

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Jamkrindo Jakarta yang terletak di Jl. Angkasa Blok B-9 Kav. 6, RW. 10, Gunung Sahari Selatan, Kemayoran, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pilihan penelitian ini terutama didasarkan pada ukuran yang memadai dari jumlah karyawan di PT. Jamkrindo Jakarta, yang mencapai 267 orang. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menganalisis penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan Dukungan Supervisor, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu dua belas bulan, dimulai dari bulan Maret 2022 hingga bulan Juni 2023. Rentang waktu tersebut dipilih dengan pertimbangan yang tepat, mengingat jadwal perkuliahan peneliti pada periode tersebut tidak begitu padat. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk fokus sepenuhnya pada pelaksanaan penelitian dengan lebih baik.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

Kegiatan penelitian	Waktu Penelitian							
	Mar	Agt	Sep	Nov	Des	Jan	Mei	Jun
Penyusunan judul penelitian	■							
Pembuatan rencana proposal		■	■	■	■	■		
Distribusi kuesioner							■	
Proses analisis dan pengolahan data								■
Penyusunan temuan dari penelitian								■

Sumber: Diolah oleh peneliti

### 3.2 Desain Penelitian

Seran (2020) mengemukakan bahwa metodologi penelitian adalah istilah yang terdiri dari "method" yang merujuk pada "cara" dan "logi" yang mengacu pada "ilmu". Dengan demikian, metodologi penelitian atau metode penelitian adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari pendekatan untuk menemukan solusi atas permasalahan dengan aturan tertentu. Metode penelitian juga merujuk pada strategi yang direncanakan dan terstruktur yang digunakan oleh peneliti untuk menghasilkan jawaban yang diinginkan. Dalam konteks penelitian ini, digunakan pendekatan metode kuantitatif. Anshori dan Iswati (2019) juga menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data berupa angka, mulai dari proses pengumpulan data, interpretasi, hingga presentasi hasilnya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi, seperti dijelaskan oleh Putri et al. (2022), merujuk pada suatu wilayah yang mencakup subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan akan dijadikan fokus studi serta dianalisis untuk mengambil kesimpulan. Pernyataan ini juga ditegaskan oleh Roflin dan Iiberty (2021), bahwa populasi merujuk pada keseluruhan subjek yang dapat berupa individu, barang, atau entitas lain yang dapat memberikan data atau informasi yang relevan bagi penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di PT. Jamkrindo Jakarta. Alasan memilih karyawan PT. Jamkrindo Jakarta sebab menurut Koesmawardhani (2020) pada saat diberlakukannya *work from home* banyak menimbulkan masalah seperti konflik keluarga, kurangnya komitmen, stress dan konsentrasi yang tidak jelas. Selain itu faktor populasi yang terdapat pada PT. Jamkrindo berjumlah 256 karyawan menjadikan penulis tertarik memilih karyawan di PT. Jamkrindo,

#### 3.3.2 Sampel

Sampel, mengacu pada Mukhtazar (2020), menggambarkan bagian dari populasi penelitian yang dipilih untuk diobservasi oleh peneliti. Dalam konteks penelitian ini, digunakan teknik pengambilan sampel non probability, di mana pengambilan sampel tidak dilakukan secara acak, sehingga peluang dalam

penelitian tidak memiliki distribusi yang seragam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang dapat dijelaskan sebagai pendekatan dalam memilih sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018).

Kriteria dalam penelitian ini menurut Steers & Porters (1963) adalah terdapat kesinambungan antara masa kerja, usia, jenis kelamin terhadap organisasi komitmen. Kemudian ditegaskan lagi oleh Sinta dan Riza (2020) menyatakan untuk menentukan komitmen organisasi karyawan harus memiliki masa kerja minimal 5 tahun.

Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan persamaan slovin:

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

$\alpha$  : alpha (0,05) atau 5% dari tingkat kepercayaan 95% yang umum digunakan dalam penelitian-penelitian.

$$n = \frac{256}{1 + 256 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{256}{1 + 256 (0,0025)}$$

$$n = \frac{256}{1,64}$$

$$n = 156,097$$

Maka, jika  $n = 156,097$  dibuatkan hasilnya menjadi 156 jumlah sampel minimum.

### 3.4 Penyusunan Instrumen

#### 3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel, mengutip definisi Sugiono (2015:61), merujuk pada karakteristik, atribut, atau nilai yang ada pada individu, objek, atau aktivitas, yang memiliki variasi khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya dianalisis. Menurut Kidder (sebagaimana dikutip dalam Sugiono 2015:61), variabel diartikan sebagai atribut tertentu yang diteliti oleh peneliti dan menjadi dasar bagi kesimpulan yang diambil dari informasi yang terdokumentasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel bebas, 1 variabel terikat dan 1 variabel intervening, yaitu *Supervisor Support* (X1), *Work Life Balance* (X2), *Organizational Commitment* (Y) dan *Job Satisfaction* (Z).

#### 1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merujuk pada variabel yang dapat terpengaruh oleh atau menjadi hasil dari variabel independen. Juga dikenal sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi.

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel eksogen, merujuk pada variabel yang memiliki potensi untuk mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Dalam Bahasa Indonesia, variabel independen juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel independent pada penelitian ini adalah *Supervisor Support* (X1) dan *Work Life Balance* (X2)

#### 2. Variabel Independen (X)

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel eksogen, merujuk pada variabel yang memiliki potensi untuk mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen. Dalam Bahasa Indonesia, variabel independen juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel independent pada penelitian ini adalah *Supervisor Support* (X1) dan *Work Life Balance* (X2)

### 3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening merupakan jenis variabel yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi interaksi antara variabel bebas dan variabel terikat, terletak pada posisi antara kedua jenis variabel tersebut. Oleh karena itu, variabel bebas tidak berdampak secara langsung pada perubahan variabel terikat karena adanya variabel intervening.

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator Asli	Indikator Adaptasi	Sumber
1.	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Affective commitment</i>	1. <i>I am proud to tell people that I work for the (name of state) Department of Corrections</i> 2. <i>I tell my friends that this is a great organization to work for</i>	1. Saya merasa bangga mengenalkan PT. Jamkrindo sebagai tempat saya bekerja 2. Saya mengatakan kepada rekan-rekan saya bahwa PT. Jamkrindo merupakan perusahaan bagus untuk bekerja	(Iambert et al., 2020) (Bae, 2021)
		<i>Continuance commitment</i>	1. <i>If I decided to leave this organization, too much of my Life would be disrupted.</i> 2. <i>I continue to work here as long as I get good treatment from the organization.</i>	1. Saya merasa akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika keLuar dari PT. Jamkrindo. 2. Saya akan melanjutkan karir saya di PT. Jamkrindo selama saya mendapatkan perhatian yang baik dari perusahaan.	(Serhan et al., 2022) (Hadi & Tentama, 2020) (Bae, 2021)
		<i>Normative Commitment</i>	1. <i>I would feel guilty if I left this organization right now.</i> 2. <i>I am willing to put in a great deal of effort</i>	1. Saya merasa keberatan jika meninggalkan PT. Jamkrindo untuk sekarang. 2. Saya bersedia melakukan upaya yang Lebih untuk membantu	(Serhan et al., 2022) (Popoola & FagboIa, 2021) (Bae, 2021)

		<i>beyond that normally expected to help this organization to be successful.</i>	PT. Jamkrindo menjadi perusahaan sukses.	
2. Supervisor Support	<i>Intrumental Supervisor Support</i>	<p>1. Senior managers in this office encourage others to be sensitive to employee's family and personal concerns.</p> <p>2. My supervisor is helpful when I have a personal emergency</p>	<p>1. Saya merasa supervisor disini dapat turun langsung membantu masalah karyawannya</p> <p>2. Saya merasa supervisor disini sangat membantu saya ketika ada masalah pribadi yang darurat.</p>	(A. K. M. TaIukder et al., 2018) (J. M. Haar et al., 2019) (TaIebzadeh & Karatepe, 2020)
	<i>Attentive Supervisor</i>	<p>1. My supervisor understands my family needs.</p> <p>2. My supervisor is understanding when I have personal or family problems which interfere with my work.</p>	<p>1. Saya merasa supervisor disini mau mengerti kondisi dari para karyawannya.</p> <p>2. Supervisor saya mengerti ketika saya memiliki masalah pribadi atau keluarga yang mengganggu pekerjaan.</p>	(A. K. M. TaIukder et al., 2018) (J. M. Haar et al., 2019) (TaIebzadeh & Karatepe, 2020)
	<i>Demanding-authoritarian</i>	<i>In general, managers in this business unit are quite accommodating of family and personal responsibilities</i>	Saya merasa supervisor disini dapat mengakomodasikan untuk pelatihan para karyawannya.	(A. K. M. TaIukder et al., 2018) (TaIebzadeh & Karatepe, 2020)
	<i>Tolerant Supervisor</i>	<p>1. My supervisor acknowledges that I have obligations as a family member.</p> <p>2. My supervisor is concerned about me as a person</p>	<p>1. Saya merasa supervisor disini mengakui dan dapat memahami kewajiban karyawannya.</p> <p>2. Saya merasa dikhawatirkan sebagai manusia oleh supervisor.</p>	(A. K. M. TaIukder et al., 2018) (J. M. Haar et al., 2019) (TaIebzadeh & Karatepe, 2020)

3. Work Balance	Life Time Balance	<p>1. <i>I currently have a good balance between the time I spend at work and the time I have available for non-work activities.</i></p> <p>2. <i>I have an adequate time to spend with the family even if I work in</i></p>	<p>1. Saya merasa dapat membagi waktu yang cukup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.</p> <p>2. Saya merasa memiliki waktu yang cukup dan memadai untuk keluarga bahkan saat saya sedang bekerja.</p>	<p>(Brough et al., 2017) (AruIdoss et al., 2021) (Pangemanan et al., 2017)</p>
	Involve ment Balance	<p>1. <i>I feel that the balance between my work demands and non-work activities is currently about right.</i></p> <p>2. <i>I have difficulty balancing my work and non-work activities.</i></p>	<p>1. Saya merasa dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan saya dan kegiatan diLuar pekerjaan dengan benar.</p> <p>2. Saya kesulitan menyeimbangkan waktu saat saya bekerja dan kegiatan pribadi/keluarga.</p>	<p>(Brough et al., 2017) (Pangemanan et al., 2017)</p>
	Satisfac tion Balance	<p><i>I am able to accomplish the expectations that my supervisors and my family have for me.</i></p> <p>2. <i>I am able to negotiate and accomplish what is expected of me at work and in my family.</i></p>	<p>1. Saya merasa dapat memenuhi harapan dari atasan dan keluarga mengenai pekerjaan saya.</p> <p>2. Saya merasa dapat mencapai apa yang saya harapkan di tempat kerja dan di keluarga saya.</p>	<p>(A. K. M. Talukder et al., 2018) (Pangemanan et al., 2017)</p>

4. <i>Job Satisfaction</i>	<i>The work itself</i>	<p>1. <i>Most days I am enthusiastic about my job.</i></p> <p>2. <i>I find real enjoyment in my job.</i></p>	<p>1. Hampir setiap saat saya antusias melakukan pekerjaan saya di PT. Jamkrindo.</p> <p>2. Saya menemukan kenyamanan saya saat melakukan pekerjaan saya di PT. Jamkrindo.</p>	(Iambert et al., 2020) (Dian et al., 2017)
	<i>Pay</i>	<p>1. Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan.</p> <p>2. Pembayaran gaji saya terima secara adll.</p>	<p>1. Saya mendapatkan gaji sesuai dengan harapan saya.</p> <p>2. Saya merasa diberlakukan secara adll mengenai gaji.</p>	(Dihan et al., 2017)
	<i>Promotion</i>	<p>1. Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya.</p> <p>2. Kebijakan promosi dilakukan secara adll.</p>	<p>1. Saya merasa kebijakan promosi di PT. Jamkrindo sesuai dengan harapan saya.</p> <p>2. Saya merasa diberlakukan secara adll mengenai kebijakan promosi.</p>	(Dihan et al., 2017)
	<i>Supervision</i>	<p>1. Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya.</p> <p>2. Atasan mendengarkan saran dan keluhan saya.</p>	<p>1. Saya seringkali mendapatkan apresiasi untuk keberhasilan saya.</p> <p>2. Atasan saya mau mendengarkan setiap saran dan keluhan saya.</p>	(Dihan et al., 2017)
	<i>Coworkers</i>	Sikap toleran dari rekan kerja	Saya seringkali mendapatkan toleransi dari rekan kerja mengenai pekerjaan saya.	(Dihan et al., 2017)

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data yang dianalisis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, menurut Seran (2020), adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya atau yang bersangkutan dengan fenomena yang diteliti. Data primer bisa dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner atau melalui wawancara. Dalam konteks penelitian ini, penggunaan data primer dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online melalui *platform Google Form*. Kuesioner sendiri merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pernyataan kepada responden yang dituju, seperti dijelaskan oleh Aritonang dan Arisman (2017). Kuesioner berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan informasi dengan memberikan pertanyaan tertentu dalam bentuk angket. Penggunaan angket memungkinkan pengumpulan informasi yang luas dalam waktu relatif singkat dan biaya yang terjangkau.

Metode yang diterapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode survei dengan cara mendistribusikan kuesioner melalui *platform Google Form*. Untuk mengukur respon, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial yang sedang diteliti, peneliti menggunakan skala Likert dengan bilangan genap. Pendekatan skala Likert digunakan untuk menggambarkan sikap dan pandangan individu terhadap topik penelitian (Sugiyono, 2016). Peneliti menggunakan skala Likert yang memiliki rentang nilai 1 hingga 6 dalam penelitian ini, tujuannya adalah

untuk mencegah responden memilih kategori netral, sehingga hasil penelitian dapat memberikan informasi yang Lebih kaya tentang respons mereka. Setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki derajat dari positif sangat tinggi hingga sangat negatif.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Kriteria Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Sedikit Tidak Setuju	3
Sedikit Setuju	4
Setuju	5
Sangat Setuju	6

Sumber: (Hadiyanti & Prasetyo, 2020)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan perangkat lunak SMARTPLS. PLS (*Partial Least Squares*) atau Kuadrat Terkecil Parsial adalah salah satu metode alternatif dari SEM (*Structural Equation Modeling*) yang cocok untuk mengatasi variabel yang kompleks, data yang memiliki distribusi yang tidak normal, serta sampel data dengan ukuran kecil, yaitu kurang dari 100. PLS digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel laten (prediksi).

## A. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

### 1. Validitas konvergen

Seperti yang diungkapkan oleh Setiawan (2020), validitas konvergen berkaitan dengan prinsip yang menegaskan bahwa semua pengukuran dari suatu konstruk seharusnya menunjukkan korelasi yang kuat. Dalam menguji validitas konvergen dengan indikator reflektif, hal-hal yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- Faktor beban muatan, digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator terkait dengan konstruk. Validitas dianggap sah jika faktor beban muatan-nya melebihi angka 0,70, yang merupakan ambang batas minimum atau setara dengan bobot 0,50. Sebaliknya, jika angka tersebut kurang dari 0,70, maka validitas dianggap tidak memadai.
- Keandalan internal, yang merupakan aspek format dari sebuah konstruk yang diukur melalui *Composite Reliability*, *Cronbach Alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pengujian keandalan komposit dapat dianggap sebagai alternatif bagi pengujian alpha cronbach dalam mengukur validitas konvergen dari model reflektif. Nilai *Composite Reliability* harus lebih tinggi daripada nilai *alpha cronbach*. Dalam penelitian eksploratif, nilai *Composite Reliability* memiliki batas minimal sebesar 0,60 atau lebih tinggi dari 0,70. Jika nilai *Composite Reliability* <0,90, ini menunjukkan adanya

variansi kesalahan yang rendah. Pengujian AVE juga bisa digunakan untuk mengukur validitas konvergen, dengan nilai  $>0.50$ .

## 2. Validitas diskriminan

Setelah melaksanakan pengujian validitas konvergen, langkah berikutnya adalah validitas diskriminan. Pengujian validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran dari konstruk yang berbeda tidak seharusnya memiliki korelasi yang tinggi (Setiawan, 2020). Validitas diskriminan dipastikan melalui cross loading dan kriteria Fornell-Larcker, di mana *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap variabel laten harus lebih besar daripada  $R^2$  dengan variabel laten lainnya.

Untuk menguji validitas diskriminan dengan menggunakan indikator reflektif, dapat dilihat dari:

- Nilai korelasi cross loading untuk setiap konstruk harus  $>0,70$
- Membandingkan nilai Kriteria Fornell-Larcker untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model
- Validitas dapat dianggap baik jika nilai Kriteria Fornell-Larcker dari setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk lainnya.

### 3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi variabel-variabel melalui pertanyaan dalam kuesioner dengan tujuan memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan dapat diandalkan, serta memiliki sifat yang stabil. Data yang dihasilkan dari kuesioner dianggap memiliki reliabilitas jika jawaban atas pertanyaan atau pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu.

Reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan analisis Cronbach Alpha, dengan nilai alpha sebesar 0,7, dan dilakukan perbandingan antara nilai yang dihitung (rhitung) dengan nilai yang terdapat dalam tabel referensi. Berikut adalah dasar yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam uji reliabilitas:

- Jika nilai alpha yang dihitung (rhitung) Lebih besar atau sama dengan 0,7, maka variabel tersebut dianggap reliabel dan hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.
- Jika nilai alpha yang dihitung (rhitung) Lebih kecil dari 0,7, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

### **B. Uji Model Struktural (*Inner Model*)**

#### 1. R Square

Untuk mengukur seberapa besar dampak dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, dapat menggunakan nilai  $R^2$ . Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana model

struktural dapat memprediksi variasi dalam variabel endogen (Setiaman, 2020). Dengan kata lain, nilai  $R^2$  memberikan informasi tentang sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Berikut adalah pedoman yang digunakan untuk mengambil keputusan berdasarkan panduan Chin (1998) dalam penelitian Setiaman (2020):

- Model memiliki kekuatan yang kuat jika nilai  $R^2 > 0,67$
- Model memiliki kekuatan yang moderat jika nilai  $R^2 > 0,33$
- Model memiliki kekuatan yang lemah jika nilai  $R^2 > 0,19$

## 2. Path Coefficient

Path coefficient merupakan evaluasi untuk menilai seberapa kuat pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Pengujian ini mengungkapkan besarnya pengaruh antara variabel-variabel tersebut menggunakan metode bootstrapping. Dengan menggunakan path coefficient, kita dapat mengidentifikasi apakah pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen bersifat positif atau negatif (Setiaman, 2020). Berikut ini adalah dasar dalam pengambilan keputusan berdasarkan hasil path coefficient:

- Jika koefisien jalur memiliki nilai positif, maka pengaruhnya adalah positif.

- Jika koefisien jalur memiliki nilai negatif, maka pengaruhnya adalah negatif.

Hal ini diartikan bahwa, jika bernilai negative, maka variabel eksogen akan memengaruhi variabel endogen secara terbalik. Begitupun jika bernilai positif, maka variabel eksogen akan memengaruhi variabel endogen secara searah.

### 3. Uji Hipotesis atau T-Statistics

Dalam konteks *SMART PLS*, analisis hipotesis dilakukan melalui bootstrapping. Uji hipotesis melibatkan pembuatan dua pernyataan ( $H_0$  dan  $H_a$ ) untuk menguji dugaan terhadap hasil yang diharapkan dan alternatifnya, yang berkaitan dengan apa yang diajukan dalam hipotesis. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis didasarkan pada panduan berikut:

- Jika nilai  $t$  hitung Lebih besar daripada nilai  $t$  tabel, maka  $H_a$  (hypothesis alternatif) diterima.
- Jika nilai  $t$  hitung Lebih kecil daripada nilai  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak.

Selain itu,

- Jika koefisien jalur memiliki nilai positif, maka pengaruhnya adalah positif.
- Jika koefisien jalur memiliki nilai negatif, maka pengaruhnya adalah negatif.

#### 4. *Predictive Relevance*

Berdasarkan (Setiawan, 2020), *predictive relevance* atau juga dikenal dengan sebutan *predictive sample reuse* digunakan untuk menilai validitas model konstruk endogen. Penilaian *predictive relevance* dilakukan melalui metode *blindfolding*, di mana nilai *predictive relevance* dianggap baik (fit model) jika melebihi nilai variabel eksogen. Konsep *predictive relevance* atau  $Q^2$  memiliki makna sebagai berikut:

- Jika nilai *predictive relevance* adalah 0,02, itu menunjukkan bahwa validitas relevansi prediksi fit model lemah.
- Jika nilai *predictive relevance* adalah 0,15, itu menunjukkan bahwa validitas relevansi prediksi fit model moderat.
- Jika nilai *predictive relevance* adalah 0,35, itu menunjukkan bahwa validitas relevansi prediksi fit model kuat.

Proses *blindfolding* akan menghasilkan estimasi *redundansi crossvalidated construct*.

$$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$$

Ket:

$SSE = \text{Sum Square Prediction Error}$

$SSO = \text{Sum Squared Observation}$

##### 5. Model Fit

Jika model diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk melakukan perubahan pada model dengan tujuan untuk meningkatkan kecocokan model. Model yang telah dimodifikasi akan diestimasi menggunakan data yang berbeda sebelum model yang dimodifikasi diterima. Evaluasi model modifikasi dapat diukur melalui proses *modification indices*, di mana nilai dari *modification indices* menggambarkan sejauh mana penurunan Chi Squares jika koefisien diestimasi.

Untuk mengetahui kelayakan struktural dari suatu penelitian adalah dengan menganalisis kesesuaian model penelitian yang berdasarkan nilai olah data pada bagian model fit. Jika nilai  $>0,50$  maka dapat diartikan bahwa penelitian layak dan telah memenuhi standar pengujian.