Likert</i>	(Wilmar B. Schaufeli et al., 2002)
		2) Bersedia untuk berinvestasi dalam suatu usaha		
		3) Tidak mudah mengalami kelelahan		
		4) Gigih dalam menghadapi kesulitan yang menghambat		
	<i>Dedication</i> (dedikasi)	1) Merasakan signifikansi dari tugas seorang individu		
		2) Merasakan antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan		
		3) Terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dimiliki		
	<i>Absorption</i> (penyerapan)	1) Sukarela dalam mengerjakan suatu pekerjaan		
		2) Kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaan		

Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	<i>Fairness</i> (keadilan)	1) Organisasi memberikan kepedulian mengenai kesejahteraan yang dimiliki karyawan 2) Organisasi memiliki suatu perasaan bangga atas pencapaian karyawan dalam bekerja	<i>Likert</i>	(Rhoades & Eisenberger, 2002)
Persepsi dukungan organisasi merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan bahwa organisasi yang mereka tempati memiliki rasa peduli, menghargai kontribusi, dan memberikan kesejahteraan kepada mereka dengan memberikan rasa hormat dan dukungan kepada karyawan.	<hr/> <i>Supervisor support</i> (dukungan atasan)	1) Organisasi memperhatikan segala kesulitan yang sedang dihadapi karyawan 2) Organisasi memberikan perhatian yang besar kepada karyawan		
	<hr/> <i>Organizational reward and job condition</i> (penghargaan dan kondisi pekerjaan)	1) Organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan 2) Organisasi memberikan penghargaan terhadap usaha lebih yang telah dilakukan oleh karyawan 3) Organisasi memperhatikan pekerjaan sehingga memberikan		

- kepuasan terhadap karyawan
- 4) Organisasi mengarahkan karyawan saat tidak melakukan pekerjaan dengan benar

<i>Self Efficacy (X2)</i>	<i>Level</i>		<i>Likert</i>	(Bandura, 1997)
Persepsi diri terhadap seberapa baiknya seorang individu mampu melakukan suatu tindakan yang tepat atau salah dan bisa atau tidak bisa mengerjakan suatu hal sesuai dengan yang telah ditetapkan.		1)	Yakin dapat menangani tugas secara efektif dan efisien	
		2)	Fokus terhadap tugas dan strategi dalam menghadapi kesulitan dalam pengerjaan tugas	
		3)	Percaya terhadap kemampuan yang dimiliki	
	<i>Strength</i>	1)	Yakin dapat mengontrol stress dan ancaman yang dihadapi	
		2)	Yakin dapat menangani situasi dan kondisi yang sedang terjadi atau akan dihadapi	
		3)	Yakin terhadap usaha yang sedang dilakukan dan meningkatkan usaha apabila dihadapkan oleh kegagalan	

<i>Generality</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Percaya bahwa kesulitan merupakan tantangan yang dapat dihadapi bukanlah sebuah hambatan 2) Bangkit dengan cepat dari suatu kegagalan
-------------------	---

Sumber : Data diolah Peneliti (2021)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah asal dari data yang langsung diberikan bagi pengumpul data (Sugiyono, 2016). Asal data primer bisa ditemukan lewat wawancara dengan objek yang digunakan dalam penelitian serta kegiatan pengamatan secara langsung di lapangan. Sumber data primer juga bisa didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada objek yang digunakan dalam penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner serta wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan di PT Bhumi Bhakti Sukses Persada. Sedangkan, wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan di PT Bhumi Bhakti Sukses Persada untuk mendukung penulisan permasalahan pada latar belakang penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa analisis data adalah sebuah proses pencarian serta penyusunan seluruh data yang dikumpulkan secara sistematis melalui pengorganisasian data ke dalam beberapa kelompok, lalu diuraikan ke dalam beberapa unit, dilakukannya sintesa, disusun ke dalam suatu pola, memilih hal yang penting dan akan dipelajari, terakhir menarik sebuah kesimpulan sehingga menghasilkan hal yang mudah dimengerti oleh diri sendiri maupun individu lainnya.

A. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakannya analisis deskriptif dalam menjelaskan serta menggambarkan hasil dari data yang dikumpulkan dan diolah tanpa bermaksud untuk menyimpulkan secara generalisasi. Hasil dari

data yang digunakan untuk membuat sebuah analisis deskriptif terdiri dari tabel, grafik, began, diagram, dan hasil perhitungan aritmatika.

Penggunaan data dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden untuk melakukan analisis dalam penelitian ini. Hasil kuesioner digunakan agar dapat mengetahui keadaan umum dari perusahaan berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti yaitu persepsi dukungan organisasi, *self efficacy*, dan keterikatan kerja. Dalam mempermudah proses analisa dan interpretasi terhadap data, maka digunakannya kriteria interpretasi skor sebagai berikut (Riduwan & Sunarto, 2011) :

Tabel 3. 3 Kriteria Interpretasi Skor

Skor	Persepsi Dukungan Organisasi SS + S	<i>Self Efficacy</i> SS + S	Keterikatan Kerja SS + S
0% - 20%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
41% - 60%	Cukup	Cukup	Cukup
61% - 80%	Baik	Baik	Baik
81% - 100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2021)

B. Uji SEM- PLS

Teknik analisis data dilakukan karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sehingga hasil dari data yang dikumpulkan akan dianalisis dan ditarik sebuah kesimpulan. Tujuan penggunaan metode analisis data dalam penelitian ini untuk mendapatkan kesimpulan dari keseluruhan data yang telah dikumpulkan serta digunakan. Metode dalam penelitian ini digunakannya PLS (*Partial Least Square*) dengan peranti lunak SmartPLS versi 3.0. PLS adalah sebuah model yang memberikan penjabaran dari konstruksi yang elusif. PLS adalah metode statistika SEM yang berbasis varian dengan menggunakan desain dalam penyelesaian

regresi berganda ketika terjadinya sebuah hambatan atau perkara yang eksklusif terhadap data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, terdapat data yang hilang, dan multikolinieritas. Metode PLS digunakan juga untuk melihat dan menjabarkan mengenai ada atau tidaknya hubungan diantara variabel laten yang ada di dalam sebuah penelitian. Terdapat beberapa alasan yang muncul saat menggunakan PLS sebagai metode dalam sebuah penelitian, yaitu (Irwan & Adam, 2015) :

1. Algoritma dalam PLS tidak hanya terbatas pada hubungan antara indikator dengan variabel laten dengan sifat refleksif tetapi dapat juga digunakan sebagai sebuah hubungan dengan sifat yang formatif.
2. PLS mampu menggunakan ukuran sampel yang kecil untuk penjabaran sebuah model jalur/ *path model*.
3. PLS mampu digunakan sebagai sebuah model yang sangat elusif dengan terdiri atas banyaknya variabel laten serta manifes tanpa menemui permasalahan dalam pengestimasi data.
4. PLS mampu digunakan saat pendistribusian data dalam penelitian sangat miring. PLS mampu digunakan saat independensi yang terjadi diantara data pengamatan tidak bisa menjamin dikarenakan tidak adanya asumsi distribusi yang dibutuhkan.

Di dalam PLS, evaluasi model dilalui dengan dua tahap. Tahap yang pertama merupakan menggunakan *outer model*. Selanjutnya, tahap kedua menggunakan *inner model*. *Outer model* dilakukan agar dapat menilai validitas serta reliabilitas konstruk pada setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan *inner model* digunakan untuk dapat menghasilkan sebuah prediksi mengenai hubungan antar variabel dengan penggunaan uji t dari PLS itu sendiri.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Measurement model atau sering disebut *outer model* adalah model yang mengukur bagaimana setiap indikator dapat memiliki hubungan dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reabilitas dari konstruk masing – masing indikator dan

analisa hasil dari *outer model* ini dilakukan untuk membuktikan bahwa pengukuran yang dipakai pantas untuk pengukuran validitas dan reliabilitas. Dalam menganalisa model sebuah hubungan antar variabel laten dengan indikatornya bisa dispesifikasikan melalui beberapa uji. Berikut adalah uji-uji yang digunakan dalam *outer model*:

a. Validitas Konvergen

Convergent validity atau validitas konvergen memiliki sebuah pokok yang menyatakan bahwa dalam pengukuran data yang digunakan dari sebuah konstruk maka korelasi yang dimiliki haruslah tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Validitas konvergen digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap besarnya korelasi diantara konstruk dengan variabel laten. Model dalam pengevaluasian yang terdapat dalam validitas konvergen dari pemeriksaan *item reliability*, dapat diamati melalui *standardized loading factor* yang menjelaskan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (Irwan & Adam, 2015). Nilai dari validitas konvergen yaitu taksiran dari *loading factor* terhadap variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan dalam uji validitas konvergen dengan penggunaan SmartPLS versi 3 dapat memiliki nilai $> 0,7$ atau dalam sebagian penelitian menggunakan sebuah batas minimal 0,6 sebagai hasil nilai loading faktor (Ghozali & Latan, 2015).

b. Validitas Diskriminan

Discriminant Validity atau validitas diskriminan memiliki sebuah hubungan prinsip yang menyatakan pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda dalam sebuah penelitian tidak memiliki korelasi yang tinggi. Prosedur dalam mengevaluasi validitas diskriminan dapat diamati hasil dari nilai *average variance extracted* (AVE) dalam setiap konstruk atau variabel laten pada penelitian tersebut. Sebuah model dalam validitas diskriminan akan lebih baik jika menghasilkan akar kuadrat AVE pada setiap konstruk

memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi dua konstruk di dalam model tersebut. Apabila nilai dari AVE pada setiap konstruk sudah di atas angka 0,5 maka tidak ada masalah pada validitas diskriminan model yang sedang diuji sehingga konstruk bisa dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

c. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk dan akan menghasilkan nilai yang rendah (*under estimate*) sehingga disarankan penggunaan *composite reliability* untuk pengujian reliabilitas dalam sebuah konstruk. Suatu variabel dapat dipastikan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan > 0.70 dalam semua konstruk (Ghozali & Latan, 2015).

d. *Composite Reliability*

Composite reliability dan *cronbach's alpha* disebut dengan Dillon-Goldstein's. Uji reliabilitas dalam menggunakan *outer model* dapat diperkuat melalui *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2015). Aturan batas yang biasanya digunakan untuk mengamati reliabilitas suatu konstruk apabila penelitian bersifat *confirmatory* maka nilai *composite reliability* yang dihasilkan lebih besar dari 0.7, sedangkan dalam penelitian dengan sifat *exploratory* nilai 0.6-0.7 masih bisa diterima.

2. *Structural Model (Inner Model)*

Apabila uji untuk *outer model* atau *measurement model* telah dilakukan, maka uji yang selanjutnya dilakukan adalah *inner model* atau *structural model*. Evaluasi *inner model* yang digunakan dapat dijalankan melalui tiga tahap analisis, yaitu dengan mengamati nilai dari R^2 , Q^2 , dan F^2 .

a. R-Square (R^2)

Pengevaluasian model struktural dilihat melalui presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan mengamati nilai *R-Square* dalam setiap variabel laten endogen menjadi kekuatan dari prediksi

suatu model struktural. Adanya perubahan pada nilai yang dihasilkan *R-Square* bisa dibuat sebagai pedoman dalam menjabarkan pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur dalam *R-Square* dapat menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya ditunjukkan melalui nilai R^2 . Apabila nilai R^2 yang dihasilkan semakin besar, maka menunjukkan tingkat determinasi semakin baik. Berikut adalah penjelasan dari indikasi nilai *R-squares* (Ghozali & Latan, 2015):

- 1) Apabila *R-squares* = 0.75, bisa dibuat kesimpulan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.
- 2) Apabila *R-squares* = 0.50, bisa dibuat kesimpulan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen moderate.
- 3) Apabila *R-squares* = 0.25, bisa dibuat kesimpulan terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

b. Q-Square (Q^2)

Dalam menguji model struktural, selain melihat dari nilai yang dihasilkan melalui R^2 , dapat juga dilihat dari nilai Q^2 melalui pengamatan nilai Q^2 (*predictive relevance*). Apabila nilai yang dihasilkan dari Q^2 adalah di atas nol, maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada relevansi prediktif model atas variabel laten endogen. Sebaliknya, apabila model kurang *predictive relevance* maka nilai dari Q^2 yang dihasilkan adalah < 0 (Ghozali & Latan, 2015).

c. F-Square (F^2)

Menilai besarnya pengaruh *relative* antara variabel independen terhadap variabel laten dependen adalah tujuan dari menganalisis *F-square*. Berikut adalah penjelasan dari indikasi nilai *F-squares* :

- 1) Apabila nilai yang dihasilkan dari $F\text{-Squares} = 0.02$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh relative kecil dari variabel independen terhadap variabel laten dependen.
- 2) Apabila nilai yang dihasilkan dari $F\text{-Squares} = 0.15$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh relative menengah dari variabel independen terhadap variabel laten dependen.
- 3) Apabila nilai yang dihasilkan dari $F\text{-Squares} = 0.35$, maka dapat dibuat kesimpulan adanya pengaruh relative kuat dari variabel independen terhadap variabel laten dependen.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengamatan nilai t-statistik serta nilai probabilitas. Irwan & Adam (2015) menyatakan dalam pengujian hipotesis nilai t-statistik yang dipakai yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi alpha sebesar 5%. Lalu dalam kriteria menerima atau menolak hipotesis yakni ketika nilai dari t-statistik adalah $> 1,96$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Di sisi lain, penggunaan probabilitas dalam menolak atau menerima hipotesis maka H_a diterima apabila nilai dari p-value $< 0,05$.