

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan, dimulai pada bulan Februari 2024, dan diharapkan selesai pada bulan Mei 2024. Berikut *timeline* perkiraan pelaksanaan penelitian yang tersaji dalam Tabel 3.1:

**Tabel 3.1**

***Timeline Pelaksanaan Penelitian***

Kegiatan	Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024			
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	v															
Observasi Awal		v														
Proposal Tesis			v	v	v											
Pengambilan Data						v	v	v								
Pengolahan Data									v	v	v	v				
Laporan Tesis													v	v	v	v

Sumber: Data diolah peneliti (2024).

#### 3.2. Populasi dan Sampel

##### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek, individu, fenomenal yang diteliti. Penelitian ini meneliti karyawan yang bekerja di Yayasan Harapan Insan Kalimantan Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Populasi penelitian diambil dari seluruh karyawan yang termasuk dalam data sebagai karyawan di Yayasan tersebut yang berjumlah 142 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan**

No.	Unit	Jumlah	Sampel
1.	PAUD	10	7
2.	SD	28	21
3.	SMP	38	28
4.	SMA	36	26
5.	PONDOK/ASRAMA	30	23
<b>Total</b>		<b>142</b>	<b>105</b>

Sumber: Data karyawan Yayasanan Harapan Insan Kalimantan dan diolah oleh peneliti (2024)

### 3.2.2. Sampel

Secara umum, lebih besar kemungkinan sampel mencerminkan populasi semakin besar. Menurut statistika, semakin besar ukuran sampel diharapkan akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ini disebabkan oleh fakta bahwa jumlah sampel ada hubungannya dengan pengujian hipotesis statistika, dan karenanya, standar deviasi dan mean populasi yang diperoleh dari sampel yang lebih besar memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menyerupai standar deviasi dan mean populasi (Alwi, 2015). Namun, sampel yang lebih kecil yang dipilih secara acak juga dapat mencerminkan populasi.

Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode penarikan menggunakan proporsional sampling yaitu sampel yang dipilih berdasarkan proporsinya di dalam populasi secara keseluruhan. Adapun penentuan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Santoso, 2023).

Untuk menggunakan rumus ini, diawali dengan menentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi, Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Yayasan Harapan Insan Kalimantan memiliki 142 karyawan, dan akan dilakukan penyebaran kuesioner dengan mengambil sampel dengan batas toleransi kesalahan 5%. Dengan menggunakan rumus Slovin:

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

$$n = \frac{142}{142(0.05^2) + 1}$$

$$n = \frac{142}{142(0.0025) + 1}$$

$$n = \frac{142}{1,355} = 104,797$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian ini yaitu 104,797 yang dibulatkan menjadi 105 sampel.

### 3.2.3. Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran skala Likert. Dimana skala ini merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang peristiwa atau gejala sosial. Metode pengukuran adalah dengan memberikan pernyataan kepada responden dan meminta mereka untuk memberikan satu dari lima pilihan jawaban, masing-masing dengan nilai yang berbeda. Skala Likert memiliki lima kategori untuk menentukan skor pilihan respon dengan diberikan nilai 5, 4, 3, 2, atau 1 (Sugiyono, 2014) yang diuraikan dalam Tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.3. Pengembangan Instrumen

Instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang baik harus sesuai dengan jenis data yang akan dikumpulkan dan dapat memastikan bahwa data yang kita kumpulkan adalah sah (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*). Dalam proses pengembangan dan penggunaan instrumen, masalah penelitian adalah hal pertama yang harus dikaji. Kita dapat menentukan variabel yang akan diteliti berdasarkan permasalahan penelitian. Namun, karena variabel penelitian seringkali tidak cukup rinci untuk digunakan secara langsung sebagai instrumen, variabel penelitian seringkali harus dijelaskan lebih lanjut menjadi indikator (Situmorang & Lutfi, 2014). Penelitian ini meliputi 4 variabel, yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), *organizational citizenship behavior* (Y) dan motivasi kerja (Z).

**Tabel 3.4**  
**Instrument Indikator Setiap Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber
<b>OCB (Y)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Altruism</i> (Perilaku menolong)</li> <li>2. <i>Conscientiousness</i> (Kesungguhan dalam bekerja)</li> <li>3. <i>Sportmanship</i> (Toleransi yang tinggi)</li> <li>4. <i>Courtesy</i> (Bersikap sopan)</li> <li>5. <i>Civic virtue</i> (mengedepankan kepentingan bersama)</li> </ol>	(Somech & Drach-Zahavy, 2000)
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keagresifan</li> <li>2. Kesadaran diri</li> <li>3. Orientasi tim</li> <li>4. Kepribadian</li> <li>5. Performa.</li> </ol>	(Edison & Imas, 2016)
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan</li> <li>3. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>4. Bekerja etis.</li> </ol>	(Rivai, 2009)

<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan sosial</li> <li>3. Kebutuhan keamanan</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	(Maslow, 1969)
---------------------------	--	----------------

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.3.1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

#### 1. Definisi Konseptual

OCB adalah merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela melakukan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan instansi atau yayasan dalam mencapai tujuannya.

#### 2. Definisi Operasional

Perilaku karyawan yang dipilih secara bebas oleh karyawan yang dilakukan secara sukarela dan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan untuk melakukan suatu pekerjaan yang melebihi tugas dari pekerjaan karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kemajuan suatu yayasan. Menurut Somech & Drach-zahavy (2000) OCB dapat diukur berdasarkan indikator penelitian yaitu *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *Sportmanship* (toleransi yang tinggi), *Courtesy* (bersikap sopan) dan *Civic virtue* (mengedepankan kepentingan bersama).

#### 3. Instrument *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kisi-kisi instrument variabel OCB yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat OCB karyawan pada Yayasan Harapan Insan Kalimantan yang diuraikan pada tabel 3.5 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrument OCB**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Alat Pengukuran	Sumber
<b>OCB (Y)</b>	<i>Altruism</i> (perilaku menolong)	Saya membantu rekan kerja ketika ada yang membutuhkan bantuan	Skala Likert	(Somech & Drach-

		Saya menggantikan peran karyawan yang tidak masuk kerja	Skala Likert	Zahavy, 2000)
<i>Conscientiousness</i> (kesungguhan dalam bekerja)		Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab	Skala Likert	
		Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan yayasan	Skala Likert	
<i>Sportmanship</i> (toleransi yang tinggi)		Saya senang menerima segala kebijakan yang ditetapkan yayasan	Skala Likert	
		Saya mudah beradaptasi terhadap perubahan yang ada dalam Yayasan	Skala Likert	
<i>Courtesy</i> (bersikap sopan)		Saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan	Skala Likert	
		Saya mengingatkan rekan kerja agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya	Skala Likert	
<i>Civic virtue</i> (mengedepankan kepentingan bersama)		Saya mengikuti rangkaian kegiatan yang diadakan Yayasan	Skala Likert	
		Saya mempunyai rasa memiliki pada Yayasan	Skala Likert	

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.3.2. Budaya Organisasi

#### 1. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah sistem yang terbangun berdasarkan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya untuk bergerak berdasarkan aturan dan norma yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut.

#### 2. Definisi Operasional

Persepsi diri terhadap suatu sistem atau pola yang berupa nilai, norma perilaku, Bahasa, kebiasaan, yang berada di lingkungan organisasi sebagai kepribadian organisasi dan membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Menurut Edison et al., (2016) budaya organisasi dapat diukur

berdasarkan indikator penelitian yaitu keagresifan, kesadaran diri, orientasi tim, kepribadian, dan performa.

### 3. Kisi- kisi Instrument Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrument variabel Budaya organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat Budaya organisasi karyawan pada Yayasan Harapan Insan Kalimantan yang diuraikan pada tabel 3.6 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.6**

**Kisi-kisi Instrument Budaya Organisasi**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Alat Pengukuran	Sumber
Budaya Organisasi (X1)	Keagresifan	Saya berpartisipasi menerapkan budaya organisasi yang mencerminkan citra Yayasan	Skala Likert	(Edison & Imas, 2016)
		Saya menawarkan diri untuk turut serta kegiatan pelatihan, seminar, lomba, dan lain-lain	Skala Likert	
	Kesadaran Diri	Saya menyadari dan memahami SOP & tujuan yayasan	Skala Likert	
		Saya berusaha mengembangkan diri dan kemampuan dalam bekerja	Skala Likert	
	Orientasi tim	Saya memperhatikan kebutuhan tim dalam pekerjaan	Skala Likert	
		Saya berusaha menjalin loyalitas & kerjasama dengan sesama karyawan	Skala Likert	
	Kepribadian	Saya menyesuaikan diri dengan peraturan, nilai dan visi - misi yayasan	Skala Likert	
		Saya memberikan manfaat bagi yayasan sesuai dengan tujuan & SOP	Skala Likert	
	Performa	Saya berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Skala Likert	
		Saya berinovasi untuk menemukan hal baru pada yayasan	Skala Likert	

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.3.3. Disiplin Kerja

#### 1. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah perilaku untuk mengikuti peraturan dengan penuh kesadaran sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi.

#### 2. Definisi Operasional

Suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan dalam menghadapi suatu masalah. Menurut Rivai (2009) disiplin kerja dapat diukur berdasarkan indikator penelitian yaitu kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

#### 3. Kisi- kisi Instrument Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrument variabel Disiplin kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat Disiplin kerja karyawan pada Yayasan Harapan Insan Kalimantan yang diuraikan pada tabel 3.7 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.7**

**Kisi-kisi Instrument Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Alat Pengukuran	Sumber
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	Kehadiran	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	Skala Likert	(Rivai, 2009)
		Saya memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen kerja	Skala Likert	
	Ketaatan	Saya memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan yayasan	Skala Likert	
		Saya mematuhi arahan dan perintah dari yayasan	Skala Likert	
	Tingkat kewaspadaan tinggi	Saya hati-hati dalam menggunakan peralatan fasilitas Yayasan dengan baik	Skala Likert	
		Saya tegas dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, sikap saling menghormati antara pimpinan dan bawahan	Skala Likert	



	Bekerja etis	Saya bekerja menggunakan etika dalam yayasan dengan sesama karyawan	Skala Likert	
		Saya menghargai antar sesama karyawan	Skala Likert	

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.3.4. Motivasi Kerja

#### 1. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah.

#### 2. Definisi Operasional

Persepsi diri terhadap dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah organisasi. Menurut Maslow (1969) motivasi kerja dapat diukur berdasarkan indikator penelitian yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

#### 3. Kisi- kisi Instrument Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrument variabel Motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi yang digunakan peneliti untuk mengukur tingkat Motivasi kerja karyawan pada Yayasan Harapan Insan Kalimantan yang diuraikan pada tabel 3.8 yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3.8**

**Kisi-kisi Instrument Motivasi Kerja**

Variabel	Indikator	Pernyataan	Alat Pengukuran	Sumber
<b>Motivasi Kerja (Z)</b>	Kebutuhan fisiologis	Yayasan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kerja	Skala Likert	(Maslow, 1969)
		Yayasan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Skala Likert	
	Kebutuhan keamanan	Yayasan menciptakan kondisi kerja yang aman	Skala Likert	

		Yayasan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan	Skala Likert
Kebutuhan sosial		Yayasan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu	Skala Likert
		Yayasan memberikan bantuan bila ada karyawan yang mengalami musibah	Skala Likert
Kebutuhan penghargaan		Yayasan menghargai pendapat para karyawan	Skala Likert
		Yayasan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	Skala Likert
Kebutuhan aktualisasi		Yayasan memberikan saran dan kritik untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan	Skala Likert
		Yayasan memberi kebebasan berpendapat dalam mengembangkan potensi diri karyawan bisa lebih maju	Skala Likert

Sumber: Diolah peneliti (2024)

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kuantitatif ini menggunakan data primer yang data yang diperoleh dalam bentuk baku dan dibentuk dalam bentuk kuesioner yang akan diisi langsung oleh karyawan Yayasan Harapan Insan Kalimantan. Selain itu digunakan juga data sekunder diambil dari berbagai literatur. Penelitian asosiatif bertujuan untuk membuktikan teori sebelumnya dengan menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan deduktif (Sujarweni, 2014).

Dalam penelitian ini, dua variabel bebas adalah budaya organisasi dan disiplin kerja ada juga satu variabel terikat, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB), dan satu variabel mediasi, yaitu motivasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini berbentuk survey dimana proses penelitian survey membutuhkan instrument. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden disebut instrumen pengumpulan data. Caranya adalah dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis

kepada responden yang berkaitan dengan tanggapannya terhadap variabel yang diteliti (Ismail & AlBahri, 2019).

Dalam penelitian ini, survey dilakukan tanpa perlu mencetak dan menyebarkan kuesioner secara manual sehingga dapat meminimalkan waktu dan biaya dalam pengumpulan data. Aplikasi tersebut adalah kuesioner survey berbasis web atau *google form*. Kuesioner survey berbasis web atau *google form* dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data tanpa terbatas ruang dan waktu, sehingga responden dapat mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti kapanpun dan dimanapun secara online melalui website atau google form dan kuesioner ini nantinya akan menggunakan skala likert (Pranatawijaya et al., 2019).

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM varian PLS. SEM adalah gabungan dari analisis faktor dan regresi, dan saat ini semakin populer digunakan terutama dalam penelitian sosial. Persamaan pemodelan struktural (SEM) adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistik dan asumsi kausal kualitatif. Sebagian besar penelitian sosial membutuhkan analisis faktor eksploratori dan konfirmatori yang dapat dihitung dengan SEM (Musyaffi et al., 2021).

Pemodelan konfirmasi biasanya dimulai dengan membuat hipotesis yang akan diwakili dalam model kausal. Selanjutnya, konsep yang digunakan dalam model harus dioperasionalkan untuk memungkinkan pengujian hubungan antara mereka. Setelah itu, model diuji terhadap data pengukuran yang diperoleh untuk mengetahui seberapa baik model tersebut beradaptasi dengan data (Musyaffi et al., 2021).

SEM *Partial Least Square* (PLS) adalah metode statistika berbasis varian yang dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah regresi berganda. Selain itu, SEM PLS adalah teknik SEM yang akan dievaluasi dengan menggunakan model pengukuran dan struktural. Model SEM PLS digunakan

dalam penelitian ini karena dinilai dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil, kemudian tidak membutuhkan persyaratan asumsi distribusi data yang harus normal atau tidak. Adapun SEM dibagi menjadi dua kategori oleh para ahli dalam metode penelitian. Metode awal dikenal dengan *Covariance Based Structural Equation Modeling* (CBSEM), sedangkan pendekatan alternatifnya disebut *Variance Based Structural Equation Modelling*, atau *Partial Least Squares* (PLS). Perangkat lunak seperti AMOS dan LISREL sering digunakan untuk melakukan analisis menggunakan CBSEM, sedangkan smartPLS, warpPLS, dan XLStat sering digunakan untuk PLS (Fong & Law, 2013).

Metode analisis PLS sangat efektif dan tidak mengandalkan banyak asumsi. Dapat menampung berbagai jenis data, seperti nominal, kategorikal, ordinal, interval, atau rasio, karena bebas distribusi. Karena PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan acak, PLS tidak menemui masalah apa pun dengan asumsi keadaan normal. Selain itu, tidak ada aturan tegas mengenai jumlah minimum sampel yang diperlukan untuk menggunakan PLS dalam penelitian; penelitian dengan sampel yang lebih kecil masih bisa mendapatkan keuntungan dari metode ini. Karena PLS adalah tipe nonparametrik, maka tidak memerlukan data yang terdistribusi normal untuk pemodelannya (Edeh et al., 2023).

Untuk melakukan analisis PLS SEM, berbagai perangkat lunak seperti PLSGraph, SmartPLS, WarpPLS, dan XXLSTAT dapat digunakan. Model PLS SEM terdiri dari dua model: Outer Model/model luar, yang juga dikenal sebagai model pengukuran, dan Inner Model/model dalam, yang juga dikenal sebagai model struktur. Berikut tahapan analisis yang dilakukan.

### **1. Outer Model (Model Pengukuran/Pengukuran)**

Model ini menjelaskan secara khusus kausalitas atau hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen dengan pengukuran atau indikator variabel yang ada. Variabel eksogen, yang juga disebut sebagai variabel menentukan atau bebas, adalah variabel yang variabilitasnya ditentukan melalui asumsi sebab-sebab yang berada di luar model. Untuk

analisis reliabilitas dan validitas, pengujian pada outer model memberikan nilai. Adapun pemeriksaan yang dilakukan pada bagian luar model, yaitu:

- a. **Convergent Validity:** Nilai validitas konvergen menunjukkan validitas indikator pengukuran. Nilai faktor penampungan pada variabel endogen dan eksogen dapat digunakan untuk mengukur validitas convergent. Nilai faktor penampungan disarankan untuk melebihi 0,7 pada model penelitian yang sudah banyak diteliti; namun, jika model penelitian adalah model baru atau penelitian awal, nilai faktor penampungan dapat ditoleransi pada 0,5.
- b. **Discriminant Validity:** Nilai Validitas Discriminant adalah nilai faktor cross-loading yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada diskriminasi dalam konstruk penelitian. Metode untuk mengetahui apakah konstruksi memiliki diskriminasi yang cukup adalah dengan melakukan perbandingan nilai beban konstruksi yang dituju dengan nilai beban konstruksi lainnya.
- c. **Composite Reliability:** Nilai gabungan reliabilitas adalah cara untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan menggunakan nilai ini, seseorang dapat mengetahui seberapa reliabel sebenarnya struktur yang dibangun. Komponen reliabilitas komposit diharapkan memiliki nilai minimal 0,7. Jika nilainya di atas 0,8, maka data yang ada dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.
- d. **Cronbach Alpha:** Nilai Cronbach Alpha juga mengukur seberapa konsisten suatu indikator di dalamnya. Nilai minimal yang diharapkan untuk nilai ini adalah 0,7.
- e. **Average Variance Extracted:** Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel endogen dan eksogen. AVE juga menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk untuk setiap variabel laten. Nilai AVE harus setidaknya 0,5.

## 2. *Inner Model (Model Struktural/Structural Model)*

Pengujian pada model struktural bertujuan untuk menemukan dan melihat bagaimana variabel eksogen dan endogen berinteraksi dalam suatu penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian, yaitu menguji hipotesis yang dibuat. Berikut cara pengujian model struktural:

- a. *R Square* atas variabel endogen: Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R Square* juga menjelaskan bagaimana variabel eksogen berbeda dari variabel endogennya. Ada beberapa kekuatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi tersebut. Kriteria menunjukkan *R Square* 0,67 sebagai kuat, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah.
- b. *Estimate for Path Coefficients*: Nilai koefisien jalur, atau nilai yang menunjukkan besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten dari penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping yang sudah ada.
- c. *Effect Size (F Square)*: Ukuran Pengaruh digunakan untuk mengetahui perubahan *F Square* pada konstruk endogen. Perubahan nilai *F Square* menunjukkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan hubungannya dengan substantif pengaruh. Nilai persegi f yakni kategori kecil 0,02, dan kategori besar 0,35.
- d. *Prediction relevance (Q Square)*: *Q Square* dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi dengan menggunakan metode blindfolding. Stone-Geisser's juga disebut *Q square*. Konstruk laten eksogen mampu memprediksi konstruk yang ada baik sebagai variabel penjelas, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *q square* ini yang berada di bawah 0. Nilai *Q Square* kecil 0,02, sedang 0,15, dan besar 0,35.

## 3. Pengujian Hipotesis

- a. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Hipotesis bahwa suatu variabel independen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel dependen dapat diuji dengan

menggunakan analisis pengaruh langsung dengan memenuhi beberapa syarat yaitu sebagai berikut.

1) Path Coefficients (Koefisien Jalur)

- Koefisien jalur positif menandakan bahwa suatu independen memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, peningkatan nilai variabel independen menyebabkan peningkatan nilai variabel dependen.
- Koefisien jalur negatif menandakan hubungan terbalik antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, kenaikan nilai variabel independen menyebabkan penurunan nilai variabel dependen.

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (p-value)

- Variabel mempunyai pengaruh yang besar jika p-value kurang dari 0,05.
- Pengaruh variabel dianggap tidak signifikan apabila p-value melebihi 0,05.

b. Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis bahwa suatu variabel mediator atau intervening berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang bisa dihitung dengan analisis *Indirect Effect*.

c. Analisis *Variance accounted For* (VaF)

Pengujian mediasi menunjukkan hubungan variabel mediasi antara variabel bebas dan variabel terikat yang biasa dihitung dengan menggunakan kalkulasi *Variance accounted For* (VaF).