

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sebuah rumah sakit 'X' tipe B yang terletak di Jakarta Pusat, wilayah ibukota Jakarta dengan kode pos 10510. Pemilihan rumah sakit ini sebagai lokasi penelitian disebabkan oleh status relatif baru beroperasinya rumah sakit 'X', yang membutuhkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang kokoh untuk bersaing dengan rumah sakit lain di Indonesia, terutama di Jakarta.

Waktu dalam melakukan penelitian ini dilakukan pada waktu tertentu yaitu pada waktu Bulan September 2022 sampai dengan Bulan Maret 2023, guna mengumpulkan, menyebarkan kuesioner serta validasi data. Sehingga metode waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*.

3.2 Desain Penelitian

Cara ilmiah untuk mendapatkan data valid secara ilmiah yang mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Data dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan. Hasil dari penelitian ini dapat menghasilkan pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah yang terkait.

Adapun penelitian itu menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono dasar dari metode kuantitatif adalah berdasarkan positisme

yang artinya realita yang dapat diklasifikasikan, teramati, konkrit, terukur serta hubungan sebab akibat.

Model metode penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori, yaitu metode survei deskriptif. Penelitian ini melibatkan variabel independen dan variabel dependen dengan adanya mediasi yang mempengaruhi, sehingga model yang digunakan adalah causal modeling, juga dikenal sebagai path analysis atau analisis jalur. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran Likert lima poin, yang disebarkan langsung kepada karyawan rumah sakit 'X' tipe B di Jakarta. Pengukuran ini membantu untuk memahami sejauh mana responden menyetujui atau tidak menyetujui pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

NO.	JAWABAN	POIN
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2018), populasi adalah kumpulan obyek dan subyek yang memiliki karakteristik tertentu serta kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Sekaran (2010) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok orang, peristiwa, atau hal yang

menarik untuk diteliti atau ditelaah. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di rumah sakit 'X' tipe B Jakarta yang terdiri dari 11 (sebelas) departemen yaitu: Sumber Daya Insani, Diklat, Marketing, Umum, Pembelian, Keuangan, Administrasi dan Legal, Penunjang Medis, Keperawatan, Pelayanan Medis dan Mutu sebanyak 255 karyawan.

Tabel 3. 2 Populasi Rumah Sakit X Tipe B Jakarta

NO.	Departemen / Unit	Jumlah
1.	Pelayanan Medis	5
2.	Keperawatan	140
3.	Penunjang Medis	50
4.	Sumber Daya Insani	3
5.	Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian (Diklit)	4
6.	Keuangan	23
7.	Administrasi dan Legal	3
8.	Marketing	12
9.	Umum	4
10.	Pembelian	3
11.	Mutu dan TIK	8
TOTAL		255

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Perihal sampel menurut Sugiyono (2018) adalah tindakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam suatu penelitian, dan merupakan bagian dari ciri khas serta jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Menurut Uma Sekaran (2010) sampel terdiri dari anggota dari populasi yang terpilih. Salah satu metode pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menghitung jumlah sampel berdasarkan ukuran populasi yang dapat dijangkau, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (*margin of error*) sesuai rumus berikut:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Dimana :

n : merupakan Jumlah Sampel

N : merupakan Jumlah Populasi

e : *Margin of Error*

Jumlah sampel dari karyawan rumah sakit X Tipe B Jakarta adalah sebagai berikut: $n = N / (1 + N(e)^2)$, $n = 255 / (1 + 255 \times (0,05^2)) = 156$ Responden

3.4 Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang terbagi menjadi variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat), dan variabel perantara (*intervening*). Terdapat beberapa aspek di dalamnya yang mencakup indikator yang selanjutnya diartikan ke dalam pernyataan atau pertanyaan. Setiap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada referensi penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dimana komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

3.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

A. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai adalah hasil atau evaluasi dari tindakan atau pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi atau perusahaan.

B. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah hasil atau evaluasi dari tindakan atau pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan. Terdapat empat dimensi kinerja pegawai yaitu : *Efficiency of the work, planning of work, creativity and innovation, making effort*, yang dimana dari keempat dimensi tersebut terdapat enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja, dan kemandirian. Penilaian kinerja pegawai merupakan data utama yang didapatkan melalui pengisian kuesioner dengan skala Likert lima poin, dimana terdapat pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

D. Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 3. 3 Instrumen Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
KP1	<i>Efficiency of the work</i>	Kesungguhan, dedikasi dan tanggung jawab	Karyawan menampilkan komitmen, dedikasi, dan kemampuan untuk memegang tanggung jawab.
		Pelaksanaan tugas secara efisien	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai untuk menjalankan tugas dengan efisiensi.

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
		Melakukan sesuai prosedur	Karyawan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
KP2	<i>Planning of Work</i>	Perencanaan kerja sesuai dengan tujuan organisasi	Karyawan merencanakan strategi kerja yang efektif untuk berkontribusi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
		Merencanakan sesuai dengan jadwal	Karyawan mampu untuk merencanakan dan melaksanakan tanggung jawab sesuai jadwal.
		Menyelesaikan pekerjaan secara otomatis	Karyawan mampu merencanakan kerja dengan efektif secara otomatis dan mampu memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas yang telah diberikan.
KP3.	<i>Creativity & Innovation</i>	Membuat perubahan dalam Teknik kerja	Karyawan tertarik untuk melakukan perubahan dalam teknik kerja mereka.
		Memecahkan masalah pekerjaan secara mandiri	Karyawan berhenti meniru orang lain dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
		Mempunyai ide	Karyawan memiliki

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
		dan solusi	kemampuan untuk menyajikan ide-ide dan mencari solusi terkait dengan masalah pekerjaan.
		Kemampuan mengungkapkan pendapat	Karyawan memiliki kemampuan dalam mengungkapkan pikiran dengan lancar dan tanpa kohesi.
KP4	<i>Making Effort</i>	Bangga dan melakukan upaya ekstra	Karyawan merasa bangga dengan tugas yang diberikan dan memotivasi untuk melakukan upaya ekstra.
		Kesediaan kerja diluar jam kerja	Karyawan ingin dan bersedia bekerja di luar jam kerja resmi.
		Berusaha lebih giat dari manfaat ekstra	Karyawan berusaha lebih keras dengan adanya penawaran manfaat ekstra.
		Menyelesaikan dan bertanggung jawab	Karyawan yang rajin menyelesaikan tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan ditawarkan kenaikan gaji.
Adaptasi Busro Otoo dan Mishra 2018			

Sumber : Data diolah Penulis (2023)

3.4.2 Variabel Komitmen Organisasi

A. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah sikap dimana seorang karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan yang dimana karyawan berkomitmen dan berkeinginan kuat untuk tetap berada pada perusahaan serta memiliki kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi nilai-nilai, aturan, norma, tujuan organisasi serta keterlibatan dalam kerja.

B. Definisi Operasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai penilaian terhadap diri sendiri dimana seorang karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan yang berkomitmen dan berkeinginan kuat untuk tetap berada pada perusahaan serta memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi nilai-nilai, aturan, norma, tujuan organisasi serta keterlibatan dalam kerja.

Komitmen organisasi diukur melalui tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Dimensi-dimensi ini membentuk indikator-indikator seperti keyakinan kuat karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, kesiapan untuk berusaha demi kepentingan organisasi, pertimbangan keuntungan dari tetap bekerja di organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, kesediaan untuk bekerja, dan tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan data utama yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala

Likert lima poin, mencakup Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

C. Instrumen Komitmen organisasi

Tabel 3. 4 Instrumen Komitmen organisasi

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
KO1.	<i>Affective</i>	Kepercayaan, loyalitas	Saya merasa bahagia dapat mengabdikan sisa karir saya di organisasi ini.
KO2	<i>Continuance</i>	Keuntungan dan kerugian	Alasan pokok saya terus bekerja adalah karena meninggalkan instansi ini akan mengharuskan saya untuk melakukan pengorbanan pribadi yang signifikan. Kemungkinan, manfaat yang saya peroleh di sini tidak sebanding dengan perusahaan lain.
KO3	<i>Normative</i>	Kemauan dan kewajiban	Alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah keyakinan saya akan pentingnya loyalitas, sehingga saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap setia.

Adaptasi : N.Allen & J. Meyer 1990

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

3.4.3 Variabel Servant Leadership

A. Definisi Konseptual

Servant leadership adalah konsep kepemimpinan yang menempatkan kepentingan orang lain di atas diri sendiri, di mana seorang pemimpin berperan sebagai "hamba" bagi para anggota timnya. Dalam konteks organisasi bisnis, tujuannya adalah memberdayakan kemampuan penuh dari para anggota tim dan mencapai tujuan serta aspirasi mereka. Melalui model kepemimpinan ini, individu dalam organisasi diberikan kesempatan untuk mengungkapkan dan mengembangkan kompetensi inti yang mereka miliki.

B. Definisi Operasional

Servant leadership adalah konsep kepemimpinan yang menempatkan kepentingan orang lain di atas diri sendiri, di mana seorang pemimpin berperan sebagai "hamba" bagi para anggota timnya. *Servant Leadership* diukur dengan tujuh dimensi yaitu *conceptual skill, helping subordinates grow and succeed, emotional healing, creating value for community, putting subordinates first, empowering, behaving ethically* yang dari ketujuh dimensi tersebut membentuk tujuh indikator penilai yaitu keterampilan konseptual, mempromosikan, mendengarkan, menghargai, kepentingan karyawan, kepercayaan, dan prinsip etika. Pendekatan kepemimpinan *servant leadership* diambil sebagai data primer melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari

Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), hingga Sangat Setuju (SS).

C. Instrumen *Servant Leadership*

Tabel 3. 5 Instrumen *Servant Leadership*

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
SL1	<i>Conceptual Skill</i>	Keterampilan konseptual	Pemimpin saya mampu mendeteksi kesalahan yang terkait dengan pekerjaan..
SL2	<i>Helping Subordinates grow and succeed</i>	Mempromosikan	Pemimpin saya mengutamakan pengembangan karir saya.
SL3	<i>Emotional Healing</i>	Mendengarkan	Saya meminta pertolongan dari pemimpin saya saat saya menghadapi masalah pribadi.
SL4	<i>Creating Value for Community</i>	Menghargai	Pemimpin saya menggarisbawahi betapa pentingnya memberikan kontribusi kembali kepada para karyawan.
SL5	<i>Putting Subordinates First</i>	Kepentingan para karyawan	Pemimpin mengutamakan kepentingan saya di atas kepentingannya sendiri.
SL6	<i>Empowering</i>	Kepercayaan	Pemimpin saya memberikan saya kewenangan untuk mengatasi situasi sulit dengan pendekatan yang menurut saya optimal.
SL7	<i>Behaving</i>	Prinsip etika	Pemimpin saya tidak akan

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
	<i>Ethically</i>		mengorbankan prinsip-prinsip etika untuk mencapai kesuksesan

Adaptasi Liden (2015)

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

3.4.4 Variabel Budaya organisasi

A. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang terkait dengan keyakinan dan perilaku yang mengarah pada pertumbuhan serta perkembangan di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mengarahkan perilaku dan tindakan organisasi. Budaya yang kuat akan membentuk preferensi dan tindakan individu di dalam organisasi. Ini merupakan sekumpulan asumsi dasar yang dibagikan oleh anggota organisasi. Persepsi para pegawai terhadap budaya ini membentuk pola keyakinan, nilai, dan harapan di dalam organisasi.

B. Definisi Operasional

Budaya organisasi didefinisikan penilaian diri mengenai nilai yang terkait dengan keyakinan dan perilaku yang mengarah pada pertumbuhan serta perkembangan di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mengarahkan perilaku dan tindakan organisasi. Budaya organisasi dapat dinilai melalui tujuh aspek, meliputi: *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), *attention to detail* (perhatian terhadap detail), *people orientation* (orientasi pada individu), *outcome orientation* (orientasi

pada hasil), team orientation (orientasi pada tim), aggrsessiveness (sikap proaktif), dan *stability* (kestabilan), berdasarkan tujuh dimensi tersebut terdapat delapan indikator yaitu kebebasan mengambil keputusan, kebebasan berinovasi, rancangan rencana proses pembelajaran secara rinci, keputusan organisasi dari hasil kerja, evaluasi kerja, kerja tim, rasa bersaing, dan prosedur kerja. Budaya organisasi merupakan data utama yang didapatkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, mencakup Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

C. Instrument Budaya organisasi

Tabel 3. 6 Instrumen Budaya organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
BO1.	<i>Innovation and risk taking</i>	Kebebasan mengambil keputusan	Organisasi memberikan kebebasan kepada saya dalam mengambil keputusan
		Kebebasan berinovasi	Organisasi memberikan kebebasan kepada saya untuk berinovasi
BO2	<i>Attention to detail</i>	Rancangan rencana proses pembelajaran secara rinci	Organisasi memberikan kepada saya informasi mengenai rancangan rencana proses pembelajaran secara rinci
BO3	<i>People Orientation</i>	Keputusan organisasi dari hasil kerja	Keputusan organisasi diperhitungkan dari hasil kerja saya
BO4	<i>Outcome Orientation</i>	Evaluasi Kerja	Organisasi mengevaluasi hasil kerja saya secara rutin

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
BO5	<i>Team Orientation</i>	Kerja Tim	Kegiatan kerja dikoordinasikan antara tim saya dengan tim yang lain
BO6	<i>Aggresiveness</i>	Rasa bersaing	Saya memiliki rasa bersaing untuk mencapai prestasi didalam organisasi
BO7	<i>Stability</i>	Prosedur kerja	Organisasi memberikan saya prosedur kerja yang telah ditetapkan

Adaptasi Penelitian Robbin 2016

Sumber : Diolah oleh penulis (2023)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan informasi data yang dikumpulkan melalui penyebaran survei kepada para responden. di isi secara daring (*online*) yaitu menggunakan aplikasi *google form*. Data ini langsung dari responden atau tanpa perantara dan merupakan data primer. Data utama dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*), budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja.

3.5.1 Metoda Analisis

Penelitian ini menggunakan metoda analisis yang meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik nonparametrik. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan kondisi dan karakteristik masing – masing konstruk atau variabel yang diteliti sesuai dengan jawaban responden (Haryono, 2012). Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif yang

bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan data yang terkumpul tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan umum (Sugiyono, 2016).

3.5.2 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memeriksa dan memastikan keabsahan (validitas) fungsi atau alat pengukuran dalam suatu penelitian dan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Pearson atau korelasi produk momen dengan bantuan perangkat lunak komputer seperti SPSS. Metode *Pearson* ini melibatkan korelasi antara setiap skor indikator penelitian dengan total skor indikator variabel. Kesesuaian antara data yang diamati pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti dapat diidentifikasi melalui validitas, yang bertujuan untuk menilai validitas suatu item atau pernyataan dengan mengkorelasikan skor item dengan total skor dari pernyataan-pernyataan tersebut (Sugiyono, 2017)

3.5.3 Uji Realibilitas

Uji Reabilitas mengukur sejauh mana konsistensi alat ukur atau kuesioner, menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur berulang kali (Notoatmodjo, 2005) dalam (Widi, 2011). Sedangkan menurut (Hair, 2018) bahwa kuesioner atau alat ukur yang dikatakan reliabel adalah merupakan kuesioner atau alat ukur dengan menggunakan metoda nilai *Croanbach Alpha* untuk diukur.

Instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, jika nilai *Cronbach's*

Alpha melebihi 0,7, maka dapat dianggap bahwa alat ukur penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Namun, jika nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,7, maka alat ukur penelitian dianggap tidak memiliki reliabilitas yang memadai. Menurut Tavakol (2011) jika hasil nilai *Croanbach Alphanya* $< 0,7$ maka disarankan untuk revisi atau dapat menghilangkan item pernyataan tersebut.

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengukur variabel yang dimaksud. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu menggambarkan aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

Hipotesis diuji menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk teknik analisis kecocokan model. SEM merupakan salah satu metode untuk menutupi kelemahan yang ada pada metode regresi sesuai dengan berkembangnya penelitian dibidang manajemen.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang akan digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Salah satu acuan peneliti menggunakan metode ini adalah variabel yang digunakan memiliki kesamaan jumlah dan terdapatnya variabel *intervening* dengan penelitian terdahulu. Penggunaan metode PLS bertujuan untuk melakukan prediksi, dengan prediksi ini mengacu pada hubungan antar konstruk atau variabel yang diamati. Melihat

pengaruh atau apakah ada hubungan antar konstruk (Ghozali, 2021) Metode yang digunakan PLS adalah metode *bootstrapping* atau penggadaan secara acak dan tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. PLS juga termasuk dalam kategori non-parametrik, dan dalam pemodelan PLS, tidak ada kebutuhan untuk data mengikuti distribusi normal. Analisis model pada PLS dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: model luar (outer model), model dalam (inner model), dan pengujian hipotesis. Dan Berikut tahap tahap penggunaan PLS :

1. Analisa *Outer Model*

Analisis Model Luar (*Outer Model*) mengklarifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya, termasuk bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten yang sesuai. Uji Validitas konstruk dalam model ini melalui :

a. Convergent Validity

- *Loading Factor*

Dalam pengukuran menggunakan model reflektif, penilaian indikator didasarkan pada korelasi antara skor pernyataan atau skor komponen dengan skor konstruk. Suatu indikator dianggap memiliki tingkat relatif yang tinggi jika korelasinya lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur. Pada tahap awal penelitian, pengukuran dengan loading 0,5 hingga 0,6 dianggap memadai. (Ghozali, 2014).

- *Composite reliability*

Pengukuran nilai sesungguhnya dari suatu konstruk dan terdiri dari pengukuran Konsistensi internal dan *Cronbach Alpha* dalam

pengukuran harus lebih besar dari 0,7, namun jika ukurannya 0,6 masih dapat diterima.

- *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengukuran mempertimbangkan sejauh mana varian yang dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan tingkat varian yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE harus di atas 0,5 sehingga cukup konvergen validitas atau dianggap baik (MR Ab Hamdi et al, 2017).

- b. Discriminant Validity*

Validitas diskriminan adalah jenis evaluasi yang memastikan bahwa variabel bervariasi secara teori dan juga terbukti secara empiris melalui pengujian statistik.

- *Cross Loading*

Pada pengukuran dengan indikator reflektif, penilaian dilakukan berdasarkan cross loading dengan konstruk. Penilaian dilakukan dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dimaksud, yang seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.

- *Fornell-larcker Criterion*

Kriteria Fornell dan Larcker mengindikasikan bahwa akar kuadrat dari Variance Extracted (AVE) untuk suatu variabel harus lebih besar daripada korelasi antar variabel tersebut. Metode lain untuk penilaian

adalah menggunakan nilai AVE yang seharusnya lebih besar dari 0,50 seperti yang direkomendasikan.

- *Heterotrait-Monotriat Ratio of Correlations* (HTMT)

HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) adalah ukuran validitas diskriminan yang dianggap lebih sensitif dan akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan (Hair et al, 2019). Nilai yang disarankan untuk HTMT adalah kurang dari 0,90. Hasil pengujian menunjukkan bahwa jika nilai HTMT untuk pasangan variabel lebih rendah dari 0,90, maka validitas diskriminan terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel membagi variasi item pengukuran terhadap item yang seharusnya diukurnya lebih kuat dibandingkan dengan membagi varian pada item dari variabel lain.

2. Analisa Inner Model

Tujuan dari inner model ini adalah untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021). Analisis ini mencerminkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Untuk memastikan akurasi model ini, dapat dilihat dari nilai R-square (R²). R-square (R²) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten independen tertentu pada variabel laten dependen (Ghozali, 2014), dengan klasifikasi nilai R-square (R²) sebagai berikut: 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah). Pemeriksaan dan evaluasi model struktural dilakukan melalui tiga tahap :

- a. Tahap pertama adalah memeriksa apa ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dengan menggunakan Inner VIF (*Variance Inflated Factor*). Nilai

Inner VIF di bawah lima menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel (Hair et al., 2021).

- b. Tahap kedua melibatkan pengujian hipotesis antar variabel dengan memeriksa nilai t-statistik atau p-value. Jika nilai t-statistik yang dihitung lebih besar dari 1,96 (tabel t) atau p-value yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu, hasil dari estimasi parameter koefisien jalur perlu dilaporkan, termasuk selang kepercayaan 95% (Hair et al., 2021).
- c. Tahap ketiga melibatkan pengukuran f-square, yaitu pengaruh langsung variabel pada tingkat struktural, dengan kriteria f-square sebagai berikut: 0,02 (rendah), 0,15 (moderat), dan 0,35 (tinggi) (Hair et al., 2021). F-square efek mediasi, disebut sebagai statistik ϵ^2 , dihitung dengan mengkuadratkan koefisien mediasi, sebagaimana diinterpretasikan dalam Ogbeibu et al. (2022), mengindikasikan pengaruh mediasi rendah (0,02), sedang (0,075), dan tinggi (0,175).

3. Pengujian Hipotesis

Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator (*intervening*). Untuk mengetahuinya dilihat dari hasil *bootstrapping* dan juga untuk mengetahui peran dari variabel *intervening*. Kriteria untuk nilai signifikan adalah jika T-statistik $> 1,96$ dan P-value $< 0,05$. Peran variabel mediasi diketahui yaitu *Partial Mediation* atau *Full Mediation*, hal ini diukur berdasarkan media analisis dari pendapat Hair et al (2017).

Sedangkan untuk mengetahui besaran rendah, sedang atau tinggi variabel mediasi yang memediasi pengaruh tidak langsung menggunakan ϵ^2 dan efek mediasi f^2 merupakan statistik yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien mediasi, sebagaimana dijelaskan oleh Lachowicz et al. (2018) dan diinterpretasikan dalam Ogbeibu et al. (2022). Nilai-nilai ini mengindikasikan pengaruh mediasi dengan tingkat rendah (0,02), sedang (0,075), dan tinggi (0,17).

