BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus diambil dan cara mengatasi masalah tersebut, digunakan pola penelitian yang tepat. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif adalah salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya (mulai pengumpulan data hingga analisis data).¹ Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kemudian untuk penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yang mengemukakan dugaan sementara dari permasalahan yang dibahas.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang

¹Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis, Pendekatan Filosofi dan Praktis, (Jakarta:PT Indeks.2009), hal. 3

bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.² Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan klausal, yakni hubungan sebab akibat yang ditimbulkan dari variabel bebas (X1) pelatihan kerja, (X2) gaya kepemimpinan, (X3) kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

B. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed methods)*, (Bandung:Alfabeta, 2012) ,hal. 61

³ M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hal. 99

sampel.⁴ Populasi yang ada di BMT UGT Sidogiri adalah 22 karyawan.

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.⁵ Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar yang berjumlah 22 karyawan sebagai responden untuk mengisi kuesioner.

Ada tiga hal pokok penting dalam pengambilan sampel dari populasi, yaitu⁶ :

- Populasi yang terhingga dan yang tak terhingga
- Pengambilan sampel secara probabilitas dan yang nonprobabilitas dan
- Pengambilan sampel dengan membagi-bagi dulu populasi menjadi beberapa bagian yang disebut subpopulasi sehingga subpopulasi menjadi relatif homogen atau heterogen dan pengambilan sampel langsung dari populasi yang tidak dibagi-bagi dulu menjadi beberapa subpopulasi.

⁴M. Iqbal Hasan, POKOK-POKOK MATERI STATISTIKA 2 (Statistik Inferensif), (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2012), hal. 126

⁵*Ibid.*, hal. 84

⁶Husein Umar, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), hal. 82

C. Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran

a. Sumber Data

Sumber data diidentifikasi menjadi tiga yaitu *person*, *place*, *paper*.⁷

1. *Person* yaitu sumber data berupa orang yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.
2. *Place* yaitu sumber data berupa tempat atau sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, meliputi fasilitas gedung, kondisi lokasi, kinerja, aktifitas dan sebagainya yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.
3. *Paper* yaitu berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol dan lain-lain. Dalam penelitian ini yang menjadi *paper* adalah berupa benda-benda seperti buku-buku terkait teori tentang variabel penelitian, data tentang profil perusahaan serta jumlah karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Data berdasarkan jenisnya dapat digolongkan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data

⁷Arikunto S (2004) dalam Sri Rohmawati, “*Peran Instruktur dalam Menumbuhkan Motivasi Warga Belajar pada Pealtihan Kewirausahaan (Studi Deskriptif Pada Warga Belajar Paket C di PKBM Misykatul Anwar)*. (Universitas Pendidikan Indonesia: Skripsi tidak diterbitkan, 2013)

yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder bisa diperoleh dari instansi-instansi, perpustakaan, maupun dari pihak lainnya.⁸ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Dalam penelitian ini, data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

b. Variabel

Pengertian variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan, variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.⁹ Variabel memiliki berbagai macam bentuk seperti, variabel terikat (Y) atau variabel dependen (X) yakni variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen. Selanjutnya variabel

⁸ Moh. Papundu Tika, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 57-58

⁹ Syofian Siregar, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Media Group, 2013), hal.10

dependen atau variabel bebas adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikat menjadi sasaran dalam penelitian. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas (X) atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat adalah pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

c. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada, yang digunakan dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran, menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.¹⁰ Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.¹¹

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Surabaya:Elkaf, 2005), hal. 135-136

¹¹ Syofian Siregar, *Metode penelitian kuantitatif*, (Jakarta: Media Group, 2013),

Skala Penilaian Likert

Tabel 3.1

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

a. Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan masalah yang dibahas.

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan / responden mengisi pertanyaan / pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.¹² Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar, mengenai pengaruh pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 187-192

2. Studi Literatur

Studi literatur adalah studi yang digunakan untuk melengkapi kekurangan yang terjadi dalam pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian.¹³ Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan penelitian dan dapat diambil dalam bentuk jurnal, buku, skripsi, artikel maupun sumber lainnya. Dalam penelitian ini studi literatur digunakan untuk mencari landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya.¹⁴ Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data tentang sejarah berdiri, lokasi perusahaan, struktur kepengurusan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar serta hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Jumlah

¹³M.Rofi'uddin Manshur, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) AL-SALAM CINERE DEPOK*", (Jakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2010), hal. 12

¹⁴Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal.236

instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Adapun alat bantu yang digunakan adalah pedoman angket / kuesioner. Dimana yang dimaksud dengan kuesioner adalah, alat bantu pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dari sebuah penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala *likert* memiliki dua bentuk pertanyaan, yaitu pertanyaan positif dan pertanyaan negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban dari skala *likert* terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.¹⁵

Tabel 3.2

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	Pelatihan kerja	a. <i>On The Job Training (OJT)</i> Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana, mudah dan praktis di mana pegawai mempelajari tugasnya	a. Media yang digunakan dalam proses pelatihan yakni dengan mengamati pekerja lain dapat mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hal. 133-135

		dengan mengamati perilaku pekerja lain pada saat bekerja, meskipun proses ini berjalan di bawah pengawasan langsung.	b. Perusahaan merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan dengan baik
		b. Latihan Instruksi Kerja atau <i>Job Instruction Training (JIT)</i> Metode ini dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan ketrampilan <i>on the job</i> kepada berbagai lapisan pegawai.	a. Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan ketrampilan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya b. Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja
		c. Metode Belajar Campuran Metode belajar campuran menggabungkan pembelajaran <i>online</i> , pengajaran tatap muka, serta metode lain untuk menyebar materi pembelajaran.	a. Mengikuti pelatihan dari perusahaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja anda b. Anda merasa nyaman dalam melakukan pelatihan dengan metode belajar campuran
		d. Metode <i>Vestibule</i> atau Balai Suatu <i>vestibule</i> adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digambarkan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan	a. Pelatihan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya b. Program pelatihan sesuai dengan tuntutan kerja dan sasaran perusahaan yang ingin dicapai
		e. Pelatihan Tim Pelatihan tim menelaraskan kinerja para individu yang bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.	a. Karyawan menerima dengan baik bila ada masukan dan kritik dari rekan kerja b. Tanggung jawab anda sebagai karyawan membuat anda selalu

			berusaha untuk meningkatkan kinerja anda
2	Kepuasan kerja	<p>a) Pay Satisfaction</p> <p>Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan.</p>	<p>a. Gaji yang saya terima cukup, sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki</p> <p>b. Tunjangan yang diberikan perusahaan selain gaji sesuai dengan pekerjaan saya</p>
		<p>c. Promotion Satisfaction</p> <p>Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan</p>	<p>a. Saya selalu naik jabatan setiap kali saya melakukan pekerjaan yang melampaui target dari perusahaan</p> <p>b. Jenjang karir yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan</p>
		<p>d. Cowoker Satisfaction</p> <p>Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik</p>	<p>a. Saya merasa puas, karena rekan-rekan kerja saya selalu mendukung pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>b. Rekan kerja saya selalu membantu saya jika kesulitan dalam bekerja ketika dia sudah menyelesaikan pekerjaannya</p>
		<p>e. Satisfaction with the Work itself</p> <p>Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan ketrampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman</p>	<p>a. Saya merasa puas, dengan pekerjaan yang saya lakukan meskipun pekerjaan yang saya lakukan terasa berat</p> <p>b. Saya merasa lebih tertantang dan nyaman dengan pekerjaan yang saya jalani</p>

		f. Environment Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan <i>quality of worklife</i> di tempat pekerjaan	a. Saya merasa puas, dengan fasilitas yang memadai sehingga saya dapat bekerja dengan baik b. Lingkungan kerja dalam perusahaan membuat saya nyaman dan aman dalam bekerja
3	Kinerja	a) Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.	a. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik b. Tugas dan kewajiban yang anda terima sudah sesuai dengan ketrampilan yang anda miliki
		b) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.	a. Saya selalu melakukan pekerjaan, sesuai target perusahaan b. Teliti dalam melaksanakan tugas
		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.	a. Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan b. Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan
		d) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit	a. Saya selalu bekerja secara efektif dan efisien b. Saya selalu memaksimalkan fasilitas perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik

		dalam penggunaan sumber daya.	
		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 tanggung jawab karyawan terhadap kantor.	a. Saya selalu berusaha memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan b. Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan perusahaan
4	Gaya kepemimpinan	a. Gaya otokratik. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak, sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.	a) Dalam perusahaan anda, pimpinan menerapkan pola komunikasi satu arah (dari atasan ke bawahan) b) Pimpinan memiliki hak mutlak dalam mengambil keputusan
		b. Gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah di mana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar.	a. Pemimpin selalu meminta pendapat karyawannya, dalam mengambil keputusan b. Pimpinan anda menerapkan pola komunikasi dua arah (atasan ke bawahan, bawahan ke atasan)
		c. Gaya kepemimpinan demokratis. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka.	a. Pimpinan memiliki kepercayaan yang lebih kepada anda dalam bekerja b. Kondisi lingkungan kerja membuat anda lebih membuka diri untuk mengembangkan bakat dan ketrampilan yang anda miliki
		d. Gaya kepemimpinan pemimpin terima beres. Dalam gaya kepemimpinan ini bukan berarti	a. Pimpinan memberikan kepercayaan penuh bagi anda dalam melakukan kreatifitas dan inovasi

		kepemimpinan tanpa pemimpin, pemimpin tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal.	b. Pimpinan memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengambil keputusan dibawah pengawasan pemimpin
--	--	--	--

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Pada penelitian bisnis dan manajemen khususnya dibidang pemasaran dan sumber daya manusia yang melakukan pengukuran persepsi akan sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal. PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau pengandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel. Tujuan dari penggunaan PLS adalah melakukan prediksi. Prediksi yang dimaksud adalah prediksi hubungan antar konstruk. PLS digolongkan jenis non-

parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.¹⁶

Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). *Partial Least Squares* merupakan *factor indeterminacy* metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS dapat juga digunakan untuk konfirmasi teori. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga

¹⁶Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*, (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal. 1-4

tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).¹⁷

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap:

1. Analisa outer model

Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:¹⁸

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardize loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7 . Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah

¹⁷Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, (Semarang: Undip, 2008), hal. 17-19

¹⁸Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*, (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal.19-20

dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.¹⁹

- b. *Discriminant Validity* adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average extracted* (AVE). Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 . Pengukuran lain dapat dilihat dari nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- c. *Composite Reliability* adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Nilai reliabilitas komposit (*pc*) dari peubah laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan dari

¹⁹ Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares* (PLS) (Semarang: Universitas Diponegoro, 2014), hal.39

pengukuran reliabilitas gabungan. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

- d. *Cronbach's Alpha* adalah uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.²⁰

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda.

Uji untuk indikator formatif yaitu :

- a. *Significance of weights*. Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan.
- b. *Multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

²⁰Andreas B. Eisingerich dan Gaia Rubera, "Drivers of Brand Commitment: A Cross National Investigation", *Journal of International Marketing*, Vol. 18 No. 2 (Juni, 2010), hal.27

2. Analisa Inner Model:²¹

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory)

menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

- a. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Qsquare* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*,

²¹Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Last Square (PLS)*, (Semarang: Undip, 2008), hal. 26

sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Pengujian Hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.²²

²²Ananda Sabil Husein, *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*, (Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 2015), hal. 21