

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu di penelitian diawali dari perencanaan topik penelitian, pengajuan judul, melakukan observasi penelitian, pengumpulan referensi dan penulisan

Bab I-V. Waktu penelitian dimulai dari Januari sampai Agustus 2023

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu						
	Januari 2022	Februari - September 2022	Oktober – November 2022	Desember 2022	Januari – April 2023	Mei- Juni 2023	Juli- Agustus 2023
Perencanaan Topik	■						
Pengajuan Judul		■					
Observasi			■				
Pengumpulan Referensi				■			
Penulisan Bab I-III					■		
Penyebaran Kuesioner & Analisis Data						■	
Penulisan Bab IV-V							■

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo). Alasan peneliti memilih PT. Pelabuhan Indonesia karena karyawan magang di Pelindo ini tidak mendapatkan tunjangan sehingga penelitian akan lebih objektif. Banyaknya jumlah karyawan magang di Pelindo mempermudah peneliti dalam memperoleh responden dan data yang akurat.

3.2 Desain Penelitian

Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel di penelitian ini ialah metode survey. Metode survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data sebagai instrumen penelitian (Adiyanta, 2019). Adapun pendekatan penelitian yang dipakaikan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka, bilangan dan statistik untuk mengukur hubungan antar variabel yang hipotesisnya akan diuji (Firmansyah et al., 2021). Dengan pengaplikasian pendekatan dan metode penelitian ini, membuat ingin mengetahui keterkaitan antara variabel yang diteliti pada PT. Pelabuhan Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dikatakan Supardi dalam Nurrahmah, Rismaningsih, dkk (2021) populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek dalam suatu wilayah atau waktu yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang perlu diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni para karyawan magang yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia yang berjumlahnya 398 orang.

3.3.2 Sampel

Diserukan Sugiyono dalam Nurrahmah, Rismaningsih, dkk (2021) Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan untuk pertimbangan dan tujuan tertentu termasuk ke dalam *probability sampling*. Pendekatan sampling digunakan oleh penelitian ini yakni *proportionate random sampling*. *Proportionate random sampling* disampaikan Hoeven, Janssen, Roes, K. dan Koffijberg dalam (Berndt, 2020) adalah teknik yang digunakan jika populasi di dalam penelitian tidak homogen dan proporsional

Jumlah sampel yang akan diperhitungkan menggunakan rumus slovin oleh Nurrahmah et al (2021) ialah demikian:

Rumus Slovin :

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

$$n = \frac{398}{1 + 398 (0.05)^2}$$

$$n = 200$$

Keterangan : n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf dari kesalahan (5%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan slovin, jumlah sampelnya dalam penelitian yaitu 200 orang karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia. Adapun peneliti melakukan penyebaran sampel sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Perhitungan Sampel

No.	Kawasan Magang PT. Pelabuhan Indonesia	Jumlah Karyawan Magang	Perhitungan	Sampel
1.	Head Office	157	$(157/398) \times 200$	79
2.	Regional 1	38	$(38/398) \times 200$	19
3.	Regional 2	58	$(58/398) \times 200$	29
4.	Regional 3	48	$(38/398) \times 200$	24
5.	Regional 4	42	$(157/398) \times 200$	21
6.	Subholding	41	$(157/398) \times 200$	21
7.	Terminal Petikemas	6	$(157/398) \times 200$	3
8.	Anak Perusahaan	8	$(157/398) \times 200$	4
Jumlah		398		200

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.4 Pengembangan Instrumen

3.4.1 Kreativitas Karyawan Magang (Y)

A. Definisi Konseptual

Kreativitas karyawan magang dibicarakan perilaku dan proses yang dilakukan dengan tujuan menghadirkan ide baru, memperkenalkan cara baru, mengubah metode dan mengetahui solusi lain dalam bekerja yang

dimaksudkan dan ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan serta mempengaruhi kelangsungan, perkembangan dan keberhasilan perusahaan.

B. Definisi Operasional

Kreativitas karyawan magang merupakan perilaku dan proses yang dilakukan untuk menghadirkan ide baru, memperkenalkan cara baru, mengubah metode dan mengetahui solusi lain dalam bekerja yang dimaksudkan dan ditujukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan serta mempengaruhi kelangsungan, perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Kreativitas Karyawan Magang dapat diukur dengan indikator, yaitu :

1. Kemampuan/Keahlian (*Ability*), indikator yang dimiliki yaitu kemampuan mengeksplorasi dan kemampuan menunjukkan karakteristik peningkatan kreativitas.
2. Motivasi (*Motivation*), indikator yang dimiliki yaitu karyawan memiliki keinginan untuk berkembang, karyawan memiliki efikasi diri dan adanya kesejahteraan karyawan dari perusahaan.
3. Kesempatan/Peluang (*Opportunity*), indikator yang dimiliki yaitu karyawan mampu mencetuskan solusi untuk masalah yang dihadapi dan memberikan kontribusi pemikiran yang belum ada.

Indikator ini relevan dengan penelitian yang dimaknai oleh (Yu et al., 2019; Miao & Cao, 2019; Elidemir et al., 2020; Cai et al., 2020b)

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Kreativitas Karyawan Magang

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
Kreativitas Karyawan Magang	Kemampuan Mengeksplorasi	2	Skala Likert
	Kemampuan Menunjukkan Karakteristik Peningkatan Ide	2	
	Karyawan Magang Memiliki Efikasi Diri	2	
	Keinginan untuk Berkembang	2	
	Memberikan Kontribusi Pemikiran	2	
	Mencetuskan Solusi untuk Masalah yang Dihadapi	2	

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

C. Kisi-Kisi Instrumen Kreativitas Karyawan Magang

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel kreativitas karyawan magang, sebagai berikut.

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kreativitas Karyawan Magang

Variabel	Indikator	(+)	(-)	Jumlah
Kreativitas	Kemampuan Mengeksplorasi	1	2	2
	Kemampuan Menunjukkan Karakteristik Peningkatan Ide	3,4		2
	Karyawan Magang Memiliki Efikasi Diri	5,6		2
	Keinginan untuk Berkembang	7,8		2
	Memberikan Kontribusi Pemikiran	9,10		2

	Mencetuskan Solusi untuk Masalah yang Dihadapi		11,12	2
Jumlah				12

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Setiap butir pertanyaan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang menyediakan empat alternatif jawaban per pernyataan. Empat alternatif jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Setiap pernyataan-jawaban berisi satu sampai empat, sesuai dengan tingkat pilihan jawabannya dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. 5 Skala Penelitian Instrumen Kreativitas Karyawan Magang

No.	Alternatif Jawaban	Positif (+)	Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.4.2 *Perceived Organizational Support* (X)

A. Definisi Konseptual

Perceived organizational support adalah *external sources* yang terjadi di dalam sebuah organisasi, dimana karyawan dapat merasakan bahwa organisasi menghargai seluruh kontribusi kerja yang telah dilakukannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan selama bekerja dengan organisasi.

B. Definisi Operasional

Perceived organizational support adalah *external sources* eksternal yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana karyawan dapat merasakan bahwa organisasi menghargai seluruh kontribusi kerja yang telah dilakukannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan selama bekerja dengan organisasi. Dukungan oleh atasan dapat diukur dengan indikator, yaitu :

1. Keadilan (*Fairness*) berisikan indikator, perusahaan mengakui kontribusi karyawan, perusahaan menjaga kesejahteraan karyawan dan adanya jaminan organisasi memberikan bantuan yang diperlukan karyawan.
2. Dukungan pengawasan (*Supervisory support*) berisikan indikator, adanya pelatihan untuk karyawan dan membantu karyawan mendapatkan rasa kendali di tempat kerja.
3. Apresiasi terhadap kondisi organisasi dan kerja (*Appreciation of organizational and working conditions*) berisikan indikator, karyawan bertindak lebih untuk membayar efek positif organisasi.

Indikator ini relevan dengan penelitiannya dipraktekkan oleh (Kurtessis et al., 2019; Le & Lei, 2019; Loi et al., 2019; Li et al., 2019)

Tabel 3. 6 Operasional Variabel *Perceived Organizational Support*

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
	Perusahaan Mengakui Kontribusi Karyawan Magang	2	

<i>Perceived Organizational Support</i>	Perusahaan Menjaga Kesejahteraan Karyawan Magang	2	Skala Likert
	Jaminan Organisasi Memberikan Bantuan yang Diperlukan Karyawan Magang	2	
	Adanya Pelatihan untuk Karyawan Magang	2	
	Membantu Karyawan Magang Mendapatkan Rasa Kendali	2	
	Karyawan Magang Membayar Efek Positif Organisasi	2	

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

C. Kisi-Kisi Instrumen *Perceived Organizational Support*

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian untuk variabel *perceived organizational support*, sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Perceived Organizational Support*

Variabel	Indikator	(+)	(-)	Jumlah
	Perusahaan Mengakui Kontribusi Karyawan Magang	13,14		2
	Perusahaan Menjaga Kesejahteraan Karyawan Magang	15	16	2
	Jaminan Organisasi Memberikan Bantuan yang Diperlukan Karyawan Magang	17,18		2

<i>Perceived Organizational Support</i>	Karyawan Magang Membayar Efek Positif Organisasi		19,20	2
	Adanya Pelatihan untuk Karyawan Magang	22	21	2
	Membantu Karyawan Magang Mendapatkan Rasa Kendali	23,24		2
Jumlah				12

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Setiap butir pertanyaan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang menyediakan empat alternatif jawaban per pernyataan. Empat alternatif jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Setiap pernyataan-jawaban berisi satu sampai empat, sesuai dengan tingkat pilihan jawabannya dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. 8 Skala Penelitian Instrumen Perceived Organizational Support

No.	Alternatif Jawaban	Positif (+)	Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.4.3 Keterlibatan Kerja (Z)

A. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja ialah upaya yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki semangat tinggi, dedikasi terhadap hasil dan semangat dalam pekerjaan sehingga terlihat adanya kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

B. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja ialah upaya yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki semangat tinggi, dedikasi terhadap hasil dan semangat dalam pekerjaan sehingga terlihat adanya kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Keterlibatan kerja dapat diukur dengan indikator, yaitu :

1. Semangat (*Vigor*) memiliki indikator yaitu tingkat energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha di dalam pekerjaan dan tekun gigih dalam berbagai kesulitan.
2. Dedikasi (*Dedication*) memiliki indikator yaitu antusias, rasa bangga, tantangan saat bekerja dan rasa ketertarikan dengan pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) memiliki indikator yaitu konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan, sering ditandai cepatnya waktu berlalu dan sulitnya melepaskan pekerjaan dari dalam diri.

Indikator ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alotaibi et al., 2020; Wood et al., 2020; Rabiul & Yean, 2021; Zhang et al., 2021)

Tabel 3. 9 Operasional Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Indikator	Instrumen	Skala
----------	-----------	-----------	-------

Keterlibatan Kerja	Tingkat Energi yang Tinggi	2	Skala Likert
	Kemauan untuk Berusaha Dalam Bekerja	2	
	Antusiasme	2	
	Ketertarikan dengan Pekerjaan	2	
	Tenggelam dalam Pekerjaan	2	
	Konsentrasi Penuh	2	

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

C. Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Adapun kisi-kisinya instrumen penelitiannya untuk variabel keterlibatan kerja, sebagai berikut.

Tabel 3. 10 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Indikator	(+)	(-)	Jumlah
Keterlibatan Kerja	Tingkat Energi yang Tinggi	26	25	2
	Kemauan untuk Berusaha Dalam Bekerja	27,28		2
	Antusiasme	30	29	2
	Ketertarikan dengan Pekerjaan	32	31	2
	Konsentrasi Penuh		33,34	2
	Tenggelam dalam Pekerjaan	35,36		2
Jumlah				12

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Setiap butir pertanyaan diisi menggunakan skala likert dengan kategori jawaban yang menyediakan empat alternatif jawaban per pernyataan. Empat alternatif jawaban tersebut yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Setiap pernyataan-jawaban berisi satu sampai empat, sesuai dengan tingkat pilihan jawabannya dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3. 11 Skala Penelitian Instrumen Keterlibatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif (+)	Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data dalam kuesioner *online*. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan *google form* yang pernyataan-pernyataannya dibuat oleh peneliti dari adaptasi jurnal. Untuk mengukur variabel *independent*, variabel *dependent*, dan variabel *intervening* menggunakan skala penilaian likert dengan skala 1-4 (Larry V Hedges, Laura Day Ashley, Michael Waring, 2021) sebagai demikian.

Tabel 3. 12 Skala Penilaian Likert

Keterangan	Skor Pernyataan	Skor Pernyataan
------------	-----------------	-----------------

	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data melalui cara penyebaran kuesioner secara online kepada sampel responden mengaplikasikan data primer. Pengelolaan data untuk penelitian memanfaatkan analisis *Structural Equation Model* (SEM) SmartPLS 4. *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik prediksi yang mampu menangani banyak variabel independen, meskipun terjadi multikolinearitas antar variabel tersebut dan dirancang untuk memberikan penjelasan kausal (Juliandi, 2018). Oleh karena itu, model di dalam penelitian ini menguji pengaruh antar variabel atau analisis jalur. Hasil penelitian ini mengacu pada buku *Partial Least Square SEM* (Hair et al., 2021). Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah yakni,

1. Uji Instrumen

A. Evaluasi *Outer Model*

Evaluasi model eksternal atau *outer model* merupakan evaluasi dari hubungan uji antara variabel konstruk dengan variabel faktor-nya.

1) Uji Reliabilitas Indikator

Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah indikator-indikator pengukuran variabel faktor dapat diandalkan dengan cara mengevaluasi atau

mempertimbangkan nilai-nilai *external loading* dari masing-masing indikator. Nilai beban eksternal harus 0,7. Artinya konfigurasi ini dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.

2) Uji Internal *Consistency Reliability*

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik suatu indikator mengukur konstruk faktornya. Indikator untuk mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal meliputi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha*. Skor reliabilitas gabungan antara 0,6 dan 0,7 dianggap reliabilitas yang baik.

3) Uji Validitas Konvergen

Tes ini didasarkan pada prinsip bahwa pengukuran konstruk harus berkorelasi tinggi. Validitas konvergen konstruk menggunakan indikator reflektif dinilai menggunakan *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE harus lebih besar atau sama dengan 0,5.

4) Uji Validitas Diskriminan

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu indikator reflektif benar-benar merupakan ukuran yang memadai terhadap konstruksinya. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi dengan komponen-komponennya. Pengukuran konstruksi yang berbeda tidak boleh berkorelasi tinggi (Juliandi, 2018)

2. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses pengumpulan data secara komprehensif terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di masyarakat yang

diteliti untuk memperoleh gambaran keseluruhan mengenai objek penelitian.

Data yang dikumpulkan berupa gambar, kata-kata, dokumen, dan tindakan.

(Suprpto, 2018).

Tabel 3. 13 Bobot Skor Kriteria Variabel

Skor	Kreativitas	<i>Perceived</i>	Keterlibatan
Kriteria	Karyawan	<i>Organizational</i>	Kerja
		<i>Support</i>	
0% - 25%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
26% - 50%	Rendah	Rendah	Rendah
51% - 75%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
76% - 100%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Diolah peneliti, 2023

3. Analisis Data Statistik

Penganalisan data menggunakan analisis SEM PLS menggunakan aplikasi *Software SmartPLS* versi 4.0. Berikut adalah beberapa analisa yang PLS yang dimanfaatkan pada penelitian ini yaitu :

A. Evaluasi *Inner Model*

Evaluasi model struktural atau biasa disebut model internal merupakan penilaian terhadap adanya kolinearitas antara konstruk dan kemampuan prediksi model. Untuk menguji inner model, dievaluasi dengan 5 kriteria, yaitu

1) *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai kolinearitas.

Multikolinearitas sangat umum terjadi dalam statistik dan merupakan

fenomena di mana dua atau lebih variabel independen atau konstruksi eksogen berkorelasi tinggi, sehingga meningkatkan daya prediksi suatu model. Nilai VIF harus lebih dari 5, yang menunjukkan kolinearitas antar konstruk.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Suatu metode untuk menilai sejauh mana konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai R^2 diperkirakan pada angka 0-1. Nilai $R^2 = 0,75$ (model kuat), $R^2 = 0,50$ (model moderat), dan $R^2 = 0,25$ (model lemah).

3) *Cross-validated redundancy* (Q^2)

Uji Q-squared digunakan untuk menilai relevansi prediksi. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki hubungan prediksi yang akurat untuk konstruk tertentu. Sebaliknya, $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model tersebut tidak memiliki relevansi prediktif. Nilai Q^2 untuk aplikasi SmartPLS dapat ditentukan dari nilai blindfold.

4) *Effect Size* (f^2)

Uji ini digunakan untuk menilai hubungan yang terjadi apakah signifikan antar variabel. Nilai $f^2 = 0,02$ (kecil), $f^2 = 0,15$ (sedang), dan $f^2 = 0,35$ (besar).

5) *Path Coefficients* atau koefisien jalur

Pengujian ini bertujuan untuk mengidentifikasi signifikansi dan kekuatan hubungan serta menguji hipotesis. Nilai koefisien kelulusan berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati +1 maka semakin kuat hubungan kedua

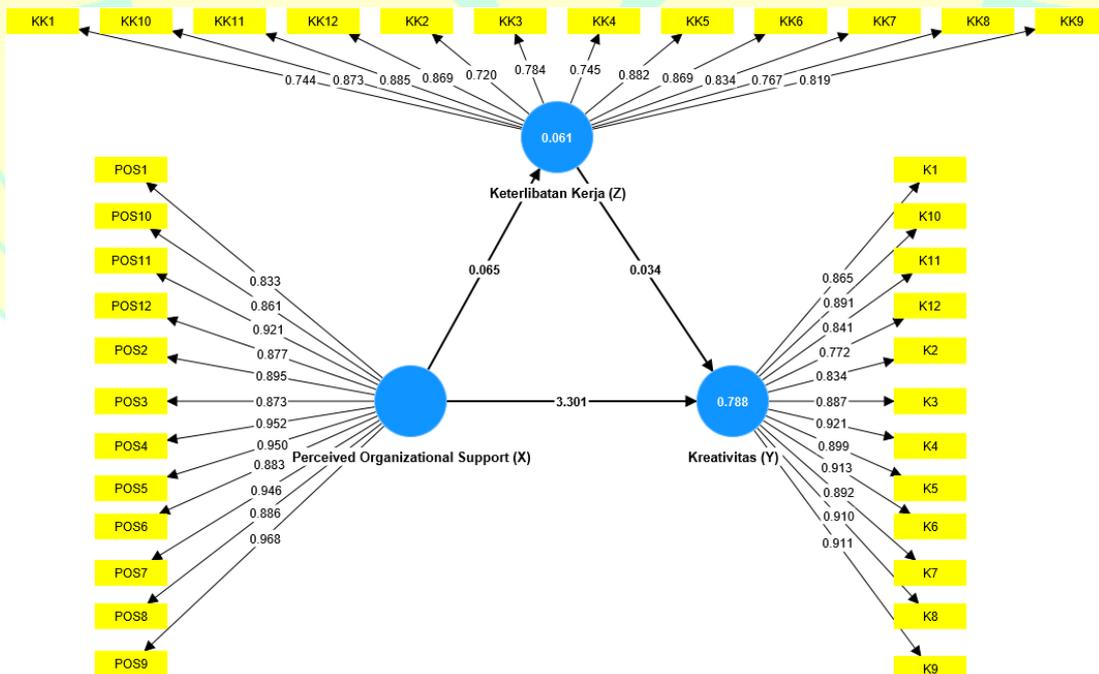
komponen tersebut. Semakin mendekati nilai -1 maka semakin kuat hubungannya. (Pering, 2020).

4. Uji Hipotesis

Prosedur *bootstrapping* menghasilkan statistik T untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk pengujian masing-masing hipotesis. Nilai t-statistik 5% lebih besar dari 1,96 dan P-Value < 0,05 (Pering, 2020).

3.7 Model Penelitian

Pada saat penelitian, terdapat adanya beberapa variabel yang diteliti, yaitu *Perceived Organizational Support* (X), Kreativitas (Y), dan Keterlibatan Kerja (Z). Adapun model penelitian yang diteliti berjumlah 36 butir pernyataan, yang terdiri dari 12 pernyataan *Perceived Organizational Support*, 12 pernyataan Kreativitas dan 12 pernyataan Keterlibatan Kerja. Seluruh pernyataan pada model penelitian yang telah diujikan telah memenuhi syarat dan teruji validitasnya. Dibawah ini merupakan model penelitiannya :



Gambar 3. 1 Model Penelitian

Sumber : Diolah peneliti, 2023

1. Pengujian Validitas

Berikut hasil uji efektivitas yang dilakukan peneliti menggunakan SmartPls.

Tabel 3. 14 Tabel Outer Loading

	Keterlibatan Kerja (Z)	Kreativitas (Y)	<i>Perceived Organizational Support (X)</i>
KK1	0.744		
KK2	0.720		
KK3	0.784		
KK4	0.745		
KK5	0.882		
KK6	0.869		
KK7	0.834		
KK8	0.767		
KK9	0.819		
KK10	0.873		
KK11	0.885		
KK12	0.869		
K1		0.865	
K2		0.834	
K3		0.887	
K4		0.921	
K5		0.899	
K6		0.913	
K7		0.892	
K8		0.910	
K9		0.911	
K10		0.891	
K11		0.841	

K12		0.772	
POS1			0.833
POS2			0.895
POS3			0.873
POS4			0.952
POS5			0.950
POS6			0.883
POS7			0.946
POS8			0.886
POS9			0.968
POS10			0.861
POS11			0.921
POS12			0.877

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Berdasar pada tabel diatas memperlihatkan bahwa perhitungan nilai *outer loading* pada model penelitian yang dilakukan $> 0,7$. Maka model penelitian yang diteliti dapat dinyatakan telah memenuhi syarat dan dapat digunakan pada penelitian.

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah dilakukan uji *outer loading* dan dinyatakan valid. Peneliti kemudian melakukan uji reliabilitas pada penelitian menggunakan SmartPls dengan melihat nilai reabilitas *composite* yang harus $> 0,7$. Berikut ini merupakan hasil pada uji reliabilitas pada penelitian :

Tabel 3. 15 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability
Keterlibatan Kerja (Z)	0.960
Kreativitas (Y)	0.976

Perceived Organizational Support (X)	0.982
---	-------

Sumber : Diolah peneliti, 2023

Hasil berdasar data di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai $> 0,7$. Maka keseluruhan variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

