

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit Analisis pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Jaktour dan objek penelitiannya adalah Organizational Citizenship Behavior pegawai PT. Jaktour. Unit Observasi dalam penelitian ini adalah 8 unit kantor yang dikelola PT. Jaktour. Variabel yang diteliti terdiri dari 4 variabel yaitu: budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, komitmen organisasi sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen.

3.2 Teknik dan Penentuan Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Jaktour dengan total populasi sebanyak 581 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi

(Sekaran&Bougie, 2017). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *Probability sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumusan Slovin yang dikutip oleh Savilla dalam Sedarmayanti & Hidayat (2011:143) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

ε = Tingkat kekeliruan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kekeliruan yang diambil yaitu dengan $\varepsilon = 0,05$ maka didapatkan sampel sejumlah 237 orang pegawai PT. Jaktour dengan proporsi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah sampel pegawai PT. Jaktour

No	Unit	Jumlah karyawan	Sampel
1	Kantor Pusat	39	16
2	Hotel Grand Cempaka Business	178	73
3	C'One C empaka Putih	113	46
4	C'One Pulomas	43	17
5	d'Arcici Cempaka Putih	46	19
6	d'Arcici Plumpang	48	20
7	Hotel Grand Cempaka Resort	59	24
8	d'Arcici Sunter	55	22
	Jumlah	581	237

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metode yang pemaparan serta pengumpulan datanya menggunakan angka secara statistik (Sugiyono, 2016). Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, yaitu simetris, kausal dan interaktif (Sedarmayanti&Hidayat, 2018).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka. (Sekaran&Bougie, 2017). Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik dengan panduan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Skala *Likert*

Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: Sekaran&Bougie (2017)

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini akan diuraikan dan dijelaskan sistematika pengukuran berdasarkan penelitian terdahulu. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat *organizational citizenship behavior* (OCB) dan variabel bebas budaya organisasi, komunikasi interpersonal serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

3.4.1 Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kesediaan karyawan secara sukarela untuk mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan yang seharusnya/tanggungjawabnya tanpa mengharapkan imbalan.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku organisasi dalam bentuk kesukarelaan karyawan untuk melakukan pekerjaan ekstra yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.

Tabel 3.3
Kisi-kisi instrumen variabel OCB

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	<i>Altruism</i>	Bersedia membantu orang lain yang mengalami kesulitan	1-3
2	<i>Conscientiousness</i>	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Taat aturan	4-7
3	<i>Sportmanship</i>	Toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan	8-11
4	<i>Courtesy</i>	1. Menghindari konflik dengan orang lain 2. Hati-hati dalam bertindak 3. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	12-13
5	<i>Civic Virtue</i>	1. Mengikuti kegiatan yang diadakan di tempat kerja 2. Mencari informasi penting	15-17

		yang bermanfaat bagi organisasi	
		3. Perduli terhadap kemajuan perusahaan	

Sumber: Berdasarkan Organ, Podsakof&McKenzie dalam Titisari (2014)

3.4.2 Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi adalah komitmen organisasional merupakan sikap keyakinan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya dalam hal ini perusahaan, dimana ia merasa sudah menyatu dengan seluruh nilai-nilai yang berhubungan dengan perusahaan, memiliki loyalitas tinggi, dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan perusahaan

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasi adalah sikap keyakinan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya dalam hal ini perusahaan, dimana ia merasa sudah menyatu dengan seluruh nilai-nilai yang berhubungan dengan perusahaan, memiliki loyalitas tinggi, dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan perusahaan dengan indikator *affective commitment*, *continuance commintment*, *normative commitment*.

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrumen Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang untuk terus berkarir di perusahaan 2. Merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan 3. Merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan 	19-21
2	Komitmen Continuance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa sulit mendapatkan pekerjaan 2. Khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti. 3. Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan 	22-24
3	Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahwa perusahaan banyak berjasa bagi karyawan 2. Merasa belum berkontribusi bagi perusahaan 3. Merasa bertanggungjawab terhadap perusahaan 	25-27

Sumber: Berdasarkan Allen Meyer dalam Luthans (2011)

3.4.3 Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah merupakan sistem nilai organisasi yang mencerminkan karakteristik suatu organisasi, membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi sikap, dan perilaku setiap anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan organisasi tersebut dan juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi berdasarkan karakteristik inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, sikap agresif dan stabilitas.

Tabel 3.5.
Kisi - Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1. Kreatif dan inovatif 2. Berani mengambil resiko	28-31
2	Perhatian ke hal rinci/detail	1. Menyelesaikan pekerjaan sampai ke hal hal kecil 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat, tepat dan akurat	32-34

3	Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja giat dalam melaksanakan tugas 2. Mematuhi aturan 3. Disiplin 	35-37
4	Kemantapan/stabilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa nyaman dengan kondisi organisasi 2. Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan 3. Merekomendasikan perusahaan sebagai tempat yang baik untuk membangun karir 	38-40
5	Orientasi hasil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian reward untuk prestasi kerja karyawan 2. Menyediakan fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan 3. Fokus kepada hasil 	41-43
6	Orientasi orang/individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan 2. Pihak manajemen memberi perhatian kepada karyawan 3. Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh 	44-46
7	Orientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalin kerjasama 2. Melakukan koordinasi 	47-48

		dengan rekan kerja	
--	--	--------------------	--

Sumber: Robbins (2014)

3.4.4 Komunikasi Interpersonal

a. Definisi Konseptual

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian dan penerimaan pesan antara dua orang secara tatap muka langsung dengan suatu umpan balik yang segera.

b. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan antara dua orang secara tatap muka langsung disertai dengan umpan balik dengan ciri-ciri adanya keterbukaan (*openess*), berempati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), rasa positif (*positiveness*), dan merasa setara dengan orang lain (*equality*).

Tabel 3.6

Kisi-Kisi Instrumen Komunikasi Interpersonal

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Keterbukaan (<i>openess</i>)	- Bersikap terbuka	50-52
2	Empati	- Memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain	53-55
3	Dukungan (<i>Supportiveness</i>)	- Bersedia mendengarkan pendapat orang lain - Tidak menyela pendapat	56-58

4	Kepositifan (Positiveness)	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan pujian terhadap lawan bicara - Bersikap positif terhadap orang lain 	59-61
5	Kesamaan (Equality)	<ul style="list-style-type: none"> - Menghargai perbedaan pendapat - Kesamaan dalam berkomunikasi - Kenyamanan berkomunikasi 	62-64

Sumber: Thoha (2016)

3.5 Metode Analisis

Data yang telah diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis bertujuan untuk mendapatkan suatu informasi dan dapat ditarik kesimpulan yang tepat dan dengan benar. Dengan begitu perlu dilakukan analisis data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian yang telah dirumuskan, serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ada beberapa teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Dalam uji kualitas data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menguji validitas. Uji validitas data bertujuan untuk menentukan apakah data yang telah terkumpul sudah memiliki kriteria valid atau tidak valid. Kriteria yang menentukan apakah data valid atau tidak valid jika nilai korelasi r dari setiap

data lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi tiap data 5% maka data dianggap valid begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien korelasi r dari setiap data kurang dari nilai r tabel dengan taraf signifikansi tiap data 5% maka data dianggap tidak valid (Sekaran & Bougie, 2010). Variabel-variabel terukur dikatakan valid jika mempunyai koefisien korelasi ($r_{hitung} \geq 0,3$) (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS untuk membantu perhitungan uji validitas data.

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas data bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi data. Untuk menguji tingkat reliabilitas data menggunakan indikator *Cronbach Alpha*. Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien reliabel data semakin mendekati nilai 1, maka akan dianggap memiliki nilai reliabel yang semakin baik (Sekaran & Bougie, 2010). Nunnally (dalam Ghozali, 2018) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,70$. Jika data telah dianalisa dan telah dianggap valid dan reliabel maka dapat dilanjut ke tahap teknik analisis berikutnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS untuk membantu perhitungan uji reliabilitas data.

3.5.3. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap

Organizational Citizenship Behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) untuk menentukan kebenaran prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas kepada variabel terikat. SEM merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang terstruktur (variabel dependen bisa lebih dari satu). Hipotesis yang dirumuskan merupakan hubungan banyak variabel (*multiple variable*) yang bersifat kausal (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS untuk membantu perhitungan dalam penelitiann SEM adalah teknik uji statistik multivariat yang menggabungkan *factor analysis* dan *multiple regression* yang memberikan kesempatan untuk peneliti dalam menguji secara simultan serangkaian hubungan terikat antara variabel pengukuran dan variabel laten, begitu juga antara variabel laten (Hair et al., 2010).

Beberapa persyaratan yang digunakan dalam metode SEM yaitu:

- 1) Uji Normalitas Sebaran, Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai kritis (*critical ratio*) hasil pengujian pada *assesment of normality* dari program AMOS, Jika nilai kritis (*critical ratio*) berada pada rentang $-2,58 \leq c.r \leq 2,58$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi)
- 2) Uji Outlier, *outlier* merupakan kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim baik dalam variabel tunggal

maupun variabel kombinasi. Pada penelitian ini pendeteksian terhadap multivariate outlier dilakukan dengan memperhatikan nilai Mahalanobis Distance. Uji Mahalanobis distance (jarak Mahalanobis) menjelaskan tiap data dihitung dan akan menunjukkan jarak data dari rata-rata semua variabel dalam ruang multidimensional. Apabila nilai probabilitas kesalahan (p_2) data pada mahalanobis distance tertinggi melebihi nilai tingkat signifikan 0,001, maka tidak terjadi outlier.

- 3) Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 sampel atau menggunakan perbandingan 5 kali jumlah indikator yang digunakan.
- 4) Data yang digunakan merupakan data dengan skala interval

Pada penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan mencapai 95% dan dengan tingkat toleransi kesalahan 5%. Hasil kesimpulan pada penelitian ini mengacu pada nilai-p. Jika nilai -p lebih besar dari pada batas toleransi kesalahan 5% maka hasil analisis menerima hipotesis alternatif atau menolak hipotesis null, maka hasil analisis adalah signifikan.

Pada uji hipotesis penelitian ini, peneliti menganalisis *Goodness of Fit Model* dimana pengukurannya dapat dilihat dari beberapa point yaitu dengan melihat:

- 1) Statistic Chi Square (χ^2) yaitu persyaratan signifikansi yang berkaitan dengan uji statistik, dalam pengukuran ini semakin kecil nilainya akan semakin baik.

Hipotesis (no1) dalam SEM adalah:

$$H_0: \Sigma = \Sigma^{(0)}$$

$$H_1: \Sigma \neq \Sigma^{(0)}$$

Keterangan

Σ : Matrik kovarians populasi

θ : Vektor parameter bebas dari model

$\Sigma(\theta)$: Matrik kovarians populasi sebagai fungsi θ

- 2) *Goodness of fit indeks (GFI)* nilai acuan 0-1 dimana nilai yang mendekati angka 1 akan semakin baik $GFI > 0,90$ adalah *good fit*, sedangkan $0,80 < GFI < 0,90$ adalah *marginal fit*.

$$GFI = 1 - \frac{T_m}{T_o}$$

Keterangan:

T_m = Nilai uji statistik X^2 model yang dianalisis

T_o = Nilai uji statistik X^2 model nol

- 3) (RMSEA) adalah *Root Mean Square Error of Approximation* rata-rata *degree of freedom* yang diestimasi terjadi dalam populasi dalam sampel $RMSEA \leq 0,08$ adalah *good fit* sedangkan $< 0,05$ adalah *close fit*.

$$RMSEA = \sqrt{\max\left(\frac{T_m - db_m}{n \cdot db_m}, 0\right)}$$

Keterangan:

T_m : Nilai uji statistik X^2 model yang dianalisis

db_m : derajat bebas pengujian model yang dianalisis

n : Jumlah sampel yang digunakan

- 4) *Adjusted Goodness of Fit Indeks (AGFI)* nilai acuan adalah 0-1 sedangkan yang dianjurkan adalah 0,9 semakin besar nilai acuan yang dihasilkan dari nilai AGFI akan semakin baik.

$$AGFI = 1 - \frac{d_{bo}}{dbm}(1-GF) = 1 - \frac{Tm/dbm}{To/db_0}$$

Dengan

$$db_0 = \frac{(p+q)(p+q+1)}{2}$$

$$dbm = \frac{(p+q)(p+q+1)}{2} - 1$$

5) Tucker Lewis Index (TLI) tingkat nilai kecocokan berkisar antara 0-1

Jika nilai semakin tinggi akan semakin baik, nilai TLI yang dianjurkan adalah 0,9 merupakan good fit.

$$TLI = \frac{T_i - \left(\frac{dbi}{dbm}\right)T_m}{(T_i - dbi)}$$

Keterangan

Ti: Nilai uji statistik X2 model independen

Tm: Nilai uji statistik X2 model yang dianalisis

dbi: Derajat bebas pengujian model independen

dbm: Derajat bebas pengujian model yang dianalisis

6) Comparative Fit Index (CFI) nilai rekomendasi yang digunakan untuk melihat CFI berkisar 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0,9$ nilai *good – fit*.

Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening (mediasi) yaitu Komitmen Organisasi. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung secara parsial (pengujian hipotesis mediasi) dilakukan dengan prosedur Sobel test (Kline, 2011:164). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak

langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X→Y (a) dengan jalur Y→Z (b) atau ab.

Jadi koefisien $ab = (c - c')$, c adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. Standart error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standart error pengaruh tidak langsung (indirect effect). S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior*)

Setelah menyelesaikan perhitungan menggunakan *Structural Equation Modelling*, peneliti akan menginterpretasikan hasil yang telah dihitung. Hipotesis penelitian:

1) Hipotesis 1:

Ha: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Ho: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen.

2) Hipotesis 2:

Ha: Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

HO: Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

3) Hipotesis 3:

Ha: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

4) Hipotesis 4:

Ha: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Ho: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

5) Hipotesis 5:

Ha: Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*

Ho: Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*

6) Hipotesis 6:

Ha: Komitmen organisasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Ho: Komitmen organisasi tidak memiliki peran dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap *organizational citizenship behavior*

7) Hipotesis 7:

Ha: Komitmen organisasi memiliki peran dalam mediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*.

Ho: Komitmen organisasi tidak memiliki peran dalam mediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *organizational citizenship behavior*.

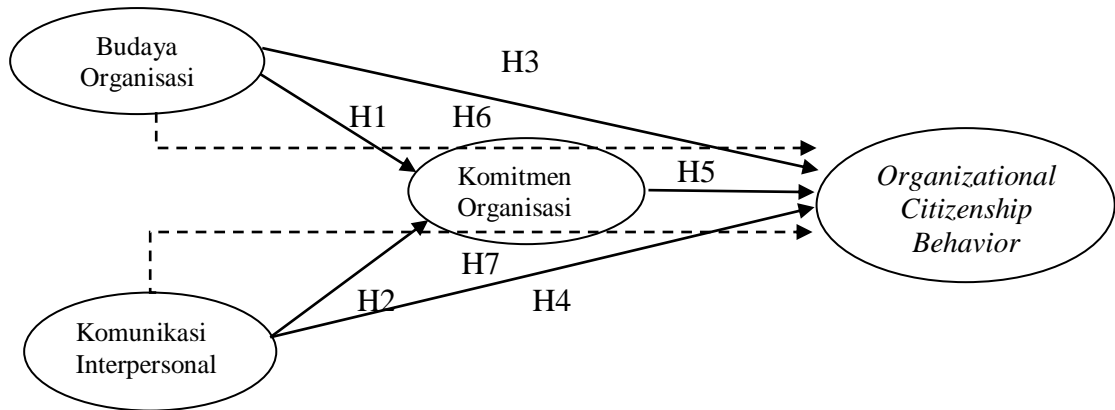
Kriteria keputusan

1) H0: diterima dengan nilai $C.R < 1.96$

2) Ha: diterima dengan nilai $C.R > 1.96$

Analisis Structural Equation Modelling

Analisis ini berguna untuk melihat hubungan antar variabel yang akan diuji. Berikut model yang akan diuji dalam penelitian ini:



Gambar: Diagram SEM

Pada gambar menggambarkan diagram jalur antar variabel dengan anak panah lurus sebagai penanda korelasi antar variabel. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu:

1) Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang berdiri tanpa variabel penyebab sebelumnya atau disebut juga variabel bebas

2) Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang berdiri dengan variabel perantara yang merupakan efek dari variabel eksogen lainnya atau variabel terikat.