

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menjadi strategi keberhasilan suatu penelitian mulai dari proses hingga setelah penelitian selesai. Dengan adanya desain penelitian, maka penelitian dapat berjalan dengan lancar dan tujuan dari penelitian tersebut bisa didapatkan dengan baik. Desain penelitian ini juga harus dirancang sesuai dengan penelitian yang akan dilaksanakan sehingga ada keterkaitan dan berhubungan satu sama lain. Desain penelitian ini adalah suatu prosedur khusus yang terlibat dalam proses penelitian, yang di dalamnya berupa: pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan.

Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Ume Persada Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan yaitu metode survei. Sugiyono, (2022 : 15), Pendekatan kuantitatif dipahami sebagai penelitian dengan landasan positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data analisis pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Raya Meduran No. 179, Desa Roomo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

Pada penelitian memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada terpecahkan. Sugiyono (2022 : 80) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi target adalah karyawan PT. Ume Persada Indonesia berjumlah sebanyak 149 karyawan.

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 (Sugiyono 2022 : 81)

Teknik sampling menurut Sugiyono (2022 : 81) bahwa teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sugiyono, (2022:85) bahwa Sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan sampel jenuh dengan semua populasi yang ada di PT. Ume Persada Indonesia sebanyak 149 Karyawan sebagai responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yaitu data primer .

3.4.1 Data Primer

Amruddin *et al.*, (2022) menjelaskan Data primer adalah secara langsung diambil dari objek-objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan variabel yang diteliti kemudian diolah. Data Primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner

secara langsung pada responden. Responden yang dimaksud pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ume Persada Indonesia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan pembagian kuesioner atau angket. Sugiyono (2022:285) mengatakan bahwa yang dibutuhkan di sini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat sehingga betul-betul dapat di data yang valid dan reliabel. Sugiyono (2022:142) menjelaskan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Amruddin *et al.*, (2022) menjelaskan Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternative yang didefinisikan jelas. Baik pertanyaan maupun pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian berasal dari indikator disetiap variabel yang akan ditelitinya. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT. Ume Persada Indonesia yang merupakan responden pada penelitian ini.

3.6 Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Sugiyono, (2022 :38) menjelaskan variabel penelitian adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Judul penelitian penulis yaitu pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja di PT. Ume Persada Indonesia. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan pelatihan karyawan (X2), serta variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel tidak langsung motivasi kerja (Z).

3.6.1 Variabel X (Eksogen)

Variabel terikat atau endogen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas disebut variabel independen yang dapat mempengaruhi keberadaan variabel lain. 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 gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan pelatihan (X2).

3.6.2 Variabel Y (Endogen)

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel terikat atau variabel endogen (Y) yang diteliti pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.3 Variabel Z (Mediasi)

Variabel mediasi menurut Sugiyono (2022 : 39) adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel eksogen dengan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diukur. Variabel mediasi (Z) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja

3.7 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono, (2022 : 38) menerangkan definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian atau objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2022 : 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah gaya kepemimpinan otoriter (X1), pelatihan karyawan (X2), kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (Z).

3.7.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

Definisi Wulandari *et al.*, (2024) gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi dengan kepemimpinan otoriter yang dapat diterapkan dengan baik dan konsisten, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Indikator kepemimpinan otoriter yaitu (Sihaloho & Damanik, 2024):

1. Keputusan terpusat
2. Tugas diperinci.
3. Subjektifitas pemimpin
4. Pendapat hanya sebagai *lips service*
5. Pengawasan yang ketat

Tabel 3.1
Indikator dan Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Keputusan terpusat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mengambil keputusan sendiri 2. Pemimpin menolak masukkan karyawan 3. Wewenang ada pada pemimpin
2.	Tugas diperinci	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan instruksi tugas 2. Pemimpin memberikan feedback atas hasil kerja 3. Pemimpin memberikan evaluasi pada karyawan
3.	Subjektifitas pemimpin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin ditaati karyawan 2. Pemimpin suri teladan bagi karyawan 3. Pemimpin bersikap adil
4.	Pendapat hanya sebagai <i>lips service</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin tidak mengkomunikasikan masukan karyawan 2. Pemimpin tidak transparan 3. Pemimpin tidak konsisten dalam keputusan
5.	Pengawasan yang ketat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mengawasi kerja karyawan 2. Pengawasan pemimpin mempengaruhi karyawan 3. Pengawasan yang ketat mempengaruhi karyawan

3.7.2 Pelatihan Karyawan (X2)

Gustiana *et al.*, (2022) menyatakan Pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan keterampilan kerja.

Indikator yang ada pada pelatihan antara lain (Gustiana et al., 2022) :

1. Tujuan pelatihan
2. Sasaran pelatihan
3. Pelatih
4. Materi
5. Metode pelatihan
6. Peserta pelatihan

Tabel 3.2
Indikator Dan Pernyataan Variabel Pelatihan (X2)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Tujuan pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan membutuhkan pelatihan 2. Karyawan termotivasi atas pelatihan 3. Kemampuan karyawan meningkat setelah pelatihan
2.	Sasaran Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan yang diberikan efektif 2. Pelatihan terlaksana dengan rutin 3. Pemilihan karyawan sesuai dengan kualifikasi
3.	Pelatih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur memberi pelatihan sesuai <i>job description</i> 2. Instruktur ahli dalam menyampaikan materi 3. Karyawan mendapat feedback atas pendekatan pelatih
4.	Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memahami materi yang diberikan 2. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan 3. Materi yang diberikan memberikan manfaat
5.	Metode pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pelatihan sesuai jenis pelatihan 2. Kesesuaian metode dengan materi 3. Metode yang digunakan membantu karyawan memahaminya
6.	Peserta pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan semangat mengikuti pelatihan 2. Karyawan ingin untuk memahami pelatihan 3. Karyawan mendapat benefit atas pelatihan

3.7.3 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi sering didefinisikan sebagai pendorong perilaku manusia, karena motivasi menjadi salah satu aspek pendorong seseorang untuk melakukan

kegiatan tertentu dan tindakan setiap manusia mempunyai unsur-unsur yang menentukan kinerjanya (Ulya *et al.*, 2023).

Teori Maslow menyatakan Indikator dari motivasi kerja terbagi menjadi 5 diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 3.3
Indikator Dan Pernyataan Motivasi Kerja (Z)

No.	Indikator	Pernyataan
1.	Kebutuhan fisiologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan sesuai harapan karyawan 2. Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai 3. Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai masa kerja
2.	Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja yang disediakan perusahaan sudah sesuai 2. Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan sudah sesuai 3. Perusahaan memberikan jaminan hari tua dan kematian
3.	Kebutuhan sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja 2. Karyawan menjalin hubungan baik dengan pemimpin 3. Kepedulian dan tolong menolong sesama karyawan yang terjalin dengan baik
4.	Kebutuhan penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan pujian atas pekerjaan karyawan 2. Prestasi karyawan dihargai 3. Karyawan memiliki kesempatan dipromosikan 4. Karyawan dihormati sesama rekan kerja dan pemimpin
5.	Kebutuhan aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan 2. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan berkreatifitas 3. Perusahaan memenuhi kebutuhan pengembangan karyawan

3.7.4 Kinerja Karyawan (Y)

Adinda, Firdaus, Agung, *et al.*, (2023) Kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Silaen *et al.*, (2021) Indikator kinerja karyawan yang dijadikan sebagai tolak ukur menurut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

Tabel 3.4
Indikator Dan Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menguasai bidang pekerjaannya 2. Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan. 3. Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan
2.	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan 2. Hasil pekerjaan Karyawan meningkat 3. Karyawan melebihi target yang diberikan
3.	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan 2. Karyawan tidak menunda pekerjaan 3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4.	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat memilih sasaran yang tepat 2. Karyawan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada 3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan yang memadai
5.	Komitmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan 2. Karyawan tidak lalai dalam bekerja 3. Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Amruddin *et al.*, (2022) mendefinisikan metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Analisis deskriptif 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.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

3.8.2 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 variabel penelitian ini diukur dengan memberikan nilai skoring, skala untuk mengukur pertanyaan pada kuesioner adalah skala *likert*.

Skala Likert dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner. Likert merupakan sebuah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala sosial (Sugiyono, 2022 :93). 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 yang dijelaskan Sugiyono, (2022 : 152) sebagai berikut :

Tabel 3.5.
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 (2024)

Adapun hasil dari rekapitulasi data yang telah dianalisis berdasarkan kelompok variabel menggunakan rumus perhitungan rentang skala likert untuk mencari nilai rata-rata sebagai berikut :

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

$$B = 5$$

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

$$\text{NJI} = \frac{4}{5} = 0,8$$

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 3.6. Kategori Interpretasi

No	Skala	Kategori
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 : (Sugiyono, 2022 : 94)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui pada kuesioner penelitian ini akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu pasti dilakukan, setuju memiliki nilai 4 yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu lebih banyak dilakukan daripada tidak dilakukan, dan pernyataan dengan jawaban netral memiliki nilai 3 yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu kadang-kadang dilakukan, serta pernyataan negatif tidak setuju memiliki nilai 2 yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu banyak tidak dilakukan, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 yaitu setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu sama sekali tidak dilakukan.

3.8.3 Analisa Data

Teknik analisis data adalah merupakan proses pengolahan data setelah terkumpul dari semula responden atau sumber data lainnya untuk menghasilkan suatu hasil data terbaru. Dalam metode analisis ini, data yang sudah terkumpul terlebih dahulu diolah dan dianalisis terlebih dahulu kemudian data tersebut akan dijadikan dasar dalam pembuatan pembahasan. Dalam penelitian ini, pengolahan dan penyajian data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan Variant atau component based structural equation modeling. Pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS Versi 4.0.

Didalam analisis model pengukuran PLS merupakan metode analisis yang powerful dan sering disebut juga sebagai soft modeling karena meniadakan

asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel independen atau bebas. 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. PLS merupakan salah satu metoda analisis regresi, dan menguji korelasi yang meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) yang memerlukan distribusi data normal. PLS menggunakan literasi algorithm dalam mengukur variabel indikator dan memberikan jumlah bobot nilai untuk variabel paten serta berkoneksi dengan variabel laten lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis tertuju kepada para responden dan akan kemudian dijawab. SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya bootstrapping maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Ghozali & Latan, (2020 : 7) 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 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Ghozali & Latan, (2020 : 67) menjelaskan Outer model atau model pengukuran 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. Ghazali & Latan, (2020 : 68) menerangkan pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

a. *Convergent Validity*

Nilai konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. indikator individual dengan nilai korelasi diatas 0,7 dianggap reliabel. Namun dalam studi kenaikan skala, nilai loading factor 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5.

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. Nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$.

2. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Nilai *composite reliability* harus lebih $> 0,70$ untuk penelitian *confirmatory* dan nilai 0,60 - 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian *exploratory*.

3. *Cronbach's Alpha*

Besaran nilai diharapkan $> 0,70$ untuk semua konstruk, namun besaran nilai $> 0,60$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Tabel 3.7
Rule of The Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	> 0.50

Tabel 3.7
Rule of The Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<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: Ghozali dan Latan (2020:71)

4. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Ghozali & Latan, (2020 : 73) Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Ghozali & Latan, (2020 : 75) Pengukuran model struktural dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

- a. Evaluasi model ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. *R-Square* dapat ditentukan berdasarkan nilai yang terdapat pada variabel endogen. Dalam R^2 bernilai 0,75 yang artinya baik, sedangkan untuk nilai 0,50 dalam R^2 yang artinya moderat, dan untuk nilai 0,25 dalam R^2 yang artinya lemah.
- b. Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q^2) Evaluasi model PLS dapat juga dilakukan melalui Q^2 *predictive relevance*. Teknik ini dapat mempresentasi *synthesis* dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk dengan menggunakan prosedur *blindfolding* (. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* menunjukkan 0,02 lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 kuat.

5. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

Goodness of fit atau uji kebaikan dapat digunakan untuk menentukan nilai Q^2 . Ukuran fit pertama yang diusulkan dalam literatur SEM adalah *normed fit index* (NFI). Uji model fit digunakan untuk memahami model yang digunakan

untuk mengetahui apakah model tersebut cocok atau tidak dengan data. Untuk mengukur kebenaran model yang diajukan, maka harus dilakukan pengujian terhadap beberapa *fit index*. Pendugaan parameter dan pengujian hipotesis dalam SEM dapat dilakukan apabila asumsi terhadap data telah terpenuhi.

6. Penilaian *Goodness of fit* (GoF)

Uji *goodness of fit* model PLS dilihat dari nilai SRMR model. dalam kecocokan model Goodness of Fit jika nilai dari *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) sebesar $< 0,1$ atau $0,08$ maka dikatakan model semakin cocok atau *fit*, dan untuk nilai *Normed Fit Index* (NFI) mempunyai kisaran nilai 0-1, apabila nilai semakin mendekati 1 maka model akan semakin cocok atau *fit*.

7. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi $p \text{ value} = 0,05$. Apabila nilai T-statistik $> T\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Setelah melakukan berbagai pengukuran secara parsial, selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk memberikan pengaruh hubungan antara variabel dependen dan independen. (Ghozali & Latan, 2020 : 79).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik. Untuk nilai probabilitas dan nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> t\text{-tabel}$ 1,96. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas, maka H_a diterima jika nilai p-value $< 0,05$.