

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Pemilihan tempat ini didasarkan pada pertimbangan bahwa wilayah operasi tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan terdiri dari berbagai generasi, termasuk Generasi Z. Peneliti memilih fokus pada karyawan Gen Z karena kelompok ini dikenal memiliki karakteristik yang unik dalam dunia kerja, seperti mengutamakan *work-life balance*, cepat beradaptasi dengan teknologi, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, berdasarkan observasi awal dan pra-survei yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa terdapat kecenderungan dinamika kepuasan kerja yang menarik di kalangan Gen Z di lingkungan kerja BUMN seperti PT KAI. Hal ini membuat penelitian lebih relevan untuk dianalisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan Gen Z di perusahaan tersebut. Penelitian ini akan dilaksanakan pada periode waktu sebagai berikut:

Kegiatan Penelitian	Des-24	Jan-25	Feb-25	Mar-25	Apr-25	Mei-25	Jun-25	Jul-25
Pengajuan Outline								
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Analisis Data dan Penyusunan Skripsi								
Pengajuan Sidang Akhir								

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan software SmartPLS-4, karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menggunakan data kuantitatif dan metode survei. Menurut (Priadana dan Sunarsi (Priadana dan Sunarsi, 2021), penelitian kuantitatif bersifat objektif, mengandalkan perhitungan ilmiah untuk mengukur frekuensi dan persentase tanggapan dari responden yang mengisi survei.

Metode yang digunakan adalah *survey* daring melalui kuesioner, yang menjadi alat utama dalam pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Roflin & Liberty (2021) menerangkan dalam bukunya pengertian populasi yang didasarkan pendapat Sugiyono, bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dalam jumlah dan kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan dan membuat keputusan penelitian.

Peneliti memperoleh data resmi mengenai total jumlah karyawan Gen Z yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai populasi yang diketahui atau populasi yang terdefinisi dengan jelas, karena jumlah total karyawan Generasi Z yang bekerja di unit tersebut sudah tersedia dan tercatat secara resmi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z adalah mereka yang berada dalam rentang usia sekitar 13 hingga 28 tahun, dengan total

jumlah populasi sebanyak 340 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam karakteristik, perilaku, dan perspektif karyawan generasi tersebut dalam konteks perusahaan.

3.3.2 Sampel

Andrade (Andrade, 2021) memandang sampel dalam penelitian adalah sekumpulan elemen atau individu yang dipilih dari populasi untuk dianalisis guna menarik kesimpulan atau generalisasi tentang populasi tersebut. Agar hasil penelitian dapat berlaku secara umum pada seluruh populasi, pemilihan sampel perlu dilakukan secara representatif, yaitu dengan memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik utama dari populasi tersebut. Salah satu cara untuk memastikan representativitas sampel adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak, di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Jika sampel tidak representatif, hasil penelitian dapat bias dan tidak mencerminkan keadaan populasi secara keseluruhan, yang dapat mengurangi validitas temuan dan kemampuannya untuk digeneralisasi.

Sampel dalam penelitian ini merupakan representasi dari populasi, yaitu karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam mengungkap tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Jika populasi karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta terdapat 340, maka untuk menghitung ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Anugraheni et al., 2023), rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Taraf Signifikansi

Maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian :

$$n = \frac{340}{1+340(0.05)^2} = 184$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, sampel dalam penelitian ini berjumlah 184 responden karyawan Gen Z PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta. Dengan teknik pengambilan sample acak, seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3.4 Pengembangan Instrumen

Tiga variabel yang diuji dari penelitian ini adalah *work life balance* (X), *job satisfaction* (Y), *employee engagement* (Z). Beberapa instrumen yang mengukur kelima variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut

3.4.1 *Work Life Balance*

a. Definisi Konseptual

Work life balance adalah tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan kehidupan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sebagai bentuk kesanggupan untuk menuntaskan tanggung jawab pada pekerjaannya namun juga memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan diluar pekerjaan sehingga dapat mencapai kepuasan antara keduanya.

b. Definisi Operasional

Variabel *work life balance* diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu *time balance*, *the balance of engagament*, *satisfaction balance*.

c. Kisi-Kisi Instrumen *Work Life Balance*

Instrumen kisi-kisi pada variabel ini berfungsi untuk mengukur *work life balance*, memberikan informasi terkait *work life balance*, serta sebagai panduan dalam menentukan butir-butir yang dimasukkan setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Pengembangan Variabel *Work Life Balance*

No.	Indikator	Item Asli	Item Hasil Adaptasi	Sumber
1.	<i>Time Balance</i>	<i>I can make enough time for myself by preserving the balance between my professional life and family life</i>	Saya dapat menyediakan cukup waktu untuk diri saya sendiri dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan keluarga	(Arfandi, 2023)
		<i>I can satisfy my own needs and the needs of the important people in my life</i>	Saya dapat memenuhi kebutuhan saya sendiri dan kebutuhan orang-orang penting dalam hidup saya	
		<i>I have enough time to carry out personal matters</i>	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan masalah pribadi	(Susanto et al., 2022)
2.	<i>The Balance of Engagement</i>	<i>I am successful at creating a balance between my multiple life roles (employee/spouse/mother, father, etc.)</i>	Saya dapat menyeimbangkan tanggung jawab dalam berbagai peran kehidupan saya, seperti sebagai karyawan, pasangan, maupun orang tua	(Arfandi, 2023)
		<i>I can deal with the situations that occur due to the conflict between my roles that are specific to my professional and family life</i>	Saya dapat menangani situasi yang terjadi karena konflik antar peran, khususnya untuk kehidupan profesional dan keluarga	(Arfandi, 2023)

	<i>I feel loyalty to my roles both in my professional life and my family</i>	Saya menunjukkan loyalitas terhadap peran saya, baik dalam kehidupan profesional maupun keluarga	
	<i>I am equally content with my roles in my family and professional life</i>	Saya dapat menjalankan tanggung jawab saya di keluarga dan pekerjaan dengan proporsional	(Arfandi, 2023)
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	<i>I manage my professional and family life in a controlled manner</i>	Saya mengelola kehidupan profesional dan keluarga secara terkendali
	<i>I am satisfied with the results I have achieved so far in my career.</i>	Pencapaian karir saya hingga saat ini sudah sesuai dengan harapan saya	(Susanto et al., 2022)

3.4.2 Job Satisfaction

a. Definisi Konseptual

Job satisfaction dapat disimpulkan sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor emosional, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta hubungan sosial di tempat kerja.

d. Definisi Operasional

Variabel *job satisfaction* dapat diukur berdasarkan lima indikator, yaitu *work itself*, *supervisor*, *workers*, *promotion* dan *pay*.

e. Kisi-Kisi Instrumen *Job Satisfaction*

Instrumen kisi-kisi pada variabel ini berfungsi untuk mengukur *job satisfaction*, memberikan informasi terkait *job satisfaction*, serta sebagai panduan dalam menentukan butir-butir yang dimasukkan setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Instrumen Pengembangan Variabel *Job Satisfaction*

No.	Indikator	Item Asli	Item Hasil Adaptasi	Sumber
1.	<i>Work Itself</i>	<i>Teachers tend to prefer jobs that provide opportunities to use freedom, skills and abilities as well as feedback</i>	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan saya secara optimal.	(Purwanto et al., 2021)
		<i>I am free to make my own decisions</i>	Saya diberikan kebebasan untuk memutuskan sesuatu terkait pekerjaan saya	
2.	<i>Supervisor</i>	<i>Supervisors provide clear direction at work</i>	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan	(Nilasari et al., 2023)
		<i>Bosses provide support to employees when socializing with co-workers.</i>	Atasan saya memberikan dukungan kepada karyawan ketika bersosialisasi dengan rekan kerja.	
3.	<i>Workers</i>	<i>Relationships with the coworkers</i>	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	(Fareza & Tentama, 2020)
		<i>Feel comfortable working with my colleagues</i>	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	
4.	<i>Promotion</i>	<i>There are promotion opportunities given to employees</i>	Ada peluang untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya	(Nilasari et al., 2023)
		<i>I have the opportunity to develop my career based on the working conditions of the Master of Management department.</i>	Ada peluang untuk mengembangkan karir dalam pekerjaan saya	

5.	Pay	<i>The salary I receive is sufficient for my daily needs.</i>	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	(Nilasari et al., 2023)
		<i>The salary that I receive is routine and on time every month</i>	Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya	

3.4.3 *Employee Engagement*

a. Definisi Konseptual

Employee engagement merupakan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam pekerjaannya yang didorong oleh motivasi, apresiasi, serta rasa percaya diri.

b. Definisi Operasional

Variabel *employee engagement* dapat diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

c. Kisi-Kisi Instrumen *Employee Engagement*

Instrumen kisi-kisi pada variabel ini berfungsi untuk mengukur *employee engagement*, memberikan informasi terkait *employee engagement*, serta sebagai panduan dalam menentukan butir-butir yang dimasukkan setelah melalui uji validitas dan reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Instrumen Pengembangan Variabel *Employee Engagement*

No.	Indikator	Item Asli	Item Hasil Adaptasi	Sumber
1.	<i>Vigor</i>	<i>When working, I feel strong and excited</i>	Saya antusias saat menjalani pekerjaan saya	(Goestjahjanti et al., 2020)
		<i>I was too diligent at work and things were going well</i>	Saya tekun dalam bekerja dan semuanya berjalan dengan baik	
		<i>When I wake up in the morning, I feel like going to work immediately</i>	Saya ingin segera berangkat bekerja ketika bangun dipagi hari	

	<i>I feel the work I do is full of meaning and purpose</i>	Pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan
2.	<i>Dedication</i>	
	<i>I am proud of the work I do</i>	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian pribadi
	<i>I feel enthusiastic about my work</i>	Saya antusias dengan pekerjaan saya
	<i>Time passed quickly when I was working</i>	Waktu berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja
3.	<i>Absorption</i>	
	<i>I was able to forget other things while working</i>	Saya bisa melupakan hal-hal lain saat bekerja
	<i>It's hard to get away from my job</i>	Saya tidak bisa benar-benar meninggalkan pekerjaan meski di waktu luang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui metode penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, yang dipilih berdasarkan kriteria usia kelahiran antara tahun 1997 hingga 2005, atau yang saat ini berada pada rentang usia sekitar 20 hingga 28 tahun.

Penyebaran kuesioner dilakukan melalui Google Forms dengan memanfaatkan jaringan internal dan media sosial untuk menjangkau responden yang relevan. Instrumen kuesioner terdiri dari sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti terkait dengan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*). Pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang valid dan dapat digunakan dalam menganalisis

faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Gen Z di lingkungan kerja BUMN, khususnya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* genap dari satu hingga enam dalam pengukuran data. Skala *Likert* diterapkan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan di *Microsoft Forms* dan untuk menghindari jawaban netral atau ragu-ragu yang dapat menyulitkan pengolahan data, sehingga skala ini menjadi salah satu yang paling sering digunakan oleh peneliti dalam melakukan pengukuran (Dikananda et al., 2019). Dengan menggunakan skala *Likert*, peneliti berupaya menghindari jawaban netral dari responden, sehingga menghasilkan jawaban yang lebih akurat dalam analisis data (Sumartini et al., 2020).

Tabel 3.4 Skor Skala Likert Type

Kategori Jawaban	Skor Skala
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Sedikit Tidak Setuju (STS)	3
Sedikit Setuju (SeS)	4
Setuju (S)	5
Sangat Setuju (SS)	6

Sumber: (Sumartini et al., 2020)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu pendekatan atau metode yang digunakan untuk mengolah data guna menghasilkan informasi yang relevan. Priadana & Sunarsi (2021) mengemukakan bahwa dalam proses analisis data, seluruh informasi yang berkaitan dengan instrumen penelitian seperti catatan, dokumen, hasil tes, dan data sejenis lainnya yang ditelaah secara menyeluruh dan mendalam guna memperoleh pemahaman yang komprehensif. Menurut Ramdhan (2021), teknik analisis data merupakan cara atau prosedur yang digunakan untuk mengolah data guna memperoleh informasi yang relevan dan bermanfaat bagi kebutuhan penelitian. Dalam proses ini, data yang telah terkumpul dianalisis dan diproses untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau

makna yang terkandung di dalamnya, sehingga dapat diinterpretasikan dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.

Tahapan analisis data dilakukan guna mempermudah interpretasi terhadap data yang telah dikumpulkan serta menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah data berhasil dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam prosesnya, analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS).

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif merupakan teknik statistik yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik objek penelitian berdasarkan data dari sampel atau populasi, tanpa melakukan generalisasi atau inferensi terhadap populasi secara keseluruhan (Icam Sutisna, 2020).

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2020), metode analisis deskriptif merupakan pendekatan statistik yang umum digunakan untuk mengolah dan menafsirkan hasil penelitian, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku secara lebih luas. Dalam analisis deskriptif, pengukuran yang dilakukan mencakup frekuensi, ukuran pemusatan data (seperti *mean*, *median*, dan *modus*), ukuran dispersi (seperti standar deviasi dan varians), serta koefisien korelasi antar variabel yang diteliti. Statistik deskriptif berperan dalam menyajikan ringkasan atau gambaran data melalui penyajian informasi seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai tertinggi, nilai terendah, jumlah observasi, serta rentang nilai yang diamati.

3.6.2 Analisis Data Statistik

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) sebagai metode untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditetapkan. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis ini adalah SmartPLS versi 4. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, khususnya

dalam penggunaan variabel intervening (mediasi), yang menjadi alasan utama peneliti memilih metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausal atau analisis jalur, yang bertujuan untuk memahami hubungan sebab-akibat antar variabel. Untuk menguji hipotesis penelitian, teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.

Partial Least Squares (PLS) merupakan salah satu varian dari SEM yang menggunakan pendekatan berbasis komponen atau varian. SEM adalah teknik yang memungkinkan pengujian hubungan antara setiap variabel dependen secara terpisah (Usman et al., 2020). Dalam SEM, terdapat dua jenis variabel laten, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. SEM terdiri dari dua model utama, yaitu model struktural dan model pengukuran. Model struktural menjelaskan hubungan kausal antar variabel laten, sedangkan model pengukuran digunakan untuk mengonfirmasi variabel laten melalui dimensi-dimensi variabel pengukur. Ada dua teknik analisis SEM yang umum digunakan, yaitu SEM berbasis kovariansi (CBSEM) dan SEM berbasis komponen atau varian (PLS) (Narimawati et al., 2020).

Partial Least Square (PLS) adalah metode alternatif dalam analisis model persamaan struktural yang memungkinkan pengujian hubungan antara konstruk laten dengan banyak indikator secara simultan. PLS-SEM lebih berfokus pada prediksi daripada penjelasan, sehingga metode ini sangat berguna dalam studi yang meneliti faktor-faktor pendorong keunggulan dan keberhasilan kompetitif (Usman et al., 2020).

Berdasarkan pemahaman tersebut, tahap-tahap analisis dalam model PLS dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

3.6.2.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model luar (*outer model*) adalah model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu konstruk. Model ini terdiri dari validitas konstruk reflektif yang bersifat konfirmatori, yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mencerminkan

suatu konstruk berdasarkan teori yang ada. Sementara itu, reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi internal alat ukur dengan melihat nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha. Semakin tinggi nilai-nilai tersebut, semakin mengindikasikan keseragaman atau konsistensi dari setiap elemen dalam mengukur variabel tersebut (Alifah & Edina, 2022). Dalam mengevaluasi outer model, terdapat tiga langkah utama yang dilakukan:

1. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen mengukur sejauh mana suatu pengukuran berkorelasi positif dengan pengukuran lain (indikator) dari konstruk yang sama (Usman et al., 2020). Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* setiap indikator atau dimensi. Nilai *loading* yang diharapkan adalah $> 0,7$, meskipun nilai *loading* antara 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Santoso et al., 2023).

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran (variabel manifest) dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari konstruk yang berbeda seharusnya memiliki korelasi yang rendah (Karim, 2018).

2. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dengan konstruk lain secara empiris (Usman et al., 2020). Validitas ini terkait dengan prinsip bahwa pengukuran dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi.

Untuk menguji validitas diskriminan, dapat dilihat *cross loading* pengukuran pada konstruk tersebut. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih tinggi daripada *loading* dengan konstruk lainnya, maka item tersebut dianggap memiliki validitas yang baik (Santoso et al., 2023). Selain itu, validitas diskriminan juga dapat diuji dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Model dianggap memiliki validitas

diskriminan yang memadai jika nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Batas nilai AVE yang diterima adalah $> 0,5$, dan semakin tinggi nilai AVE, semakin baik validitas diskriminan. Selain itu, nilai akar AVE harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, atau nilai AVE harus lebih besar daripada kuadrat korelasi antara konstruk (Karim, 2018).

3. *Composite Reliability (CR)*

Selain menguji validitas, PLS juga melakukan pengujian reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi internal alat ukur. Composite Reliability (CR) digunakan untuk mengukur reliabilitas yang sebenarnya dari suatu konstruk. Kriteria yang digunakan untuk composite reliability adalah $> 0,6$ (Shrestha, 2021).

Suatu item indikator dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima jika memiliki nilai $> 0,7$, dan nilai $> 0,8$ dianggap sangat memuaskan (Wahyudi et al., 2022).

Tabel 3.5 Rule of Thumb Outer Model

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumbs
<i>Convergent validity</i>	<i>Loading factor</i>	$> 0,7$ untuk <i>confirmatory research</i>
		$> 0,6$ untuk <i>Exploratory research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$> 0,5$ untuk <i>Confirmatory Research</i> maupun <i>Explanatory Research</i>
<i>Discriminant validity</i>	<i>Cross loading</i>	$> 0,7$ untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	Akar Kuadrat AVE $>$ Korelasi antar Konstruk Laten
<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	$> 0,70$ untuk <i>Confirmatory Research</i>

	> 0,60 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>
<i>Composite reliability</i>	> 0,70 untuk <i>Confirmatory Research</i>
	> 0,60 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>

Sumber:(Wahyudi et al., 2022)

3.6.2.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Dalam mengevaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk atau variabel (Sudiantini & Saputra, 2022). Dengan mengamati presentase varians yang dijelaskan oleh R^2 (*R-square*) dapat mengevaluasi model struktural untuk menilai kekuatan koefisien jalur strukturalnya. Untuk mengukur sejauh mana variabilitas perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dapat menggunakan nilai *R-square*. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. Perhitungan *inner model* dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. *T-Statistics*

Jika koefisien t-statistik lebih besar dari t-tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut signifikan. Penelitian ini menggunakan alat uji t-statistik untuk menguji signifikansi dari jalur yang diajukan dalam hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan statistic dalam hal ini penelitian menggunakan tingkat signifikansi alpha sebesar 5%. Nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Jika didasarkan dengan aturan ini, jika nilai t-statistik > 1,96, maka hipotesis dapat diterima (Winship & Zhuo, 2020).

2. *R-Square* (R^2)

Suatu indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi nilai variabel yang dipengaruhi dapat dijelaskan oleh variabel

yang mempengaruhinya yaitu *R-Square*. *R-Square* berguna dalam memprediksi suatu model itu baik atau tidak (Ozili, 2023).

Analisis nilai R^2 memiliki pemahaman yang sama seperti R^2 dalam regresi linear, yaitu mengukur sejauh mana variasi pada variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independent. Oleh karena itu, kriteria R^2 , yaitu sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 sebesar 0,25 artinya pengaruh dari variabel laten independent terhadap variabel laten dependen dapat dikategorikan sebagai lemah atau buruk (*weak*)
- b) Nilai R^2 sebesar 0,50 artinya dari variabel laten independent terhadap variabel laten dependen dapat dikategorikan sebagai sedang (*moderate*)
- c) Nilai R^2 sebesar 0,75 artinya dari variabel laten independent terhadap variabel laten dependen dapat dikategorikan sebagai kuat (*substansial*) (Ozili, 2023)

3. *F-Square* (f^2)

F-Square adalah pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh relative dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran *F-Square* dapat dikenal sebagai efek perubahan R^2 , dimana mengindikasikan seberapa besar perubahan dalam nilai R^2 ketika suatu variabel eksogen dihilangkan dari model. Dalam hal ini dapat memungkinkan evaluasi mengenai apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak yang signifikan terhadap konstruk endogen (Purwanto & Sudargini, 2021).

Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung terhadap variabel laten dependen dapat menggunakan klasifikasi dalam 3 kategori sebagai berikut:

- a) Nilai $f^2 = 0,02$ artinya pengaruh dari variabel laten independent terhadap variabel laten dependen dikategorikan lemah (*weak*) pada level struktural. Kurang dari 0,02 menunjukkan tidak ada pengaruh (*no effect*).

- b) Nilai $f^2 = 0,15$ artinya pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan sedang (*moderate*) pada level struktural.
- c) Nilai $f^2 = 0,35$ artinya pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dikategorikan kuat (*substansial*) pada level struktural.

4. *Variance Inflation Factor* (VIF)

VIF merupakan pengujian multikolineartitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Diartikan bahwa model korelasi terdapat masalah jika terdapat korelasi yang kuat (Shrestha, 2020).

- a) Jika nilai VIF > 5,00, maka terdapat masalah multikolineartitas
- b) Jika nilai VIF < 5,00, maka tidak terdapat masalah multikolineartitas

Tabel 3. 6 Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumbs
T-Statistics	> 1,96 (signifikan level 5%)
R-Square (R^2)	0,25 menunjukkan model lemah 0,50 menunjukkan model moderate 0,75 menunjukkan model kuat
F-Square (f^2)	0,02 menunjukkan model kecil/lemah 0,15 menunjukkan model moderate 0,35 menunjukkan model kuat
Variance Inflation Factor (VIF)	VIF < 10 atau < 5 dengan nilai <i>tolerance</i> > 0,10 atau 0,20

Sumber: (Purwanto & Sudargini, 2021)

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung):

Analisis *direct effect* dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria analisis pengaruh langsung yaitu sebagai berikut: (Sarstedt et al., 2021)

a) *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

- 1) Apabila nilai *path coefficient* adalah positif, artinya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah. Oleh sebab itu, nilai variabel dependen akan meningkat/naik jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik.
- 2) Apabila nilai *path coefficient* adalah negatif, artinya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Oleh sebab itu, nilai variabel dependen akan menurun jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik.

b) Nilai Probabilitas atau Signifikansi (*p-value*)

- 1) Nilai *p-values* $< 0,05$, maka pengaruh antar variabel signifikan
- 2) Nilai *p-values* $> 0,05$, maka pengaruh antar variabel tidak signifikan

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

Analisis *indirect effects* (pengaruh tidak langsung) bertujuan untuk menguji adanya pengaruh tidak langsung pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediasi (Sarstedt et al., 2021). Pengukuran dalam analisis *indirect effect* berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) Nilai *p-value* $< 0,05$, menunjukkan bahwa signifikan pengaruhnya secara tidak langsung, artinya variabel mediasi mempunyai peran dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- b) Nilai *p-value* $> 0,05$, menunjukkan bahwa tidak signifikan pengaruhnya secara tidak langsung, artinya variabel mediasi tidak mempunyai peran dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. 7 Rule of Thumb Pengujian Hipotesis

<i>Direct Effect dan Indirect Effect</i>	<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumbs</i>
	<i>Path Coefficients</i>	Positif, maka pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependen adalah searah.
<i>Direct Effect</i>		Negatif, maka pengaruh suatu variabel independent terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah.
	<i>p-value</i>	< 0,05 pengaruh antara variabel signifikan
		>0,05 pengaruh antara variabel tidak signifikan
<i>Indirect Effect</i>	<i>p-value</i>	<0,05 signifikan yang pengaruhnya secara tidak langsung
		>0,05 tidak signifikan yang pengaruhnya secara tidak langsung

Sumber: (Sarstedt et al., 2021)

Intelligentia - Dignitas