

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini tentang pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan PT Adhi Karya Manyar Smelter Proyek Gresik. Metode penelitian merupakan suatu alat yang didalam pencapaian tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Sugiyono (2021 : 2) menjelaskan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan permasalahan yang diteliti dengan cara yang sesuai prosedur penelitian. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2022 : 15) adalah penelitian dengan landasan yang bertujuan meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT Adhi Karya di Manyar Smelter Proyek, Jippe Blok J-1, Jl Manyar K 12 Ds. Manyar Sidorukun, Kec. Manyar Kab. Gresik – Jawa Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2022 : 80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adhi Karya di Manyar Smelter Proyek Gresik yang berjumlah 835 orang. Populasi yang banyak bisa dapat menyulitkan apabila meneliti keseluruhan populasi. Bahkan dengan populasi yang besar, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari keseluruhan populasi, misal karena keterbatasan tenaga, waktu, biaya

dan data. Dengan demikian, peneliti perlu menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling yang tepat (Sinambela , 2021 : 160).

Sampel menurut Sugiyono (2022 : 81) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Adapun jumlah populasi sebanyak 835 orang. Pemilihan sampel (responden) dalam penelitian ini menggunakan Teknik Statistik deskriptif.

Adapun perhitungan sampel dilakukan dengan tahapan sebagai berikut : penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Nalendra, *et al.*, (2021:27-28), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus *Slovin* ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus *Slovin* :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel N = Jumlah Populasi

e = batas toleransi kesalahan (*margin of error / error tolerance*) 5 %.Perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{835}{1 + 835 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{835}{3,0875}$$

$$n = 270,4453 \text{ dibulatkan } 271$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 271 orang.

Langkah selanjutnya adalah menghitung jumlah sampel tiap divisi menggunakan rumus *proportionate stratified random sampling*. Sugiyono (2010) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Berikut jumlah jumlah sampel dari masing-masing per divisi yang akan digunakan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan dan Sampel PT Adhi Karya di Manyar Smelter Proyek

No	Divisi	Jumlah	
		Pekerja	Sampel
1	<i>Building</i>	25	8
2	<i>Civil</i>	84	27
3	<i>Completion</i>	25	8
4	<i>Construction</i>	117	38
5	<i>Electrical</i>	33	11
6	<i>Field Business</i>	8	3
7	<i>Instrument</i>	42	14
8	<i>Logistic Control</i>	50	16
9	<i>Management</i>	33	11
10	<i>Material Control</i>	25	8
11	<i>Mechanical</i>	42	14
12	<i>Piping</i>	67	22
13	<i>Procerement</i>	42	14
14	<i>QC</i>	50	16
15	<i>Shess</i>	58	19
16	<i>Structure</i>	42	14
17	<i>Subcontract</i>	50	16

18	TCF	42	14
Total		835	271

Sumber : Data Primer Penelitian (2023)

3.4. Sumber Data

Sumber data penelitian ini berupa data primer yang merupakan data dari sumber pertama baik individual atau perseorangan, asli, atau langsung diperoleh peneliti melalui instrumen yang telah dipersiapkan untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan, seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Sinambela, 2021 : 185). Data Primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner responden, dimana responden yang dimaksud adalah karyawan PT Adhi Karya di Proyek Manyar Smelter Gresik.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner merupakan suatu alat ukur yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan dijawab langsung oleh responden. Sugiyono (2021 : 199) menerangkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6. Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel tidak langsung dan variabel terikat (Sugiyono, 2022 : 38). Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2), serta *turnover intention* (Y) merupakan variabel terikat

dan Kepuasan Kerja sebagai variabel tidak langsung (Z).

3.6.1 Variabel X (*eksogen*)

Variabel eksogen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *endogen* (terikat) (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

3.6.2 Variabel Terikat Y (*endogen*)

Variabel endogen atau variabel terikat menurut (Sugiyono, 2022 : 39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat atau variabel endogen (Y) yang diteliti pada penelitian ini adalah *turnover intention*.

3.6.3 Variabel Intervening Z

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel eksogen dengan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel intervening (Z) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian (objek penelitian) menurut Sugiyono (2022 : 39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau bebas adalah budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variabel dependen atau terikat adalah *turnover intention* (Y) sedangkan variabel *intervening* atau tidak langsung adalah kepuasan kerja (Z).

3.7.1 Budaya Organisasi

Wahjono (2017: 106) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah

sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Indikator dari budaya organisasi menurut Edison Emron, *et al* (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

Tabel 3.2.
Indikator dan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kesadaran diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri 2. Karyawan diberikan penjelasan mengenai peraturan perusahaan 3. Karyawan diberikan penjelasan mengenai SOP Pekerjaan
2.	Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menyelesaikan pekerjaansesuai dengan target 2. Karyawan melaksanakan tugas tepatwaktu 3. Karyawan aktif mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan
3.	Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menghargai keputusan orang lain 2. Karyawan bersikap ramah kepada orang lain 3. Karyawan bersikap terbuka dengan orang lain
4.	Performa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mengutamakan kualitas dalam bekerja 2. Karyawan mampu menciptakan ide kreatif 3. Karyawan memenuhi efisien dalam bekerja
5.	Orientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memahami struktur organisasi 2. Karyawan menjalin kerjasama dengan anggota lain 3. Karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja

3.7.2 Lingkungan Kerja

Ahyari dalam Mahmudah Enny W, (2019) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Mahmudah Enny W, (2019) menerangkan bahwa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Tabel 3.3.
Indikator Dan Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	<ol style="list-style-type: none">1. Karyawan menerima fasilitas mushola dengan baik2. Karyawan menggunakan alat pelindung diri untuk keamanan bekerja3. Karyawan diberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik	<ol style="list-style-type: none">1. Karyawan mendapatkan jaminan sosial2. Karyawan menerima bonus3. Karyawan mendapatkan pelatihan prosedur darurat4. Karyawan mengikuti pelatihan

3.7.3. Kepuasan Kerja

Davis *et al*, dalam Indrasari, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang (*favorable and unfavorable*) seseorang berkenan dengan pekerjaannya. Wexley *et al*, dalam Indrasari (2017), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) dimensi yakni sebagai berikut :

1. Kompensasi
2. Supervisi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Kondisi kerja

6. Kesempatan memperoleh perubahan status
7. Keamanan kerja

Tabel 3.4.
Indikator Dan Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menerima jaminan akan masa tua dari pekerjaan. 2. Gaji yang karyawan terima seimbang dengan tugas yang karyawan kerjakan setiap bulan. 3. Gaji pokok yang karyawan terima mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari. 4. Kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian insentif yang bermanfaat bagi karyawan.
2.	Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu karyawan bekerja. 2. Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan. 3. Pimpinan memberikan masukan pada saat karyawan melaksanakan pekerjaan. 4. Pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan.
3.	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. 2. Karyawan senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan. 3. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 4. Pekerjaan yang karyawan terima sesuai dengan latar pendidikan yang karyawan miliki.

4.	Hubunga dengan rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki rekan kerja yang koorporatif. 2. Rekan kerja karyawan memberi bantuan apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. 3. Karyawan merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja. 4. Apabila karyawan mempunyai masalah dengan rekan kerja karyawan akan malas berangkat kekantor. 5. Rekan kerja karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
5.	Kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana di tempat karyawan bekerja tidak bising. 2. Pencahayaan ruang kerja karyawan sangat baik. 3. Fasilitas yang ada di perusahaan karyawan memadai untuk kelangsungan pekerjaan karyawan. 4. Karyawan dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal. 5. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.
6.	Kesempatan memperoleh perubahan status	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki kesempatan untuk peningkatan karier dipromosikan. 2. Karyawan merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk mengembangkankarir. 3. Perusahaan memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya. 4. Perusahaan menyediakan informasi yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan 5. Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangkankarir karyawan.

7.	Keamanan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa aman karena perusahaan menyediakan alatperlindungan kerja. 2. Adanya pelayanan kesehatan ditempat kerja karyawan. 3. Setiap karyawan yang bekerja beradadalam kondisi lingkungan kerja yangaman dan bersih. 4. Semua peralatan yang berbahaya di beri tanda.
----	----------------	--

3.7.4 Turnover intention

Turnover intention didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian diorganisasi atau perusahaan. Kuncoro dalam Kartono, (2017) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu :

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar)

Tabel 3.5.

Indikator Dan Pernyataan Variabel *Turnover intention*

No	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaan karyawan. 2. Karyawan mencari pekerjaan lainnya. 3. Karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bilafasilitas yang diberikan tempat karyawan bekerja kurang memadai. 4. Karyawan berfikir akan keluar dari pekerjaan ini apabila tidak ada reward yang lebih baik. 5. Karyawan berfikir untuk keluar karena jenuh dengan pekerjaan karyawan.

2.	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. 2. Karyawan akan meninggalkan tempat karyawan bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. 3. Karyawan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk karyawan. 4. Karyawan ingin mencari lingkungan kerja yang baru.
3.	<i>Thinking of quit</i> (memikirkan keluar)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan berniat keluar dari tempat karyawan bekerja ini karena imbalan yang karyawan terima sedikit. 2. Karyawan berniat keluar dari tempat 3. karyawan bekerja karena tidak ada perkembangan karir.

3.8. Metode Analisis Data

Sugiyono (2022 : 147) menjelaskan metode analisis data adalah mengelompokan 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 hipotesis yang telah diajukan. Dengan demikian analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui pengaruh tidak langsung (Z).

3.9. Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan variabel dan indikator berdasarkan hasil dari data. Analisis yang digunakan dengan menggunakan persentase jawaban responden dan analisa skor berdasarkan rerata empirik dan rerata hipotetik. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor reponden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh

kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pertanyaan, untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2021 : 64).

3.10. Pengukuran Variabel Penelitian

Peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Pengukuran dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan yang dirumuskan. Pengukuran juga dilakukan agar mampu menerangkan realitas yang terjadi, mengingat pengukuran merupakan upaya menghubungkan konsep dan realitas (Sinambela, 2021 : 222). Pengukuran variabel penelitian ini diukur dengan memberikan nilai skoring, dengan memberikan skala 1 – 5 atau skala untuk mengukur dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Peneliti akan menggunakan skala Likert dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner. Sugiyono (2022 : 152) menjelaskan *Likert* merupakan sebuah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala sosial. Pemberian skoring dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori jawaban menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut :

Tabel 3.6. Tabel Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Skor	Klasifikasi	Keterangan
1	Sangat Setuju (SS)	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu pasti dilakukan
2	Setuju (S)	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu lebih banyak dilakukan dari pada tidak dilakukan
3	Cukup Setuju (N)	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu kadang-kadang dilakukan
4	Tidak Setuju (TS)	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu banyak tidak dilakukan
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu sama sekali tidak dilakukan

Sumber : Data Primer Penelitian (2023)

Adapun hasil dari rekapitulasi data yang telah dianalisis berdasarkan

kelompok variabel menggunakan rumus perhitungan rentang skala likert untuk mencari nilai rata-rata sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

Jumlah kriteria jawaban

$$B = 5$$

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ = 5 - 1 = 4$$

$$\text{NJI} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

B : Skor tertinggi

R : Interval

NJI : Nilai Jenjang Interval

Berdasarkan hasil perhitungan rumus tentang skala untuk mencari nilai rata-rata, maka hasil perhitungan rumus diatas dapat dijelaskan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.7. Kategori Skala Likert

No	Skala	Kriteria
1.	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2.	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3.	2,61 – 3,40	Cukup Setuju
4.	3,41 – 4,20	Setuju
5.	4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer Penelitian (2023)

3.11. Analisa Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali & Latan, 2020 : 7). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan akan kemudian dijawab. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut *partial squares structural equation modeling* (PLS-SEM) dengan

SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten. Ghazali & Latan (2020 : 7) menjelaskan analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut *outer model* dan model struktural yang disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, penelitian deskriptif ini penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2021: 64).

2. Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran atau *Outer model* menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Ghozali & Latan, 2020 : 67). Pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran menurut Ghazali & Latan (2020 : 68) yaitu :

a. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Ukuran refleksi individual dikatakan jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup.

b. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk

yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Direkomendasikan skala pengukuran nilai loading lebih dari 0.70.

c. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan skala pengukuran nilai loading lebih dari 0.70.

Tabel 3.8. Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber: Ghazali dan Latan (2020:71)

3. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori.

4. Uji Kecocokan Model (Model Fit) Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model dapat dilihat dari nilai SRMN model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria uji model fit jika nilai SRMN < 0.1 dan model dinyatakan perfect SRMN < 0.08.

5. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten serta menggunakan *R-square* untuk konstruk

dependen dengan 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, *moderate* dan lemah (Ghozali & Latan, 2020 : 73).

Tabel 3.9. Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of thumb
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah

Sumber: Ghozali dan Latan (2020:75)

6. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Ghozali *et al.*, (2020 : 147) menerangkan, uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi p value = 0,05. Apabila nilai T-statistik > T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel *eksogen* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *endogen*.



