



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Esta Dana Ventura berdiri pada tanggal 9 Februari 2015. Kantor pertama EDV berada di Ruko BSD Junction Blok A No/11 Serpong Tangerang, yang merupakan Kantor Pusat Dan Training Centre, bergerak pada bidang Lembaga Keuangan Non-Bank dengan model modal ventura atau *microfinance institute*. Esta Dana Venture sendiri telah resmi mengantongi izin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan nomor KEP 8/D.05/2015 untuk melaksanakan kegiatan usaha modal ventura. Kehadiran Esta Dana Ventura bertujuan memberikan alternatif kepada masyarakat untuk mendapatkan sumber dana modal usaha yang lebih mudah dan cepat dibandingkan dengan pengajuan pembiayaan dana modal usaha dari sektor perbankan serta membantu masyarakat yang wilayahnya belum terjangkau oleh lembaga pinjaman keuangan agar dapat menikmati pinjaman dana usaha. Melalui tujuan tersebut, diharapkan dapat menumbuhkan dan mengembangkan jiwa kewirausahaan masyarakat. Cabang pertama Esta Dana Ventura adalah KCU Cikupa yang didirikan pada tanggal 24 maret 2015, dengan aset 83 pegawai dengan 8 kantor cabang yang berada di wilayah Tangerang, Bekasi, Karawang, dan Sulutgo.



Gambar 3.1 Kantor Pertama PT EDV

Sumber: <https://estadanaventura.co.id/about-us>, 2021

Pada 2016, Esta Dana Ventura berlokasi di Wisma Désta Jl. Ruko Tol Boulevard Kavling komersial Blok AH 2 No 7 A BSD City Tangerang Banten 15310, turut berkontribusi dalam pemberdayaan perempuan Indonesia. Hal ini dikarenakan biasanya kaum perempuan turut serta dalam meningkatkan perekonomian keluarga menjadi lebih produktif. Oleh karena itu, Esta Dana Ventura ingin membantu kaum perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarganya melalui permodalan, edukasi, serta pendampingan dalam berwirausaha kepada kaum perempuan terutama bagi keluarga menengah kebawah. Aset yang dimiliki oleh Esta Dana Ventura di 2016 dengan peningkatan karyawan sebanyak 383 pegawai dengan 25 kantor cabang yang berada di wilayah Tangerang, Bekasi, Karawang, Bogor, Depok, dan Sulutgo.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



Gambar 3.2 Kantor Cabang PT EDV Sumber:

<https://estadanaventura.co.id/about-us> (2021)

Pada 11 Oktober 2018, PT Esta Dana Ventura memantapkan perannya di Indonesia bagian timur dengan pembukaan gedung baru di Gorontalo. Dengan pembukaan gedung baru yang dinamai Wisma D'Esta tersebut diharapkan dapat memperkuat komitmen PT Esta Dana Ventura untuk memperluas jaringannya dalam membantu pengusaha UMKM dan kaum wanita yang tidak memiliki akses terhadap Lembaga Keuangan Perbankan. Aset yang dimiliki PT EDV di 2018 dengan peningkatan karyawan sebanyak 1989 pegawai dengan 100 kantor cabang yang berada di wilayah Sulutgo Maluku Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Jawa bagian Barat.

Pada 2019, aset yang dimiliki oleh Esta Dana Ventura di 2019 dengan peningkatan karyawan sebanyak 2000 pegawai dengan 200 kantor cabang yang berada di wilayah Sulutgo Maluku Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, dan Jawa bagian Barat.

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki visi dan misinya masing-masing. Visi adalah acuan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang agar lebih terarah dan jelas. Sedangkan misi adalah langkah-langkah perusahaan untuk memenuhi visi tersebut. Berikut merupakan visi dan misi dari PT Esta Dana Ventura:

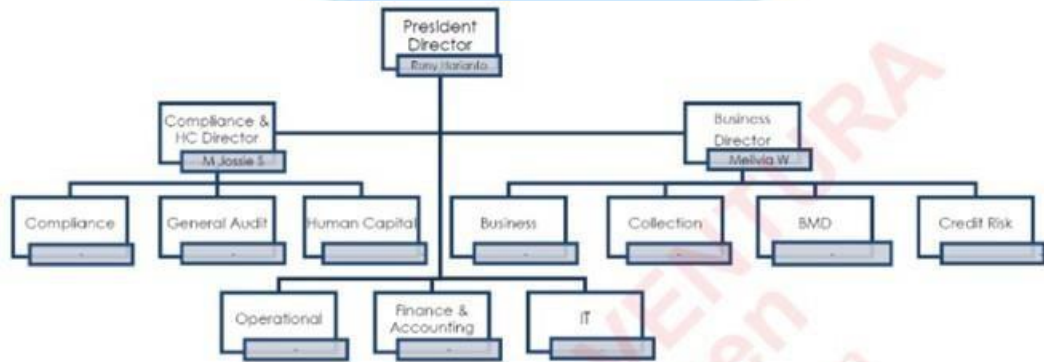
Visi:

1. Menciptakan jiwa-jiwa *entrepreneurship* yang handal guna membantu peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pemerataan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Misi:

1. Menumbuhkan jiwa-jiwa *entrepreneurship* masyarakat dengan membantu permodalan dan kemampuan manajerial untuk memajukan usaha-usaha kecil dan menengah demi peningkatan kesejahteraan.
2. Memberikan stabilitas pekerjaan dan pengembangan diri yang baik demi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup yang baik.
3. Mencapai tingkat return yang baik demi kelangsungan usaha dimasa yang akan datang.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3.3 Struktur Organisasi Umum Sumber: Data Perusahaan (2021)

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu perencanaan utama yang disusun oleh peneliti untuk mengumpulkan, menganalisa data, mengukur, serta digunakan untuk menjawab pertanyaan yang dibuat pada penelitian (Sekaran & Roger, 2016).

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014) ada dua metode penelitian, yaitu

1. *Qualitative research* (penelitian kualitatif) merupakan jenis penelitian yang berisi penafsiran yang tepat berdasarkan fenomena yang ada, tanpa melakukan pengukuran.
2. *Quantitative research* (penelitian kuantitatif) merupakan penelitian yang dirancang untuk mengukur sesuatu dengan tepat.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan metode penelitian *quantitative research*. Penulis menggunakan metode kuantitatif karena data yang diambil merupakan hasil dari pengisian kuisioner oleh karyawan PT Esta Dana Ventura dan hasil datanya berdasarkan pengukuran yang ada serta pendekatan analisis.

3.2.2 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund et al., (2013), terdapat tiga jenis penelitian, yaitu:

1. *Exploratory research*, jenis penelitian ini bertujuan untuk memperjelas keadaan yang belum jelas (ambigu) atau mencari inovasi baru yang berpotensi untuk dikembangkan menjadi peluang bisnis. Jenis penelitian ini sering digunakan untuk menjadi penyempurna penelitian selanjutnya.
2. *Descriptive research*, jenis penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah objek seperti orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan tertentu. Penelitian ini melakukan pengambilan data dari observasi, *survey*, atau *secondary data*.
3. *Casual Research*, Mengetahui hubungan sebab akibat suatu fenomena adalah tujuan dari jenis penelitian ini. Pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan eksperimen.

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian *descriptive research*. Jenis penelitian ini digunakan oleh peneliti karena dalam pengambilan datanya peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada responden yang sudah ditentukan. Responden tersebut akan memberi penilaian terhadap pernyataan dan pertanyaan dengan skala likert 1 sampai dengan 5.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Target populasi adalah kumpulan orang-orang yang ada di dalam satu keberadaan tertentu dan karakternya pun memiliki kesamaan satu sama lain (Zikmund et al., 2013). Identifikasi data dalam penelitian harus benar dan baik maka dari itu penentuan target populasi harus dilakukan sejak awal. Pada

penelitian kali ini target populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan PT Esta Dana Ventura di daerah Tangerang.

3.3.2 Teknik *Sampling*

Sampling adalah memilih beberapa elemen dalam suatu populasi, sehingga kita dapat menarik kesimpulan tentang keseluruhan populasi (Cooper & Schindler, 2014). Teknik *sampling* dibagi menjadi dua prosedur yaitu

1. *Probability sampling*, pemilihan secara acak adalah konsep dasar dari prosedur ini. Semua orang dalam populasi memiliki kesamaan persentase untuk menjadi responden.

Menurut Cooper & Schindler (2014) terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*:

- a. *Simple random sampling*, kemungkinan yang sama dimiliki oleh setiap elemen untuk dipilih menjadi sampel.
 - b. *Systematic sampling* adalah pendekatan dengan diambilnya setiap elemen di dalam populasi lalu titik awal dipilih dengan acak kemudian nomor berikutnya dipilih berdasarkan daftar yang telah ditentukan.
 - c. *Stratified sampling* adalah teknik *sampling* yang *sample* tersebut diambil secara acak dari masing-masing segmen populasi.
 - d. *Cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan membagi populasi menjadi beberapa *cluster* kemudian mengambil sampel dari setiap *cluster* yang sudah ada.
 - e. *Double sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan menggabungkan dua teknik pengambilan sampel, biasanya *stratified* dan *cluster*.
2. *Non-probability sampling*, pemilihan sampel secara subjektif adalah konsep dari prosedur ini. Peneliti akan mempertimbangkan unit sampel yang dipilih untuk menjadi responden, maka dari itu

setiap orang yang adad di dalam populasi tidak memiliki persentase yang sama untuk menjadi responden. Menurut Cooper & Schindler (2014) terdapat beberapa teknik dalam *non-probability sampling*:

- a. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan yg tidak memiliki batas atau memiliki kebebasan dalam memilih siapapun yang mereka temukan dalam sampel.
- b. *Judgement sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dalam pemilihan anggota sampelnya harus sudah memenuhi kriteria tertentu.
- c. *Quota sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang peneliti pilih sampel tersebut berdasarkan karakteristik tertentu sampai kuota yang ditentukan.
- d. *Snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memanfaatkan satu individu untuk mencari sampel lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling* yang sampel pilihannya akan tergantung dari kebutuhan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Untuk lebih spesifik, peneliti menggunakan *judgemental sampling* karena sampel penelitian disesuaikan oleh kebutuhan dan kriteria responden untuk penelitian ini adalah karyawan tetap PT Esta Dana Ventura. Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan *snowball sampling* dalam mengambil sampel karena penulis membagikan kuisisioner kepada Pak Robby yang menjabat sebagai supervisor di divisi *human capital*. Setelah itu, beliau akan menyebarkan kuisisioner ke beberapa responden lainnya yang ada di dalam perusahaan.

3.3.3 Sampling Size

Sampling size merupakan jumlah elemen yang akan dimasukkan di dalam penelitian (Malhotra, Nunan, & Birks, 2017). Menurut Hair et al., (2014), Jumlah sampel untuk penelitian dapat ditentukan berdasarkan jumlah dari indicator yang ada didalam penelitian dengan rumus $(n \times 5)$. Pada

penelitian ini, penulis memberikan 21 indikator pertanyaan yang digunakan dalam mengukur 5 variabel yang ada. Karena jumlah indikator yang terdapat didalam penelitian ini berjumlah 21, maka jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah 105 dihitung dari 21×5 .

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2016) terdapat dua jenis pengumpulan data yaitu:

1. *Primary Data*

Primary data adalah data yang di dapat langsung oleh peneliti tentang variabel yang sedang di teliti. Ada beberapa jenis data primer seperti *focus group discussion*, *video conferencing interview* dan *survey*.

2. *Secondary Data*

Secondary data adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada untuk melengkapi *primary data* dalam menyelesaikan suatu fenomena, dan sumber data yang di dapat berasal dari buku, internet, organisasi, perusahaan, pemerintah.

Menurut Cooper & Schindler (2014) untuk mengumpulkan data terdapat dua metode dalam melakukannya:

1. *Observation research*, metode yang dilakukan dengan spesifik agar pertanyaan di dalam penelitian bisa terjawab, direncanakan, dan dilaksanakan secara sistematis dengan kontrol yang tepat serta memberikan laporan yang *valid* tentang apa yang terjadi.
2. *Survey research*, proses pengumpulan data yang menggunakan wawancara sebagai sarana pengumpulan data.

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *primary data* dan metode *survey research* karena peneliti melakukan *in-depth interview* dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan tetap PT Esta Dana Ventura serta menggunakan jurnal, buku, internet sebagai *secondary data*. Beberapa data karyawan yang

resign diambil pada sebelum masa pandemi COVID-19 terjadi di Indonesia yaitu data karyawan yang *resign* pada tahun 2018-2020.

3.5 Periode Penelitian

Peneliti akan melakukan periode pengisian kuesioner secara *pre-test* dan *main test*. *Pre-test* akan dilakukan pada bulan November dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. *Pre-test* dilakukan dengan tujuan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas dari variabel yang diteliti oleh peneliti. Periode penyebaran *main test* akan dilakukan pada bulan November hingga awal Desember. Banyaknya responden pada *main test* yaitu 124 orang.

3.6 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu pengaruh dari *variable* independen kepada *variable* dependen. Di dalam penelitian ini, terdapat 5 variabel yaitu *ethical leadership*, *emotional leadership*, *employee motivation*, *job performance*, dan *quitting intention*. Menurut Cooper & Schindler (2014) variabel merupakan lambang suatu peristiwa, tindakan, ciri, sifat, atau segala yang dapat diukur dan dapat diberikan nilai. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimulai dari angka 1-5. Angka 1 menjelaskan “Sangat Tidak Setuju” sedangkan angka 5 menjelaskan “Sangat Setuju”. Menurut Cooper & Schindler (2014) skala *likert* merupakan serangkaian pernyataan dan responden diminta untuk setuju atau tidak setuju dengan setiap pertanyaan. Zikmund (2013), mengatakan bahwa skala *likert* adalah pengukuran terhadap sikap yang mengharuskan responden memberikan nilai pendapatnya dari sangat tidak setuju, netral, hingga sangat setuju.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Zikmund, 2013

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
1	<i>Ethical Leadership</i>	<i>Ethical leadership</i> adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada pemimpin yang menunjukkan perilaku yang sesuai secara normatif dan mengkomunikasikan pentingnya perilaku tersebut kepada karyawan untuk dilakukan (Hsieh et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manager/Supervisor saya selalu mendisiplinkan karyawan yang melanggar etika. 2. Manager/Supervisor saya juga memikirkan kepentingan karyawan. 3. Manager/Supervisor saya selalu membuat keputusan yang adil dan seimbang. 4. Manajer/Supervisor saya dapat di percaya. 5. Manager/Supervisor saya memberi contoh bagaimana caranya melakukan hal-hal dengan cara yang benar dalam beretika. 	Ouakouak et al., 2020
2	<i>Emotional Leadership</i>	<i>Emotional leadership</i> adalah tipe kepemimpinan yang mengacu kepada pengelolaan emosi pengikut/karyawan di suatu organisasi dengan menunjukkan suatu pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap perasaan dan kebutuhan mereka (Ouakouak et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manager/Supervisor saya bertindak dengan mempertimbangkan perasaan saya. 2. Manager/Supervisor saya menghormati perasaan pribadi saya. 3. Manager/Supervisor saya melakukan sesuatu dengan memikirkan kebutuhan pribadi saya. 4. Manager/Supervisor saya memperlakukan saya dengan mempertimbangkan perasaan pribadi saya. 	Ouakouak et al., 2020
3	<i>Employee Motivation</i>	<i>Employee motivation</i> adalah kemauan anggota organisasi untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka (Ouakouak et al., 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tertantang dengan tugas dan pekerjaan saya 2. Saya termotivasi untuk bekerja. 3. Saya sering merasakan keinginan yang kuat untuk bekerja. 4. Saya akan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja jika memungkinkan 	Ouakouak et al., 2020
4	<i>Job Performance</i>	<i>job performance</i> adalah suatu perilaku yang berada di dalam kendali seseorang yang memungkinkan mencapai tujuan suatu organisasi. Perilaku tersebut adalah perpaduan dari banyak faktor seperti kemampuan, sifat, dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai yang dimiliki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu menyelesaikan tugas terkait pekerjaan saya. 2. Saya memenuhi semua persyaratan kinerja dalam pekerjaan saya. 3. Saya memenuhi semua tanggung jawab yang dibutuhkan oleh pekerjaan saya. 	Ouakouak et al., 2020

		organisasi untuk melakukan kerja yang efektif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. (Rehman et al., 2020).	4. Saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang harus saya lakukan.	
5	<i>Quitting Intention</i>	<i>Quitting intention</i> adalah sebagai tingkatan bagi seorang individu dalam mempertimbangkan dirinya untuk meninggalkan hubungan dengan sebuah organisasi atau tidak (Dahalan, N 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saat ini saya akan berhenti dari pekerjaan saya jika itu layak 2. Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam enam bulan ke depan. 3. Saya aktif mencari pekerjaan lain sekarang 4. Saya memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi ini 	Ouakouak et al., 2020

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Maka dari itu, di dalam penelitian ini, kuisisioner adalah alat ukur utama dan kunci kesuksesan dari penelitian ini. Uji validitas dan uji reliabilitas harus dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kuisisioner.

3.7.2 Uji Validitas

Ghozali (2016) mengatakan, uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner yang akan disebar kepada responden. Sebuah kuisisioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan didalam kuisisioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam mengukur uji validitas, peneliti akan menggunakan *software* IBM SPSS versi 25 untuk melaksanakan *pre-test*. IBM SPSS versi 25 adalah *software* yang digunakan untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik. Peneliti menggunakan IBM SPSS versi 25 untuk melaksanakan uji validitas maupun reliabilitas.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuisioner yang menjadi indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* jika responden menjawab kuisioner stabil atau konsisten pada setiap indikator. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha yaitu suatu indikator dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.70 .

3.8 Structural Equation Model (SEM)

Menurut (Hair, 2019) dalam bukunya, *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik multivariat yang menggabungkan beberapa aspek analisis faktor dan multi regression yang memungkinkan peneliti melihat keterkaitan antar variabel dan konstruk laten yang dibentuk. Jika menggunakan metode SEM terdapat dua teknik pendekatan yang berbeda, yaitu *covariance based structural equation modeling* atau dikenal dengan (CBSEM) dan *variance based structural equation modeling* atau dikenal dengan *partial least square* (PLS). *building models* adalah acuan untuk CD-SEM. Menjelaskan *covariance* dari indikator yang ada pada model adalah tujuan dari metode ini. Bedanya dengan PLS, PLS lebih meletakan konsentrasinya pada menganalisa sebuah konstruk dengan tipe formatif dan reflektif. PLS juga berfungsi untuk mengetahui hubungan antar variabel didalam suatu model penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara *Ethical Leadership*, *Emotional Leadership*, *Employee Motivation*, *Job Performance* dan *Quitting Intention*. dengan menggunakan metode partial least square (PLS) dan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3. Penelitian ini menggunakan metode SEM karena terdapat lebih dari satu variabel dependen dan pada penelitian ini terdapat variabel mediator yaitu *Employee Motivation* dan *Job Performance*.

3.8.1 Tahapan Prosedur PLS-SEM

Tahapan pengolahan PLS-SEM adalah:

1. *Model Specification*

Model specification, menentukan tipe indikator sebuah variabel adalah tahapan awal dalam sebuah penelitian, apakah termasuk dalam indikator reflektif atau formatif. Asumsi bahwa variabel laten dibentuk dari *true score plus error* adalah acuan indikator reflektif. Sedangkan indikator formatif mengacu pada perubahan indikator yang telah dihipotesiskan akan mempengaruhi perubahan dalam model.

2. *Outer Model Evaluation*

Outer model atau disebut juga measurement adalah model yang mendefinisikan bagaimana indikator berhubungan dengan variabel laten. Dalam menginterpretasikan outer model dengan cara melihat *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

3. *Inner Model Evaluation*

Inner model atau model struktural berfungsi sebagai penguji hubungan antar variabel laten. Inner model dapat menunjukkan adanya *direct effect*, *indirect effect*, dan *moderating effect* dari variabel pada model.

3.8.2 Kecocokan Model Penelitian (Outer Model)

1. *Convergent Validity*

Convergent validity berfungsi dalam mengukur *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten.

Nilai *outer loading* yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70, tetapi nilai 0,60 masih bisa dimaklumi jika model berada pada tahap 28 pengembangan (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian nilai *average variance extracted* (AVE) yang dikeromendasikan yaitu $AVE > 0,5$ (Ghozali dan Latan, 2015).

2. *Discriminat Validity*

Discriminant validity berguna untuk menilai apakah sebuah variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang memadai. Caranya dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lain. Untuk mengetahui nilai korelasi antar indikator dapat dilihat dengan nilai *cross loading factor* dan *fornell-lacker criterion*. Nilai *cross loading factor* yang dapat diterima yaitu $\geq 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian *fornell larcker criterion* atau \sqrt{AVE} harus lebih tinggi dari korelasi antar setiap konstruk laten (Ghozali dan Latan, 2015).

3. *Reliabilty*

Reliability menentukan adanya konsistensi dari setiap indikator dalam variabel laten yang dapat mengukur variabel tersebut. Variabel yang memiliki tingkat konsistensi yang baik dapat diukur berdasarkan *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan ρ_A . Nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan ρ_A yang diterima yaitu $> 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2015).

3.8.3 Kecocokan Model Struktural (Inner Model)

1. *T-Statistic*

T-Statistics digunakan untuk menguji seberapa signifikan hipotesis pada suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf alpha yaitu sebesar 5% yang menjadikan nilai kritis untuk dalam penelitian ini adalah 1,65 (Lind et al., 2012). Uji dapat dinyatakan tidak signifikan jika nilai yang diperoleh ada pada rentan $-1,65 < t\text{-stat} < 1,65$. Uji dapat dinyatakan signifikan jika nilai p-value adalah $< 0,05$ (Hair et al, 2010).

2. R^2 (*coefficient of determination*)

R^2 digunakan untuk mengukur hasil modifikasi dari koefisien determinasi yang mengkalkulasikan jumlah variabel independen yang masuk kedalam persamaan dan ukuran sampel (Hair et al., 2010). Artinya R^2 dapat melihat seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali dan Latan, 2015).

3. Q^2 (*cross validated redundancy*)

Q^2 digunakan sebagai sarana untuk menilai relevansi prediktif dari inner model (Ghozali dan Latan, 2015).

4. f^2 (*effect size*)

Effect size (F^2) digunakan untuk mengukur efek untuk setiap jalur yang ditentukan dengan menghitung Cohen's f^2 . Nilai f^2 dibagi menjadi tiga yaitu dengan *small effect* = 0,02, *medium effect* = 0,15, dan juga *large effect* = 0,35 (Ghozali dan Latan, 2015). Cara menghitung f^2 yaitu dengan melihat perubahan pada R^2 ketika konstruk dihilangkan dari dalam model (Ghozali dan Latan, 2015). Tingkat *effect* akan menjadi tinggi ketika variabel eksogen dapat berkontribusi dalam variabel endogen (Ghozali dan Latan, 2015).

5. *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit adalah sebuah tolak ukur yang dapat menunjukkan seberapa baik suatu model dapat mereproduksi kovarians di antara variabel-variabel indikator (Hair et al., 2010). Dalam kata lain GoF berguna untuk memberikan validasi pada suatu model struktural dengan menyeluruh. Dalam SEM PLS, nilai GoF dapat diperoleh dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{(\text{rata-rata AVE}) \times \text{rata-rata } R^2}$$

Untuk memperoleh nilai GoF menggunakan akar dari rata-rata *average variance extracted* (AVE) dikali dengan rata-rata koefisien determinasi atau R^2 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut

interpretasi terhadap nilai-nilai GoF, 0,1 = GoF kecil, 0,25 = GoF moderate, dan 0,36 = GoF besar (Ghozali dan Latan, 2015)



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA