

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015). Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Bentuk penelitian ini menerapkan cara pandang secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya. Penelitian ini bersifat pre-determined (sudah ditentukan sebelumnya) pertanyaan-pertanyaan yang didasarkan pada instrumen variabel penelitian. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2013) disebut metode kuantitatif karena data dalam bentuk kata-kata yang umumnya diperoleh melalui pertanyaan terstruktur.

3.2 Profil Perusahaan

3.2.1 Lokasi

Alamat :Jalan Ring Road Barat Demak Ijo, Nogotirto, Gamping, Nogosaren, Nogotirto, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55592

[Provinsi: Daerah Istimewa Yogyakarta](#)

[Telepon: \(0274\) 621358](#)

3.2.2 Sejarah

Perusahaan Otobus Eddy Transport Raya adalah perusahaan otobus yang berasal dari Yogyakarta yang beralamat di Jalan Ring Road Barat Demak Ijo, Nogotirto, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Perusahaan Otobus Eddy Transport Raya berdiri pada Tahun 1993. Perusahaan ini bergerak dibidang penyewaan bus untuk tour ziarah dan perjalanan pariwisata. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Eddy Prawianto. Beliau sebelum mendirikan usahanya ini bekerja sebagai sopir pada biro perjalanan pariwisata. Pada Tahun 1993 beliau keluar dari pekerjaannya sebagai sopir dan mendirikan biro perjalanan wisata sendiri dengan nama Eddy Tour. Perusahaan Otobus Eddy Transport biasanya membeli bus dari Perusahaan Otobus Efisiensi atau PT Efisiensi Putra Utama.

Pada Tahun 1994 beliau dapat membeli sebuah bus yang diberi nama Eddy Trasport. Seiring dengan berjalannya waktu perusahaannya semakin maju dan beliau menambah busnya sampai dengan 6 unit. Tahun 1997 sampai Tahun 1998 usahanya Bapak Eddy mengalami penurunan ekonomi, maksudnya perusahaannya berjalan dengan tidak baik. Pada Tahun 1999 Bapak Eddy mampu melewati masalah

keterpurukan ekonomi sehingga usahanya dapat kembali bangkit. Pada Tahun 2002 perusahaannya mampu memiliki moda transportasi menjadi 21 unit.

Pada Tahun 2003 Bapak Eddy Prawianto meninggal dunia, sehingga perusahaannya sekarang dipegang oleh istri Bapak Eddy yaitu Ibu Yuli Runingsih sampai sekarang. Sebelumnya usaha Eddy Transport merupakan perusahaan perseorangan, dengan sebutan firma (FA), dan pada Bulan April 2015, Perusahaan Eddy Transport telah resmi menjadi PT Eddy Transport Raya.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda, (Sekaran, 2006). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yakni *employee engagement* (X_1), dan kepuasan kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening merupakan yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2004), kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Bernardin & Russel (1993) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. *Quality* (Kualitas)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Indikatornya antara lain:

- a. Kemampuan bekerja sesuai target.
- b. Kemampuan bekerja sesuai jadwal.
- c. Meminimalkan kesalahan dalam bekerja
- d. Bekerja dengan teliti.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Indikatornya antara lain:

- a. Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b. Karyawan dapat memenuhi tugas yang ditanggungnya sesuai dengan harapan organisasi.
- c. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungnya sesuai dengan prosedur yang ada.

3. *Timeliness* (Ketepatan waktu)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikatornya antara lain:

- a. Pekerjaan yang ditanggung dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

- b. Ketepatan jam hadir
- c. Kesesuaian dalam menggunakan waktu bekerja

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif. Indikatornya antara lain:

- a. Kemampuan memelihara peralatan kerja.
- b. Kemampuan menghemat biaya pengeluaran perusahaan.
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- d. Kemampuan untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja.

5. *Need for Supervision* (Perlu Pengawasan)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Indikatornya antara lain:

- a. Kemampuan bekerja tanpa adanya pengawasan
- b. Kemampuan bekerja tanpa bantuan dari pengawas atau atasan
- c. Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan

6. *Interpersonal Impact* (Hubungan antar Perseorangan)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan

- a. Dukungan antar rekan kerja.
- b. Menghargai hasil kerja sesama rekan kerja.

- c. Atasan menghargai hasil kerja dari karyawan.
- d. Dapat bekerja sama antar kelompok kerja.

3.4.2 *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *engagement* adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. *Employee engagement* terdiri dari tiga elemen yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Indikatornya antara lain:

- a. Karyawan memiliki energi yang tinggi ketika bekerja.
- b. Karyawan bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- c. Karyawan merasa bersemangat ketika bekerja.
- d. Karyawan pantang menyerah.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Indikatornya antara lain:

- a. Karyawan merasa antusias dengan pekerjaannya.

- b. Karyawan merasa pekerjaannya menginspirasi.
- c. Karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja.
- d. Karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya.
- e. Karyawan merasa sebagai bagian dari organisasi.
- f. Karyawan mau bekerja lebih untuk organisasi.
- g. Karyawan merasa turut memiliki andil dalam kesuksesan organisasi.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Indikatornya antara lain:

- a. Karyawan serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
- b. Karyawan terbenam didalam pekerjaannya.
- c. Karyawan merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja.
- d. Karyawan sulit untuk bersikap tak acuh dengan pekerjaannya.
- e. Karyawan mampu menjaga rahasia organisasi.
- f. Karyawan tidak berpikir untuk berpindah kerja ke tempat lain.

3.4.3 Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin. Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi dengan indikator yang disusun oleh Allen & Meyer (1993) sebagai berikut:

Komitmen Afektif

Menunjukkan seberapa kuat keinginan emosional seorang karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan agar tetap dapat bertahan di organisasi dapat terwujud. Indikatornya antara lain:

- a. Organisasi ini sangat berarti bagi karyawan.
- b. Karyawan merasa seperti “bagian keluarga” di organisasi.
- c. Karyawan merasa “terikat secara emosional” dengan organisasi.
- d. Karyawan merasakan “rasa memiliki” yang kuat terhadap organisasi.
- e. Karyawan merasa seolah-olah masalah organisasi adalah masalah sendiri.
- f. Karyawan sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi.

3.4.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Locke (Luthans, 2011) adalah reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif atau sikap dan pernyataan yang menggambarkan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Herzberg (1959) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi merupakan aspek pekerjaan yang membuat seseorang ingin tampil, dan memberi kepuasan pada seseorang tersebut. Faktor tersebut terdiri dari:

1. *Achievement* (Prestasi)

Merupakan prestasi kerja seseorang. Hal ini dapat termasuk penyelesaian pekerjaan dengan sukses, solusi untuk sebuah masalah, pembuktian, dan melihat hasil kerja seseorang. Dengan indikator antara lain:

- a. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan secara obyektif.
- b. Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi karyawan.
- c. Prestasi yang diraih saat ini sudah sangat memuaskan.

2. *Recognition* (Pengakuan)

Merupakan pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya. Kriteria utama dari *recognition* adalah tindakan pengakuan. Sumbernya bisa terdapat dari semua orang: supervisor, beberapa individu lain dalam manajemen, manajemen sebagai kekuatan impersonal (tidak bersifat pribadi), klien, rekan kerja,

rekan profesional atau masyarakat umum. Beberapa tindakan yang menjadi perhatian dalam hal ini adalah pujian atau kesalahan. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.
- b. Keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan kerja.
- c. Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi.

3. *Work it Self* (Pekerjaan itu Sendiri)

Merupakan besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya. *Work it self* digunakan saat responden menyebutkan pekerjaan sebenarnya atau tugas pekerjaan sebagai sumber dari perasaan baik atau buruk tentang hal itu. Pekerjaan ini bisa bersifat rutin atau bervariasi, kreatif atau melemahkan semangat, terlalu mudah atau terlalu sulit. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit.
- b. Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan.
- c. Pekerjaan karyawan sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.

4. *Advancement* (Kemajuan)

Merupakan besar kecilnya peluang seseorang untuk dapat maju di perusahaannya. Termasuk disini seseorang berpindah dari satu bagian perusahaan ke perusahaan lain tanpa adanya perubahan status, namun dengan meningkatnya peluang untuk bertanggung jawab namun tidak secara formal merupakan kemajuan. Indikator terdiri dari:

- a. Atasan berhasil mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan kemajuan karir selama bekerja di perusahaan.
- b. Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan karyawan berkembang.
- c. Pekerjaan saat ini memungkinkan untuk belajar keahlian baru untuk pengembangan karir di masa depan.

5. *Growth* (Pertumbuhan)

Merupakan kemungkinan karyawan tumbuh berkembang dalam perusahaannya. Perubahan status yang secara resmi dan memungkinkan responden dapat naik di perusahaan, atau sebaliknya. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya selama di perusahaan.
- b. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan.
- c. Pelatihan dan pengembangan yang diikuti dapat bermanfaat bagi perkembangan karir.

Sedangkan faktor *hygeine* merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang terdiri dari:

6. *Company Policy* (Kebijakan Perusahaan)

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan. Hal ini melibatkan kecukupan atau kekurangan dari organisasi dan manajemen perusahaan. Dengan demikian, terdapat situasi dimana seseorang memiliki jalur komunikasi yang bertentangan sehingga dia tidak tahu untuk siapa dia bekerja, dimana dia memiliki wewenang yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugasnya dengan memuaskan, atau dimana kebijakan perusahaan tidak dilakukan karena pengorganisasian pekerjaan yang tidak memadai. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan mengerti dan patuh terhadap kebijakan perusahaan.
- b. Kebijakan perusahaan sudah cukup berpihak bagi karyawan.
- c. Kebijakan perusahaan bersifat akomodatif bagi karyawan.

7. *Interpersonal Relative; Relationship with Boss, Subordinate, & Peers* (Hubungan dengan Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja)

Dalam *interpersonal relative* terdapat tiga kategori utama yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Masing-masing hubungan menggambarkan berbagai jenis situasi yang melibatkan interaksi antara seseorang yang berbicara dengan orang lain. Indikator terdiri dari:

- a. Atasan memberi motivasi dan hubungan baik.
- b. Rekan kerja sangat membantu.

c. Dengan menjalin hubungan baik di dalam perusahaan, karyawan merasa senang.

8. *Working Conditions* (Kondisi Kerja)

Merupakan kondisi fisik kerja, jumlah pekerjaan, atau fasilitas yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang disebutkan dalam rangkaian acara. Kecukupan atau ketidakcukupan ventilasi, pencahayaan, peralatan, ruang, dan karakteristik lingkungan lainnya akan disertakan di sini. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja di perusahaan.
- b. Karyawan merasa senang dengan kondisi tempat kerja saya.
- c. Fasilitas yang ada di perusahaan membuat lebih maksimal dalam bekerja.

9. *Money* (Uang)

Hal ini melibatkan kenaikan gaji atau harapan kenaikan gaji yang tidak terpenuhi.

Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan merasa termotivasi dengan gaji yang diberikan.
- b. Karyawan merasa puas jika mendapat kenaikan gaji.
- c. Karyawan berharap jika gaji yang saya terima mengalami kenaikan.

10. *Work Security* (Keamanan Kerja)

Merupakan rasa aman yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja di perusahaannya. Indikator terdiri dari:

- a. Karyawan dapat bekerja dengan aman saat bekerja.
- b. Pekerjaan yang dilakukan sudah aman dan terjamin.
- c. Kondisi yang aman membuat tenang dan nyaman dalam bekerja.

3.5 Jenis Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan informasi penting yang harus dimiliki. Terdapat dua jenis data di penelitian ini yang meliputi:

1. Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, (Sekaran, 2006). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner pada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini data sekunder yang diperlukan seperti gambaran umum PT. Eddy Transport Raya, meliputi sejarah berdiri, visi dan misi, serta data lainnya yang bisa didapatkan melalui *website* perusahaan maupun mendatangi langsung perusahaan yang bersangkutan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Data yang dikumpulkan bersumber dari data hasil kuesioner. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan, menggunakan skala *likert* (Sekaran, 2006). Skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pernyataan pada empat poin berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diteliti. PT. Eddy Transport Raya memiliki populasi berjumlah karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

3.7.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili (Sugiyono, 2007).

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah metode sensus. metode sensus merupakan metode ketika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasinya ialah 60 responden.

3.8. Metode Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil

wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.

3.9 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

3.9.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap, Abdullah (2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan

kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

3.9.2 Parsial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif yang mengadopsi *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan atas banyak asumsi, Abdullah (2015). Keunggulan dari metode PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, Sugiyono (2013). Kemudian diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengujian hipotesis.

3.9.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau model measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen dan Λ , sedangkan Λ merupakan *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, Abdillah (2009). Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

a. *Convergent validity*

Convergent validity dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi

variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 (Abdullah, 2015). Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rerata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ Melambangkan *standardize loading factor* dan i adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghazali dan Latan 2015). Selanjutnya Ghazali dan Latan (2015) mengungkapkan validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64 dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghazali dan Latan (2015), metode *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan

indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus >0,7. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornel dan Larcker 1981 dalam Ghazali dan Latan (2015).

c. *Composit Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composit Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mneguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composit Reliability*. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. *Composite reliability* adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) adalah e"0,7 (Abdullah, 2015).

Dengan menggunakan *output* yang dihasilkan *SmartPLS* maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\Sigma\lambda)^2}{(\Sigma\lambda_i)^2 + \lambda_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

d. *One Order Confirmatory Factor Analisis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian *one*

order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikan dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1,96 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.9.4 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Jaya, 2008).

Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2$$

Dimana γ_{jb} (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan Γ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan eksogen (ξ), sedangkan β_{ji} (dalam matriks dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan endogen (η); untuk range i dan b . Parameter ζ_j adalah variabel *inner residual*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare* test untuk

predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

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

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-squares* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair *et al.* dalam Ghozali dan Latan (2015). Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2 *Predictive Relevance*

Disamping melihat besarnya *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghoali dan Latan, 2015). Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. *Quality Index*

Selanjutnya, PLS *path modeling* dapat mengidentifikasi criteria global optimization untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *Gof index*. *Goodness of fit* atau *Gof index* yang dikembangkan oleh Tenenhaus *et al.* (2004) digunakan untuk mnegevaluasi model pengukuran dan model sruktural dan di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (GoF *small*), 0,25 (GoF *medium*) dan 0,36 (GoF *large*) (Ghozali dan Latan, 2015: 82-83). Untuk menghitung GoF digunakan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Squares* dengan rumus Tanenhaus *et al.* (2004 dalam Ghozali dan Latan, 2015: 82) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Keterangan:

GoF = *Goodness of Fit*

Com = *Average communality index*

R = *Average R-Squares*

d. Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Dalam menilai signifikasi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Hair *et al.* (2011) dan Henseler *et al.* (2009) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah

tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur (Chin, 2003; 2010a) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5% dan 2,58 (*significance level* = 1%).

e. Analisis SEM dengan efek mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan, 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$.

1. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik $> 1,96$
2. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap akhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.