

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa pendekatan yang dapat dipakai. Menurut Sugiyono (2018), terdapat dua jenis metode yang digunakan yaitu, metode kuantitatif dan metode kualitatif. Untuk penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian menggunakan hubungan kausal yaitu penelitian yang dirancang untuk menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, mengingat tujuan dari peneliti adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar variabel yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan kepada prajurit TNI AL yang berdinasi di Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL) yang terletak di jalan Ciledug Raya Cipulir Kebayaoran Lama Jakarta Selatan yang biasa disebut dengan KRI Cipulir (Danseskoal 2018).

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Populasi keseluruhan Prajurit Seskoal yang total berjumlah 210 orang, Prajurit seskoal yang terdiri dari Bintara 118 orang dan Tamtama 92 orang

3.2.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Yamane/Slovin dalam buku Sugiyono (2018) dengan

rumus :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin error*) 5%

Didalam penelitian ini nantinya akan disebarakan kuesioner kepada responden. Berdasarkan data prajurit, jumlah anggota militer Seskoal yang berpangkat Bintara berjumlah 118 orang dan Tamtama yang bertugas di Seskoal berjumlah 92 orang, maka jumlah total Bintara dan Tamtama Seskoal berjumlah 210 sampel minimal yang diambil berdasarkan rumus Yamane dalam buku Sugiyono (2018) dengan batas kesalahan atau margin of error sebesar 5% adalah :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{210}{1+210 \cdot 0,0025} \\
 &= \frac{210}{1,525}
 \end{aligned}$$

Jumlah sampel = 137 responden

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang harus diambil adalah 137 responden.

Tehnik penarikan sampel (Sampling) menggunakan Probability Sampling, (Simple Random Sampling). Probability Sampling yaitu tehnik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan simple random sampling merupakan bagian dari probability sampling yang dilakukan secara acak (Sugiyono 2018).

Berdasarkan sampling tersebut, setiap prajurit Seskoal mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti memberikan kuesioner langsung kepada responden, sehingga responden dapat mengisi langsung pada kuesioner tersebut.

3.3 Data dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008) Jenis data yang digunakan adalah data interval yang dinyatakan dalam angka-angka mulai dari skala yang terkecil sampai yang terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan angka yang lainnya. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah bersifat primer yakni sumber data yang langsung diberikan pada pengumpulan data.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperoleh dikumpulkan melalui pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan Nazir (2003).

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas.

Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2018). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Netral

4= Setuju

5= Sangat setuju

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama. Dalam hal ini data primer penulis digunakan melalui Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam hal ini penulis akan memberikan kuesioner kepada prajurit di Seskoal.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari tidak langsung dari nara sumber. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui literature-literatur, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu, dokumen yang diperoleh dari organisasi Seskoal yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Variabel dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik

kesimpulannya. Pada penelitian ini terdapat dua variable bebas (Independent Variable) yaitu variable bebas pertama adalah budaya organisasi yang dinotasikan dengan X1 dan variabel bebas kedua adalah lingkungan kerja yang dinotasikan dengan X2 dan variabel intervening adalah kepuasan kerja yang dinotasikan dengan Y . Penelitian ini terdapat satu variable terikat (Dependent Variable) yaitu kinerja prajurit yang dinotasikan dengan Z.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.5.1 Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins (2002) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2015) sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada kedetailan, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.

- d. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- g. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

3.5.2 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator dari lingkungan kerja di antaranya :

- a. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3.5.3 Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Colquitt *et al* (2013) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji.

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

b. Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

c. Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana

penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

d. Rekan kerja.

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

f. Altruism.

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.

g. Status.

Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan dan keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.

h. Lingkungan sosial.

Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

Adapun indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diantaranya adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

b. Gaji.

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

c. Promosi.

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

d. Pengawasan.

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

e. Rekan kerja.

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

3.5.4 Kinerja (Z)

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan

tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator dari kinerja karyawan diantaranya :

- a. Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.. Pada penelitian ini terdapat tiga konsep variabel bebas (independent variabel) yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja

dan kepuasan kerja serta satu konsep variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1

Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Pertanyaan	Skala
1	Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Robbins dan Judge, dalam Wibowo (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Perhatian pada hal-hal rinci 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Manusia 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prajurit mendapat kesempatan untuk berinovasi atau memberikan gagasan baru 2. Perhatian pada hal-hal rinci 3. Prajurit bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi 4. Prajurit sering kali merasa gugup dan tegang apabila di perintah komandan 5. Prajurit harus mementingkan kepentingan kelompok 6. Prajurit berusaha menjadi yang terbaik dan motivator bagi rekan kerja 	Skala Likert 1-5
2	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seskoal memperhatikan kenyamanan Prajurit di lingkungan kerja 2. Seskoal memperhatikan tingkat kebersihan 3. Kerja sama antar prajurit terjalin dengan baik 4. Komandan memberikan dukungan pada bawahan 	Skala Likert 1-5
3	Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prajurit memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar Gaji 2. Pemberian gaji dan tunjangan 	Skala Likert 1-5

	dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Colquitt, Lepine dan Wesso (2013)	Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja	kiinerja sesuai dengan kepangkatan dan masa kerja. 3. Terdapat Keterbukaan dalam hal program promosi jabatan dan pendidikan rekan kerja 4. Komandan mengawasi kinerja prajurit 5. Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja	
4	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, terget/sasaran Robbins (2010)	1.Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1. Prajurit harus memiliki fisik dan kesehatan yang baik agar dapat bekerja 2. Prajurit mampu memenuhi target kerja yang diperintah oleh komandan 3. Prajurit mampu datang dan pulang sesuai waktu yang telah di tentukan 4. Prajurit tidak bermain HP saat bekerja 5. Prajurit dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja yang lain	Skala Likert 1-5

3.6. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dengan program PLS (*partial Least Squares*) V.3.0. PLS (*partial Least Squares*) merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu

dan jumlah sampel kecil serta dapat di gunakan untuk konfirmasi teori. Adapun argumentasinya yaitu dikarenakan SEM merupakan gabungan dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) dan model persamaan simultan (*simultaneous equation model*). Pemodelan dengan menggunakan analisis SEM memungkinkan bagi seseorang peneliti untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan peneliti yang bersifat regresif maupun dimensional, sehingga SEM merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya serta kesalahan pengukuran secara langsung.

PLS (*partial Least Squares*) baik digunakan untuk tujuan pendekatan prediksi yang diasumsikan bahwa semua *variance* adalah berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator maka menghindarkan masalah *Indeterminacy* dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor Wold dalam Ghozali (2014)

Tahapan dalam menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) sebagai berikut:

1. Menggambar Diagram Jalur.

Dalam menggambar diagram jalur (*Path Diagram*), digunakan prosedur nomogram *reticular action modelling* (RAM) yang berbasis pada ketentuan sebagai berikut (Abdillah dan Jogiyanto, 2015):

- a. Konstruk teoritis yang menunjukkan suatu variabel laten (*latent variable*) digambar dengan bentuk oval atau lingkaran (*circle*).
 - b. Variabel-variabel terukur atau indikator digambar dengan bentuk kotak (*squares*).
 - c. Hubungan tidak simetris (*asymmetrical relationship*) yang menunjukkan satu arah digambarkan dengan panah arah tunggal (*single headed arrow*).
 - d. Hubungan simetris (*symmetrical relationship*) yang menunjukkan dua arah bolak-balik digambarkan dengan panah arah double (*double headed arrow*).
2. Tentukan berapa banyak blok (variabel laten) yang akan dibangun dengan indikator pada tiap variabel laten. Terdapat dua tipe konstruk pada variabel laten yaitu:
- a. Tipe 1: Variabel laten memprediksi indikator (*konstruk reflektif*).
 - b. Tipe 2: Indikator memprediksi variabel laten (*konstruk formatif*).

3.6.1. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Latan dan Ghazali (2012) Uji validitas merupakan uji terhadap tingkat kemampuan suatu instrumen dalam

mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran instrumen tersebut. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan ukur kecermatan untuk mencapai tujuan pengukuran guna menghasilkan alat ukur yang dapat dipercaya. Dalam pengujian validitas menggunakan *discriminant validity*, dimana nilai *cross loading* indikator terhadap variabel laten harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Begitu juga nilai *convergent validity*. Nilai tersebut sesuai ketentuan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) $\geq 0,5$. Jika kedua komponen telah terpenuhi maka item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas.

Merupakan tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat ukur maka semakin stabil pula alat ukur tersebut untuk mengukur suatu gejala. Begitu pula sebaliknya jika reabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Uji reabilitas dalam pengujian ini yang dipakai nilai *loading factor* setiap indikator atau *outer loading* $\geq 0,5$, *composite reliability* $\geq 0,6$ dan *cronbrach's alpha* $\geq 0,6$. Ketentuan nilai hasil uji tersebut sudah cukup karena penelitian eksplorasi. Jika semua komponen sudah terpenuhi sesuai ketentuan maka data tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis dengan Evaluasi Model Struktur.

Uji hipotesis penelitian menggunakan evaluasi model struktural bertujuan untuk melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji-t dari PLS itu sendiri. Model struktural dapat diukur menggunakan bootstrapping pada program SmartPLS. Nilai R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Evaluasi model ini terdiri dari :

- a. Koefisien determinasi (R-square).
- b. Signifikansi. Besarnya koefisien model struktural harus signifikan yang dilakukan melalui uji-t (Widarjono, 2015).

3.6.2. Evaluasi Model PLS

Partial Least Square (PLS) sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*.

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi *algoritma*, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi. Sedangkan *inner model* merupakan model struktural untuk

memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter *uji t-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas.

3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator di nilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang di hitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Menurut Ghazali (2014), indikator yang digunakan untuk validitas adalah nilai *outer loading* > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Berikut adalah formula menghitung *Average Variance Extracted* (AVE).

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Sumber. Ghazali, 2014

Dimana λ_i adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Jika semua indikator di *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2014:40) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat di gunakan untuk mengukur *reliability component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (ρ_c) direkomendasikan nilai AVE > 0.50.

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji Reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan 2 (dua) metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Indikator yang digunakan untuk reliabilitas adalah nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* > 0,70. Berikut adalah rumusan perhitungan:

$$\rho_c = \frac{\sum \lambda_i^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var } \varepsilon_i}$$

Sumber: Ghozali (2014)

Dimana λ_i adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator di beri bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung lower bound estimate reliability, sedangkan ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. ρ_c sebagai ukuran internal consistence hanya dapat di gunakan untuk konstruk dengan refleksi indikator.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser*

Q-square test untuk *predective relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model PLS di mulai dengan melihat R-squares untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-squares dapat di gunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. pengaruh besar nya f^2 dapat di hitung dengan rumus:

$$F^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$

Dimana R^2_{included} dan R^2_{excluded} adalah R-square dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten di gunakan dalam persamaan struktural. nilai F^2 sama dengan 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat di interprestasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural.

Tabel 3.2.
Kriteria penilaian model PLS

No	Kriteria	Penjelasan
	Evaluasi Model Pengukuran Refleksi	
1	<i>Loading Factor (LF)</i>	Nilai <i>Loading Factor (lf)</i> harus > 0.7
2	<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i> mengukur <i>internal consistency</i> dan nilainya harus > 0.6
3	<i>Avarege Variance Extraced (AVE)</i>	Nilai <i>Avarege Variance Extraced (AVE)</i> harus > 0.5
4	Validitas diskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus > nilai

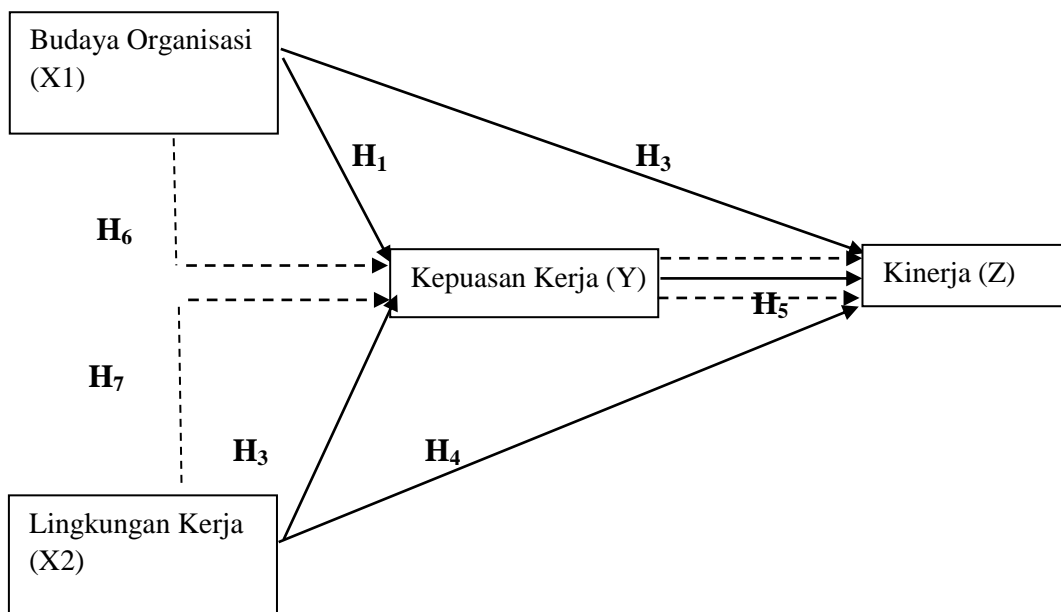
		korelasi antar variable laten
5	<i>Cross Loading</i>	Ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan setiap <i>blok indicator</i> memiliki nilai <i>loading</i> lebih tinggi untuk variable laten lainnya.
	Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
1	Signifikansi nilai <i>weight</i>	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .
2	Multikolinearitas	Variable manifest dalam blok harus di uji apakah terdapat gejala multikolinearitas. Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) dapat di gunakan untuk menguji permasalahan ini. Nilai VIF > 10 mengindikasikan terdapat gejala multikolinearitas.
	Evaluasi Model Struktural	
1	R ² untuk variable laten endogen	Hasil R ² untuk variable laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model baik, Moderat dan lemah.
2	Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> yang juga menghasilkan nilai T (<i>T-value</i>).
3	f ² untuk <i>effect size</i>	Nilai f ² dapat diinterpretasikan apakah prediktor variable mempunyai pengaruh yang lemah, mediu n atau besar pada tingkat structural.
4	Relevansi prediksi (Q ² dan q ²)	<p>Prosedur blindfolding di gunakan untuk mengukur Q² dengan formulasi:</p> $Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$ <p>Dimana: D adalah <i>omission distance</i>, E adalah <i>sum of squares of prediction errors</i>, dan O adalah <i>sum of squares observations</i>. Nilai Q² > 0 membuktikan bahwa model memiliki <i>predictive relevance</i>, sebaliknya jika nilai Q² < 0 membuktikan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>. Dalam kaitannya dengan f², dampak relatif model structural terhadap</p>

		<p>pengukuran variable dependen laten dapat dinilai dengan formulasi:</p> $q^2 = \frac{Q2 \text{ included} - Q2 \text{ excluded}}{1 - Q2 \text{ excluded}}$
--	--	---

Sumber : Haryono (2018)

3.7 Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan pengaruh antar variabel dan struktur penelitian, dimana hal tersebut mencakup komponen indikator, variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat dalam konstelasi penelitian yang di formulasikan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Skema Penelitian.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

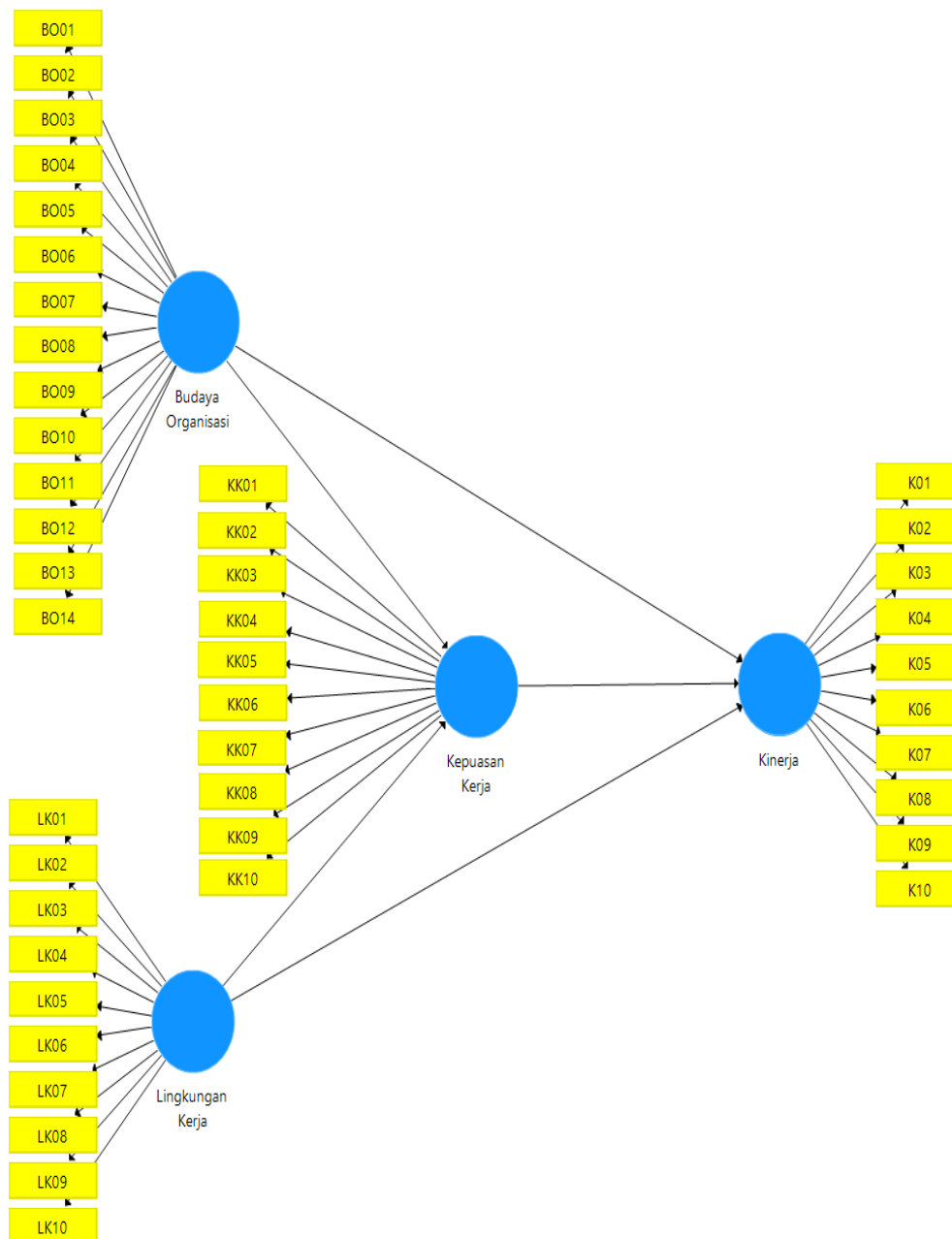
Dimana:

Z = Kinerja	a	= Konstanta
XI = Budaya Organisasi	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
X2 = Lingkungan Kerja	ϵ	= Error/variabel pengganggu
Y = Kepuasan Kerja		

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1. t statistik. Apabila koefisien t statistik menunjukkan koefisien yang lebih besar dari t tabel, hasil ini menggambarkan variabel tersebut signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.
2. *Path coefficients*. Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.
3. Pengujian variabel *intervening*. Pengujian variabel *intervening* ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan *total effect*, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada *total effect* maka terbukti bahwa variabel kecenderungan kecurangan akuntansi sebagai variabel *intervening*.

Adapun model dengan analisa jalur (path diagram) diformulasikan seperti path gambar berikut:



Gambar 3.2
Path Diagram Model Penelitian

Sumber: dikembangkan untuk tesis 2020.