

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek dan Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, obyek yang akan diteliti adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur. Subyek penelitian adalah sesuatu yang kedudukannya sangat sentral karena pada subyek penelitian itulah data tentang variabel yang diteliti berada dan diamati oleh peneliti (Arikunto, 2009). Sehingga, subyek penelitian adalah karyawan tenaga medis khususnya perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat

digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan (Cooper & Emory, 1996). Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur, populasi tenaga medis khususnya perawat sebanyak 98 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau responden yaitu tenaga medis yaitu perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kudungga Kabupaten Kutai Timur.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan dari penelitian yang dilakukan. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2005). Sedangkan data sekunder adalah studi yang dilakukan oleh pihak lain untuk sasaran mereka sendiri (Cooper & Emory, 1996). Dalam penelitian menggunakan sumber data tersebut yaitu data primer. Pengambilan data dalam penelitian ini akan menggunakan

kuesioner yang akan disebarkan secara langsung kepada responden sebagai data primer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner. Kuesioner adalah seperangkat alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian yang diformulasikan dengan berisi pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk merekam jawaban dari para responden. Selain itu, kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk digunakan oleh peneliti untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan dan bagaimana cara mengukur variabel-variabel kepentingan dalam penelitian tersebut (Sekaran & Bougie, 2009). Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner didasarkan pada beberapa pertimbangan yakni lebih efisien dan lebih mudah dilaksanakan dibandingkan dengan observasi (Cooper & Emory, 2001).

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan sebagai konstruk dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional, keadilan distributif, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan menurut (Luthans, 2005) adalah “*deal white the way leader influence follower*”. Kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Yukl (2009, dalam Agus Priyanto, 2013) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan

terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan (Satriani, Tjahjono, & Aini, 2012).

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kepemimpinan Transformasional

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|-------------------------------|----------------|--|---------------|
| Kepemimpinan Transformasional | Pengaruh Ideal | Pimpinan dapat memerintah Saya untuk melakukan tugas-tugas yang sebenarnya tidak saya inginkan | KT1 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan dapat memerintah Saya untuk menghadapnya | KT2 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan dapat membuat Saya diterima secara pribadi | KT3 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan memaksakan kehendaknya kepada Saya untuk melaksanakan tugas yang menurut Saya tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Saya | KT4 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan senantiasa memantau kegiatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memperhatikan lingkungan kerja | KT5 |
| | Pengaruh Ideal | Dengan pendekatan kekeluargaan yang dilakukan oleh Pimpinan, Saya akan bekerja dengan sepenuh hati | KT6 |

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|----------------------------|--------------------|--|---------------|
| | Pengaruh Ideal | Kewenangan formal berupa jabatan dalam struktur organisasi, wajib dimiliki oleh Pimpinan apabila ingin menggerakkan orang-orang yang berada dalam unit kerja | KT7 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan mempunyai kewenangan melakukan kontrol terhadap sumber-sumber pendapatan yang ada di rumah sakit | KT8 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan mempunyai kewenangan melakukan kontrol melalui hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan atau perbuatan tercela | KT9 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan tidak mempunyai kharisma yang kuat diantara karyawan di lingkungan kerja Saya | KT10 |
| | Pengaruh Ideal | Pimpinan mempunyai rasa persahabatan dan setia kawan yang kuat terhadap karyawan di lingkungan kerja Saya | KT11 |
| | Pengaruh Ideal | Saya merasakan bahwa Pimpinan lebih mementingkan urusan pribadi daripada pekerjaan di kantor | KT12 |
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan dapat membuat Saya memiliki kewajiban melakukan tugas-tugas yang diisyaratkan kepada Saya | KT13 |

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|----------------------------|-----------------------|---|---------------|
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab Saya dalam melakukan suatu tugas | KT14 |
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan mampu membuat Saya sadar bahwa Saya memiliki tugas-tugas yang harus Saya kerjakan | KT15 |
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan dapat membuat Saya merasa sebagai orang penting | KT16 |
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan mampu membagikan pengalaman atas pengetahuannya yang memadai kepada Saya | KT17 |
| | Motivasi Inspirasi | Dalam melaksanakan tugas, Pimpinan tidak pernah membicarakan dengan karyawan lain apa yang harus diputuskan | KT18 |
| | Motivasi Inspirasi | Pimpinan Saya meminta para karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar-standar yang ada | KT19 |
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan mampu membuat Saya merasa dihargai | KT20 |
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan mampu membuat Saya merasa ia sependapat atau sepaham dengan Saya | KT21 |
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan dapat memberikan nasehat-nasehat penting yang berhubungan dengan pekerjaan Saya | KT22 |

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|----------------------------|-------------------------|---|---------------|
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan mampu memberikan pengetahuan-pengetahuan teknis yang Saya perlukan dalam pekerjaan Saya | KT23 |
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan selalu berkonsultasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencari komitmen, sehingga Saya bekerja atas dasar komitmen tersebut | KT24 |
| | Stimulasi Intelektual | Pimpinan Saya bertindak tanpa memperhatikan pendapat Saya | KT25 |
| | Pertimbangan Individual | Pimpinan dapat mempengaruhi promosi jabatan Saya | KT26 |
| | Pertimbangan Individual | Pimpinan dapat mempersulit posisi Saya dalam pekerjaan | KT27 |
| | Pertimbangan Individual | Pimpinan dapat membuat suatu kondisi yang tidak menyenangkan bagi Saya | KT28 |
| | Pertimbangan Individual | Pimpinan dapat membuat posisi Saya di tempat kerja menjadi tidak nyaman | KT29 |
| | Pertimbangan Individual | Dalam melaksanakan pekerjaan, Saya tidak pernah mendapatkan arahan dari Pimpinan, apa yang seharusnya Saya lakukan | KT30 |

Terdapat empat indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal,

motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Instrumen kepemimpinan transformasional merupakan adaptasi dari Yukl melalui empat dimensi kepemimpinan transformasional, angket yang disusun oleh Halid (2007) dalam Suci Amin (2012) dan telah dilakukan uji validitas. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan lima jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Keadilan Distributif

Keadilan cenderung berhubungan positif dengan *outcomes* yang berkaitan dengan evaluasi personal sebagai contoh kepuasan terhadap *outcomes* (berupa : pekerjaan tertentu, sistem penggajian, penilaian kinerja, dan lain-lain) (Tjahjono, 2008). Keadilan distributif merupakan atas hasil yang diterima individual berdasarkan hasil kerja mereka dan perhitungan menggunakan instrumen penelitian yang merujuk pada Leventhal (1976 dan Colquitt, 2001 yang dimodifikasi Tjahjono, 2008).

Keadilan distributif menggambarkan persepsi karyawan mengenai keadilan manajemen yang berkaitan dengan isi penilaian kinerja. Pengukuran menggunakan empat item pertanyaan Leventhal (1976) dalam (Tjahjono, 2007) yang digunakan kembali dalam penelitian Colquitt (2001) dengan menggunakan skala *Likert*. Setiap pertanyaan disediakan lima jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Berikut ini adalah indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan keadilan distributif yang merujuk pada penelitian Colquitt (2001) dalam Tjahjono (2007), yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Variabel Indikator Keadilan Distributif

| Variabel Penelitian | Indikator | Notasi |
|----------------------------|--|---------------|
| Keadilan Distributif | Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi menggambarkan usaha yang telah saya lakukan dalam pekerjaan saya? <i>(Does your outcome reflect the effort you have put into your work?)</i> | KD1 |
| | Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan? <i>(Is your outcome appropriate for the work you have completed?)</i> | KD2 |
| | Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi menggambarkan apa yang telah saya kontribusikan kepada organisasi? <i>(Does your outcome reflect what you have contributed to the organization?)</i> | KD3 |
| | Penilaian kinerja terhadap diri saya di dalam organisasi telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan? <i>(Is your outcome justified given your performance?)</i> | KD4 |

3. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan (Kreitner & Kinicki, 2000). Suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Uno, 2007). Kebutuhan berprestasi bagi seorang karyawan terlihat dari keinginannya dalam tugas-tugas dan tanggung jawabnya secara pribadi terhadap kegiatannya. Motivasi intrinsik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Warr et. al (1979) dalam Syamsul Hidayat (2015) yaitu tingkatan seseorang yang ingin bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kepuasan intrinsik Pengukuran motivasi intrinsik diukur dengan instrumen Warr et. al dalam (Zaman, Nas, Ahmed, Raja, & Marri, 2013). Instrumen ini menggunakan skala *Likert* 5 poin. Setiap pertanyaan disediakan lima jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak

setuju. Berikut ini adalah indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3

Variabel Indikator Motivasi Intrinsik

| Variabel Penelitian | Indikator | Notasi |
|----------------------------|---|---------------|
| Motivasi Intrinsik | Saya merasakan kepuasan pribadi ketika melakukan pekerjaan dengan baik <i>(I feel a sense of personal satisfaction when I do this job well)</i> | MI1 |
| | Saya berpendapat bahwa diri saya menjadi menurun ketika melakukan pekerjaan secara buruk <i>(My opinion of myself goes down when I do this job badly)</i> | MI2 |
| | Saya merasa bangga ketika dapat melakukan pekerjaan sebaik yang saya bisa lakukan <i>(I take pride in doing my job as well as I can)</i> | MI3 |
| | Saya merasa tidak bahagia ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar <i>(I feel unhappy when my work is not up to my usual standard)</i> | MI4 |
| | Saya suka mengingat kembali pada pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik <i>(I like to look back on the day's work with a sense of a job well done)</i> | MI5 |
| | Saya mencoba untuk memikirkan cara-cara yang efektif untuk diterapkan di dalam pekerjaan saya <i>(I try to think of ways of doing my job effectively)</i> | MI6 |

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Terdapat lima indikator yang digunakan dalam penelitian ini dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu pengkajian, diagnosis, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Instrumen penelitian tersebut digunakan oleh peneliti diadopsi penuh dari Astria (2011) dalam Suci Amin (2012) yang terdiri dari 22 butir pertanyaan dan setiap butir pertanyaan merupakan adopsi dari penilaian kinerja menurut Departemen Kesehatan RI Tahun 2005. Pengukuran penggunaan skala menggunakan skala *Likert*. Setiap butir pertanyaan disediakan lima jawaban yaitu selalu dilakukan, sering, kadang-kadang, jarang dan tidak pernah.

Tabel 3.4
Variabel Indikator Kinerja

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|----------------------------|----------------|---|---------------|
| Kinerja | Pengkajian | Saya memperkenalkan diri saat bertemu dengan pasien | KK1 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan keluhan utama pasien, faktor penyebab dan keluhan awal penyakit | KK2 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan riwayat penyakit sebelumnya yang pernah diderita oleh pasien | KK3 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan tentang keluarga dan hubungannya dengan penyakit yang diderita oleh pasien | KK4 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan pola makanan dan minuman serta masalah-masalahnya kepada pasien | KK5 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan kebiasaan, frekuensi dan keluhan buang air besar (BAB) dan buang air kecil (BAK) kepada pasien | KK6 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan pola istirahat atau pola tidur dan masalah yang dialami oleh pasien | KK7 |
| | Pengkajian | Saya menanyakan kebiasaan beribadah kepada pasien | KK8 |
| | Pengkajian | Saya melakukan pengukuran tekanan darah, suhu denyut nadi dan respirasi secara rutin kepada pasien | KK9 |
| | Pengkajian | Saya memberikan kesempatan kepada pasien untuk menyampaikan keluhan dan perasaan dengan penuh perhatian kepada pasien | KK10 |
| | Pengkajian | Saya memberikan kesempatan pasien untuk bertanya | KK11 |
| | Diagnosis | Saya menyampaikan masalah | KK12 |

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator | Notasi |
|----------------------------|----------------|---|---------------|
| | | keperawatan yang dihadapi oleh pasien | |
| | Diagnosis | Saya mendiskusikan masalah keperawatan kepada pasien | KK13 |
| | Perencanaan | Saya menyampaikan rencana tindakan untuk mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh pasien | KK14 |
| | Perencanaan | Saya melibatkan pasien atau keluarga pasien dalam merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah | KK15 |
| | Perencanaan | Saya senantiasa menyampaikan rujukan keperawatan yang ingin dicapai | KK16 |
| | Pelaksanaan | Saat akan melaksanakan tindakan keperawatan, saya menyampaikan kepada pasien tentang tujuan, prosedur dan efek yang dapat terjadi pada pasien | KK17 |
| | Pelaksanaan | Saat melaksanakan tindakan, saya menanyakan respon pasien terhadap tindakan tersebut | KK18 |
| | Pelaksanaan | Saat melaksanakan tindakan, bila ada alat yang masih kurang atau ketinggalan, saya meminta perawat lain yang mengambil dengan tidak meninggalkan pasien | KK19 |
| | Pelaksanaan | Saya meminta pasien untuk terlibat atau bekerja sama dalam pemberian tindakan keperawatan tersebut | KK20 |
| | Evaluasi | Saya menanyakan perasaan pasien setiap selesai melakukan tindakan keperawatan | KK21 |
| | Evaluasi | Saya menanyakan secara rutin kemajuan kesehatan yang dialami oleh pasien | KK22 |

F. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Terdapat dua pendekatan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu SEM berbasis *covariance* (*covariance based SEM*, CB-SEM) dengan pendekatan *variance* (VB-SEM) dengan teknik *Partial Least Square Path Modeling* (PLS-SEM). Saat ini, PLS merupakan jenis analisis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif (Haryono, 2016).

1. Model Pengukuran Variabel

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya.

Sehingga, digunakan beberapa cara pengukuran, yaitu sebagai berikut :

a. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015).

b. Discriminant Validity

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted (AVE)*. Model pengukuran ini dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Pengukuran nilai AVE sendiri yaitu \sqrt{AVE} dan korelasi antar konstruk laten adalah apabila \sqrt{AVE} lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*

Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$ dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan $> 0,70$ dikatakan cukup *reliable* (Ghozali & Latan, 2015).

d. *Cronbach Alpha*

Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,5$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,3$ menurut Ghozali (2011 dalam Andi Ismoro, 2015).

2. **Evaluasi *Goodness of Fit***

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan maka digunakan *goodness of fit (GoF index)*. Indeks ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Sehingga,

GoF index dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Squares* yaitu sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015) :

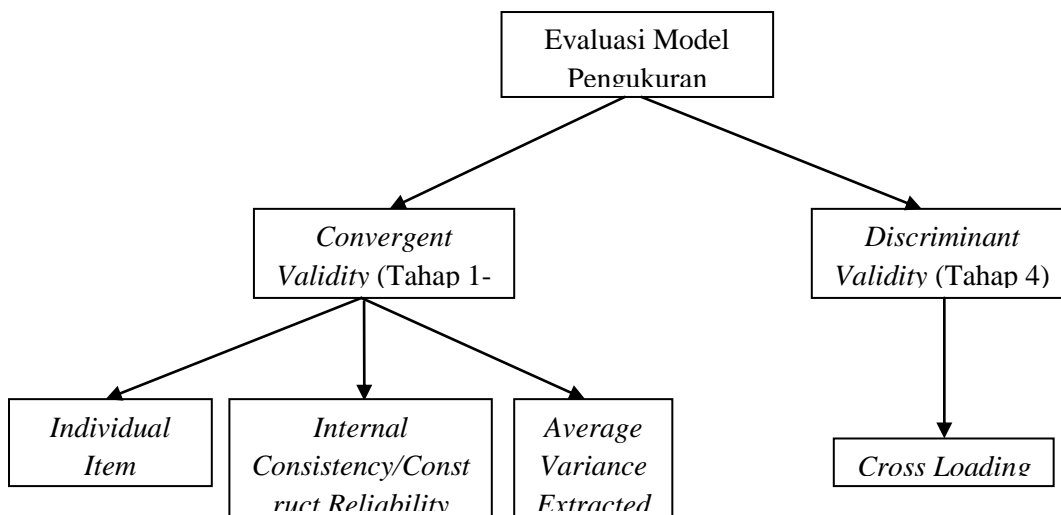
$$GoF = \sqrt{com \times R^2}$$

3. Evaluasi Model Struktural (*Outer Model*)

Dalam PLS-SEM, evaluasi model struktural (*outer model*) terdiri dari dua model, yaitu sebagai berikut :

a. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan yaitu 1) *individual item reliability*, 2) *internal consistency* atau *construct reliability*, 3) *average variance extracted* dan 4) *discriminant validity*.



Gambar 3.1

Tahapan Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dai nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* > 0.7 dapat dikatakan ideal sebab indikator tersebut dikatakan valid dalam mengukur konstraknya. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima. Dengan demikian, nilai *loading factor*

< 0.5 harus dikeluarkan dari model. Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada di dalam indikator.

Tahap selanjutnya adalah dengan melihat *internal consistency reliability* dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). *Composite reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan dengan *cronbach's alpha* dalam SEM, karena CR tidak mengasumsikan kesamaan *boot* dari setiap indikator. *Cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan dengan *composite reliability* (CR). Interpretasi *composite reliability* (CR) sama dengan *cronbach's alpha*. Nilai batas > 0.7 dapat diterima dan nilai > 0.8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Sehingga dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang

dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar pula representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2014) dan Yamin dan Kurniawan (2011) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya bahwa variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan *error*.

Ukuran AVE juga dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score variable latent* dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (CR). Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai *block communalities*. *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya). Ukuran *cross loading*

adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Apabila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-Squares* untuk konstruk laten endogen (Ghozali & Latan, 2015). Dalam menilai model *structural* dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen

tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Nilai *R-Squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasil dari PLS *R-Squares* merepresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015).

5. Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rencana hipotesis yang dapat dibuat merupakan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0.05$ dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.96. Sehingga :

- a. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.96) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik > 1.96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.