

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



**Gambar 3.1 Logo Perusahaan PT.
MTH Global Investama**

Sumber: Data perusahaan, 2021

PT. MTH Global Investama didirikan pada 2018, berlokasi di Rukan Graha Mas Blok B No. 17, Jl. Perjuangan No.1, RT.1/RW.7, Kb. Jeruk, Kec. Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11530, PT. MTH Global Investama adalah perusahaan induk dari industri terkemuka yang bergerak di industri Manufaktur, Distributor Makanan, Layanan Logistik, Industri F&B, Pemasaran Digital (e-Commerce) yang memiliki karyawan berjumlah 155 dalam perusahaan, banyak nya karyawan yang ada akan ditetapkan tugasnya masing masing dalam organisasi agar tujuan organisasi nya tercapai, setelah itu ketika semua tujuan organisasi sudah tercapai maka tujuan perusahaan pun juga tercapai. Perusahaan yang memiliki beberapa anak perusahaan seperti MPP (Metro Putera Prima), MPP (Manggala Prabu Pratama), MPL (Metro Pratama Logistik), EN GEDI, En Eglaim, SPP (Sriwijaya Putera Prakasa), Mastrindo, MPP (Manna Prada Pratama), TIKALA BISTRO, MLI (Manunggal Lestari Indonesia) dan MAP (Metro Agri Perkasa). Semuanya masing masing bergerak pada industrinya.

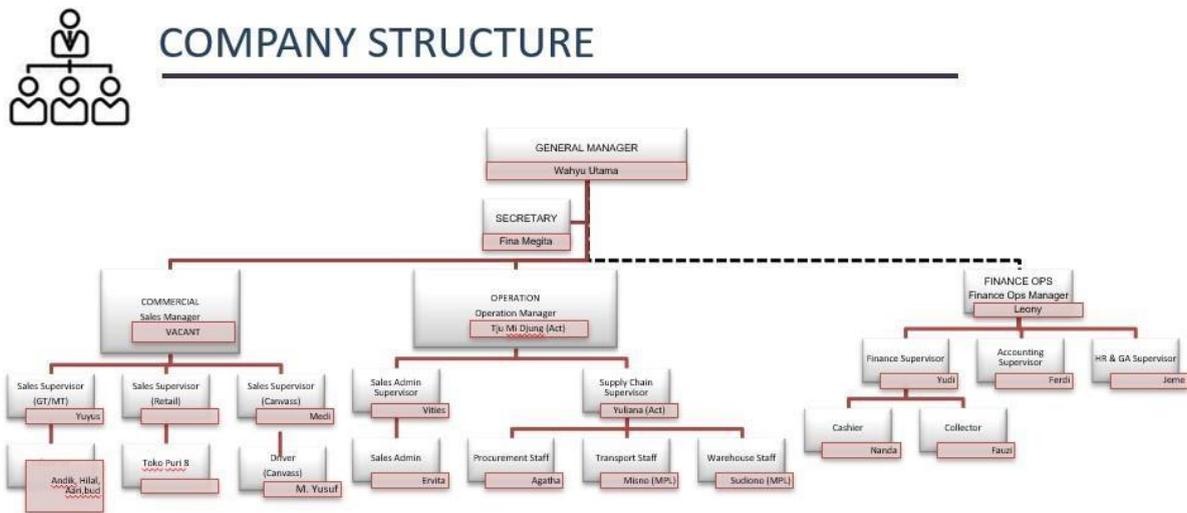
3.1.1 Visi Perusahaan

PT. MTH Global Investama memiliki visi dalam perusahaannya, untuk visi perusahaan ialah “untuk menjadi perusahaan terkemuka yang menyediakan produk & layanan yang sangat baik”.

3.1.2 Misi Perusahaan

PT. MTH Global Investama memiliki misi dalam perusahaan ialah “untuk memastikan kepuasan utama bagi pelanggan kami yang berharga dan memberikan nilai terbaik bagi para pemangku kepentingan kami”. Hal tersebut merupakan salah satu dari *Company Profile* PT. MTH Global Investama.

3.1.3 Struktur Perusahaan



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT. MTH Global Investama

Sumber: Data perusahaan, 2021

3.2 Desain Penelitian

Menurut Nursalam, (2016) telah menjelaskan bahwa desain penelitian merupakan suatu strategi dalam melakukan perancangan dan mengidentifikasi suatu masalah dalam pengumpulan data serta digunakan untuk mengidentifikasi struktur penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian.

Menurut Sekaran & Bougie, (2017) mengemukakan dalam desain penelitian bahwa adanya suatu perencanaan yang berdasarkan dengan pertanyaan penelitian dari studi terkait pengumpulan data, analisa maupun pengukuran data.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas telah menyatakan bahwa desain penelitian merupakan suatu strategi dalam perencanaan dan identifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian untuk dilakukannya pengumpulan data, analisa dan pengukuran data dengan terstruktur dalam melakukan penelitian. Dapat dikatakan bahwa desain penelitian sangatlah penting dalam melakukan penelitian karena di dalamnya terdapat suatu perancangan untuk mengidentifikasi masalah lalu melakukan pengukuran data, pengumpulan dan analisa data secara terstruktur dalam penelitian tersebut.

3.2.1 Metode Penelitian

Dalam metode penelitian terbagi menjadi dua, definisi dari *Qualitative Research* dan *Quantitative Research* berikut penjelasan dari 2 (dua) metode penelitian tersebut ialah:

1. *Qualitative research* ialah metode yang berdasarkan sifat postpositivisme yang digunakan atau secara interpretif untuk melakukan penelitian pada suatu kondisi objek dimana seorang peneliti sebagai instrumen kecil dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi, hasil penelitian kualitatif untuk memahami fenomena dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2017).
2. *Quantitative research* ialah metode yang menghasilkan beberapa penemuan dengan menggunakan beberapa teknik statistik yang bertujuan untuk melakukan pengukuran data dari kuantifikasi (V Wiratna, 2018).

Berdasarkan penjelasan menurut ahli mengenai metode penelitian terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa metode yang digunakan ialah metode *Quantitative Research*, karena peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner dan sesi *interview* atau wawancara setelah itu melakukan pengolahan data untuk mengetahui data di PT. MTH Global Investama.

3.2.2 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa jenis penelitian untuk menjelaskan terkait variabel ialah sebagai berikut:

1. *Explanatory research* merupakan suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan atau mengidentifikasi beberapa variabel dalam penelitian antara variabel A dengan variabel B dan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).
2. *Descriptive research* merupakan metode dalam penelitian untuk mengetahui beberapa variabel seperti variabel dependen dengan variabel independen tetapi tidak menghubungkan dengan beberapa variabel lain (Sugiyono., 2018).
3. *Causal research* merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang memiliki sebab atau akibat dalam penelitian untuk menjelaskan terkait beberapa variabel tersebut (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan penjelasan mengenai jenis penelitian dari ketiga kategori diatas bahwa sebagai penulis dalam melakukan penelitiannya menggunakan jenis penelitian *descriptive research*, karena hasil yang didapatkan atau data yang diperoleh dari kuesioner untuk memberikan data terkait pandangan dan karakteristik karyawan PT. MTH Global Investama terkait variabel-variabel yang telah ditetapkan yaitu *reward system (extrinsic reward system & intrinsic reward system)*, *organizational commitment* dan *employees work satisfaction*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) mengatakan terkait target populasi bahwasannya populasi menjadikan suatu area atau wilayah dalam penelitian yang dimana di dalamnya terdapat objek, subjek maupun karakteristik yang jelas agar data tersebut dapat diolah dalam penelitian bagi seorang penulis lalu membuat suatu kesimpulan setelah penelitian telah mendapatkan data yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas mengenai target populasi dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian perlu adanya target populasi yang memiliki objek, subjek dan karakteristik yang jelas agar data tersebut dapat diolah, sedangkan target populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki masa kerja diatas 1 (satu tahun) bekerja di PT. MTH Global Investama.

3.3.2 Sampling Techniques

1. *Probability Sampling* menurut Sugiyono, (2017) yaitu terkait teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan kesamaan antara peluang dengan populasi, yaitu:

a) *Simple Random Sampling*

Teknik ini peneliti dalam pengambilan sampel dari populasi yang ada dilakukan secara acak tanpa harus memperhatikan unsur strata dalam populasi tersebut.

b) *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini dilakukan dengan cara membagikan populasi ke dalam sub populasi atau strata proposional dengan melakukan secara acak.

c) *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan ketika populasi unsur yang tidak homogen dan strata tetapi kurang proposional.

d) *Cluster Sampling* (Sampel Area)

Dalam teknik ini digunakan sesuai daerah dimana populasi tidak berdasarkan individu tetapi berdasarkan kelompok atau *cluster*.

2. *Non-probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak ada memberikan peluang yang sama kepada populasi yang akan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Adapun beberapa teknik pengambilan sampel dalam *non-probability sampling* ialah:

a) *Sistematis Sampling*

b) *Aksidental Sampling*

c) *Purposive Sampling*

d) *Quota Sampling*

e) *Snowball Sampling*

Berdasarkan penjelasan terkait teknik pengambilan sampel dalam penelitian, maka peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* karena teknik ini untuk menargetkan terhadap suatu kelompok populasi atau sampel tertentu yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini untuk mengumpulkan berbagai data atau informasi peneliti yang telah ditentukan terkait kriteria yang sudah ditetapkan untuk menjadi target pengambilan sampel yaitu para karyawan tetap yang bekerja dalam perusahaan PT. MTH Global Investamaa, kemudian setelah teknik pertama ditetapkan maka peneliti ini memiliki teknik kedua dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan *purposive sampling*, karena target

populasi atau kriteria untuk dijadikan pengambilan sampel data hanya tertentu saja atau yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk menjadikan target sampel tersebut.

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa peneliti menetapkan beberapa kriteria khusus untuk dijadikan sampel seperti halnya karyawan yang diteliti memiliki 1 (satu) tahun bekerja lamanya, karyawan yang telah mendapatkan nilai dari hasil kerja yang telah mereka lakukan. Dengan kriteria yang telah ditetapkan maka peneliti dapat menjadikan kriteria tersebut sebagai sampel untuk melakukan penelitian.

3.4 Sampling Size

Menurut Sugiyono, (2015) telah menjelaskan bahwa sampel merupakan suatu karakteristik yang telah ditetapkan dalam jumlah bagi populasi sampel penelitian. Dalam pengukuran yang digunakan untuk melakukan penelitian untuk menentukan suatu jumlah sampel yaitu menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2017). Dengan hal tersebut menyesuaikan dengan teknik yang digunakan dalam melakukan pengukuran untuk mendapatkan populasi sampel di PT. MTH Global Investama yang berjumlah 155 karyawan.

Rumus dalam menggunakan Teknik Slovin ialah:

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

Keterangan:

n: Ukuran Responden

N: Ukuran Populasi

e: tingkat kesalahan standar sebesar 0,05 atau konstanta (5%) yang dapat ditolerir dalam mendapatkan sampel.

Berikut ialah perhitungan terkait penarikan sampel terhadap populasi di PT. MTH Global Investama dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2017).

$$n = \frac{155}{1 + 155(0.05)^2}$$

$$n = 118$$

Berdasarkan kuantitas atau jumlah dari karakteristik yang ditetapkan untuk mendapatkan sampel bagi populasi, dengan karyawan yang dimiliki PT. MTH Global Investama berjumlah 155 dengan menggunakan teknik Slovin maka terdapat sejumlah populasi dalam penarikan sampel yang ditetapkan dengan tingkat kerusakan (*error*) konstanta (5% sejumlah 112 karyawan menjadi 100 responden).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat melalui dari sebagai berikut:

- a) *Interview*/Wawancara
- b) Kuesioner/Angket
- c) Observasi/Pengamatan

Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan menurut Sugiyono, (2017) terkait teknik pengumpulan data bahwa peneliti dalam melakukan pengumpulan data menggunakan teknik wawancara yang dilakukan kepada para karyawan di PT. MTH Global Investama atau “*in depth interview*”. Hal itu dengan adanya “*in depth interview*” dapat mengetahui terkait masalah-masalah yang terjadi di perusahaan sehingga peneliti mengetahui permasalahan tersebut dan setelah itu peneliti menggunakan kuesioner skala *Likert 1-5* yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan di PT. MTH Global Investama.

3.6 Periode Penelitian

Terkait periode penyebaran kuesioner, pengisian kuesioner dan pengumpulan data kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada 100 responden di PT. MTH Global Investama dengan menggunakan teori Slovin dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei.

3.7 Skala Pengukuran Penelitian

Skala pengukuran penelitian menurut Sugiyono, (2017) merupakan suatu alat untuk mengukur suatu interval yang ada di dalam alat ukur tersebut agar nantinya skala pengukuran yang digunakan dapat memberikan hasil terkait data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan mengenai skala *Likert* bahwa *Likert Scale* digunakan sebagai alat ukur terkait pendapat, sikap maupun persepsi atau pandangan bagi setiap orang baik itu individu atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi.

Dalam hal ini skala pengukuran penelitian yang dijadikan sebagai alat ukur terkait variabel *extrinsic reward system*, *intrinsic reward system*, *organizational commitment*, , *employees work satisfaction* ialah *Likert Scale* 1-5. Berikut ukuran terkait Skala Likert yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Cukup
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Tabel 3.1 Skala Pengukuran (Likert Scale)

Kategori	Skala Positif	Skala Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono, 2017

3.8 Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Nurdin & Sri, (2019) bahwa mendefinisikan terkait variabel-variabel berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan dan dipelajari secara operasional agar peneliti dapat melakukan observasi terhadap suatu objek atau fenomena yang terjadi.

Menurut Subagyo, (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga model dalam melakukan analisa ketika memiliki atau melibatkan variabel mediator yaitu:

1. *Full Mediation*, dalam hal ini secara signifikan variable independent tidak mampu untuk mempengaruhi variable dependen tanpa melalui variable mediator.
2. *Partial Mediation*, dalam hal ini ketika adanya variable mediasi, secara langsung ataupun tidak langsung variable independent dapat mempengaruhi variable dependen.
3. *Unmediated*, untuk hal ini tanpa adanya variable mediasi, variable independent dapat mempengaruhi secara langsung terhadap variable dependent.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas mengenai jenis variable mediasi maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki jenis *Full Mediation*, dikarenakan variable independent yaitu *Extrinsic reward* dan *Intrinsic reward* tidak mampu mempengaruhi variable dependent *Employees work satisfaction* tanpa melalui variable mediasi *Organizational commitment*.

Menurut Hair *et al*, (2017) menyatakan bahwa terdapat 5 jenis dalam suatu variable mediasi ialah:

1. *No effect*

Dalam hal ini tidak adanya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung sehingga tidak terbukti bahwa suatu variable memberikan pengaruh terhadap suatu hipotesis.

2. *Direct only*

Variabel ini memiliki suatu pengaruh secara langsung tanpa harus dipengaruhi oleh variabel mediasi.

3. *Indirect only*

Variabel mediasi memiliki pengaruh tetapi tidak memberikan pengaruh secara langsung antara variabel independent maupun dependent.

4. *Competitive*

Memiliki hubungan antara variabel mediasi terhadap variabel independent maupun dependent yang keduanya memberikan pengaruh tetapi memiliki sifat yang

berbeda.

5. *Complementary*

Dalam hal ini memiliki hubungan yang kuat baik itu secara langsung maupun dimediasi dalam tiga variabel yang dimana variabel mediasi memiliki pengaruh langsung terhadap independent terhadap dependent atau memberikan pengaruh langsung yang memiliki sifat yang sama dalam mempengaruhi dari variabel mediasi untuk mempengaruhi antara independent maupun dependent.

Dalam penelitian ini memiliki jenis model *complementary* karena variabel mediasi dapat memperkuat dalam memberikan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent.

3.8.1 Full Mediation

Menurut Hair *et al*, (2017) menyatakan bahwa mediasi penuh ditunjukkan ketika efek langsung c' tidak signifikan, sedangkan efek tidak langsung axb signifikan sehingga *full mediation* dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang sepenuhnya di transmisikan dengan menggunakan variabel mediasi.

3.8.2 Partial Mediation

Menurut Cepeda, *et al*, (2018) menyatakan bahwa terdapat dua jenis dalam mediasi parsial yaitu:

1. *Complementary Partial Mediation*

Dalam hal ini adanya pengaruh terkait variabel independent terhadap variabel dependent dengan sebagiannya dijelaskan dengan variabel mediasi.

2. *Competitive Partial Mediation*

Dalam hal ini variabel mediasi akan mengurangi atau meningkatkan terkait efek hubungan antara variabel independent dengan dependent.

3.8.3 Independent Variable

Menurut Sugiyono, (2018) bahwa variabel *independent* atau variabel bebas merupakan hal yang memberikan sebab atau memberikan suatu pengaruh terkait permasalahan sehingga munculnya variabel *dependent* atau variabel terikat. Dalam hal ini terdapat dua variabel bebas atau *independent* terkait penelitian ini ialah variabel *extrinsic reward system* dan *intrinsic reward system*.

1. *Extrinsic Reward System*

Menurut Saputra, (2017) bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan pemberian penghargaan dari luar diri, berbagai bentuk penghargaan seperti halnya dari segi

finansial yaitu gaji, tunjangan karyawan, bonus ataupun insentif kemudian dari segi non finansial yaitu penghargaan interpersonal dan promosi jabatan, hal tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam mencapai suatu tujuan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan alat pengukuran yaitu skala *likert* 1-5 yang dimana bahwa skala 1 menunjukkan rendahnya *extrinsic reward system* yang diterapkan perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *extrinsic reward system* yang diterapkan perusahaan.

2. *Intrinsic Reward System*

Menurut Saputra, (2017) menjelaskan terkait penghargaan intrinsik bahwa penghargaan tersebut berasal dari dalam diri sendiri seperti halnya kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan *completion, achievement, autonomy*. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan alat pengukuran yaitu skala *likert* 1-5 yang dimana bahwa skala 1 menunjukkan rendahnya *intrinsic reward system* yang diterapkan perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *intrinsic reward system* yang diterapkan perusahaan.

3.8.4 *Intervening Variable*

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa variabel *intervening* merupakan variabel yang menjadi perantara dari variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), hal tersebut membuat variabel bebas tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap perubahannya variabel terikat. Dalam hal ini terdapat satu (1) variabel mediasi atau *intervening variable* terkait penelitian ini ialah variabel *organizational commitment*.

1. *Organizational Commitment*

Menurut Robbin & Judge, (2015) menjelaskan bahwa komitmen merupakan hak bagi suatu individu dalam mempertahankan keinginannya serta tujuan-tujuan yang dimiliki terhadap organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan alat pengukuran yaitu skala *likert* 1-5 yang dimana bahwa skala 1 menunjukkan bahwa rendahnya *organizational commitment* di perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *organizational commitment* di perusahaan.

3.8.5 *Dependent Variable*

Menurut Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel bebas (*independent*). Dalam hal ini terdapat satu variabel terikat atau *dependent variable* terkait penelitian ini ialah variabel *employees work satisfaction*.

1. *Employees Work Satisfaction*

Menurut Sudaryo, Agus & Sofiati, (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki karyawan terkait penilaian, *feedback* atas pencapaian hasil tugas yang diberikan oleh perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan alat pengukuran yaitu skala *likert* 1-5 yang dimana bahwa terdapat skala 1 menunjukkan rendahnya *employees work satisfaction* di perusahaan, sedangkan skala 5 menunjukkan bahwa tingginya *employees work satisfaction* di perusahaan.

3.9 Teknik Pengolahan Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *software SmartPLS 3.0. Partial least square* (PLS) merupakan metode analisis persamaan struktural *structural equation modeling* (SEM) secara simultan untuk melakukan pengujian dan pengukuran model Struktural. Model sebab akibat (*causal modeling*) atau dapat dikatakan sebagai analisis jalur path untuk menyusun serta menghubungkan variabel-variabel dengan model-model yang mencakup indikator variabel (*manifest*), variabel laten dengan *multiple* indikator. Model pengukuran untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural untuk melakukan uji kausalitas. *Partial least square* (PLS) tidak mengasumsikan data dan memiliki skala pengukuran tertentu karena bersifat *soft modeling* sehingga jumlah sampel dapat digunakan dibawah 100 sampel.

Tujuan dengan menggunakan PLS-SEM ialah agar dapat memperkirakan atau memprediksi terlebih dahulu pengaruh dari variabel X (*independent*) terhadap variabel Y (*dependent*) dan dapat menjelaskan hubungan terkait teori antar kedua variabel serta menjelaskan *varians* dalam dependen variabel konstrak yang dimana dapat menganalisa atau mengevaluasi data sesuai dengan karakteristik model pengukuran yang ditetapkan.

Menurut Sudaryono, (2017) menjelaskan bahwa penggunaan *structural equation modeling* (SEM) memiliki dua alasan yakni pertama SEM memiliki suatu kemampuan dalam memperkirakan suatu hubungan antar variabel yaitu *multiple relationship*, memiliki hubungan antara *dependent* dengan *independent*. Kedua, SEM memiliki suatu kemampuan untuk memberikan gambaran terkait pola hubungan konstrak antara variabel laten dengan variabel indikator. Kemudian dalam analisis pengolahan data terdapat langkah-langkah dalam melakukan pengukuran menggunakan metode PLS terkait penelitian menurut (Hair, 2014) yaitu:

1. Melakukan penghitungan model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui suatu

hubungan antar variabel indikator (*manifest*) dengan konstruk.

2. Melakukan penghitungan model struktural (*inner model*) untuk mengetahui antar variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

3.10 Pengukuran *Outer Model*

3.10.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2017) menjelaskan bahwa ketepatan data yang sebenarnya terjadi ialah objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai atau valid. Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui terkait data kuesioner tersebut valid atau tidak, sehingga dapat dikatakan valid ketika dimensi atau indikator tersebut memberikan hasil yang sesuai, karena setiap variabel akan diuji terkait indikator-indikator yang tersedia. Dalam melakukan pengukuran uji validitas memiliki tahapan-tahapan yaitu:

1. *Convergent validity*

Menurut Hair et al, 2006 dalam Ghazali & Hengky, (2015) menyatakan bahwa dalam uji analisa *outer model* dengan *loading factor* (korelasi antar skor komponen dengan skor konstruk) untuk mengukur konstruk dari indikator yang memiliki nilai >0.5 signifikan. Ghazali & Hengky, (2015) AVE (*Average Variance Extracted*) dengan syarat >0.5 yang memiliki diskriminan yang cukup setiap konstruk yang lebih besar daripada korelasi konstruk.

2. *Discriminant validity*

Diskriminan validitas untuk memastikan perbedaan dari masing-masing variable satu dengan yang lainnya, (Ghozali, 2016). Diskriminan merupakan nilai *cross loading* memiliki faktor untuk membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang diinginkan harus lebih besar dari nilai *loading* yang lainnya, sehingga hal tersebut dapat mengetahui apakah konstruk tersebut memiliki diskriminan yang sesuai, kemudian membandingkan *square root average variance extracted* (SR of AVE) di setiap konstruk dengan korelasi yang lain, jika nilai dari akar AVE lebih besar di setiap konstraknya dari nilai korelasi maka *discriminant validity* memiliki nilai yang baik (Ghozali & Hengky, 2015).

3. *Average Variance Extracted* (AVE)

Menurut Ardiansyah, (2018) bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan metode yang dapat memberikan nilai bagi *Convergent Validity* nilai sebesar > 0.5 .

3.10.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2016) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan suatu alat

pengukuran terkait kuesioner yang dijadikan indikator-indikator dari masing-masing variable. Menurut Ghozali & Hengky, (2015) dalam melakukan pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *cronbach alpha* dan *composite reliability*, dalam melakukan uji reliabilitas akan memberikan nilai yang lebih rendah ketika menggunakan *cronbach alpha*, oleh karena itu *composite reliability rule of thumb* dapat digunakan untuk mencari nilai >0.7. sehingga dapat dikatakan reliable ketika indikator-indikator telah mendapatkan validitas sebelumnya dan memastikan bahwa responden mengisi kuesioner dengan stabil.

Tabel 3.2 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas	Parameter	Rule of Thumb
<i>Validitas Convergent</i>	<i>Loading factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i> • >0.60 untuk <i>Exploratory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • >0.50 <i>Confirmatory Research</i> dan <i>Exploratory Research</i>
	<i>Communaly</i>	<ul style="list-style-type: none"> • >0.50 <i>Confirmatory Research</i> dan

		<i>Explanatory Research</i>
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> • >0.70 bagi setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	<ul style="list-style-type: none"> • Akar kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten
<i>Reliabilitas</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> • >0.70 <i>Confirmatory Research</i> • >0.60 masih dapat diterima bagi <i>Explanatory Research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • >0.70 <i>Confirmatory Research</i> • >0.60 masih dapat diterima bagi <i>Explanatory Research</i>

Sumber: Ghozali & Hengky, 2015

3.11 Pengukuran *Inner Model*

Inner model merupakan hubungan antar konstruk yang dimana melihat nilai sig dan nilai *R-square* untuk memperkirakan terkait model struktural pada setiap variabel laten (Ghozali & Hengky, 2015). *Inner model* yang berdasarkan teori substantive memberikan gambaran terkait hubungan antara variabel laten, melakukan evaluasi terkait struktural model dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, sedangkan *Stone-Geisser Q-square test* merupakan *test* untuk mendapatkan *predictive relevance* serta uji t dan sig koefisien parameter.

Tabel 3.3 Kriteria Pengukuran (*Inner Model*)

Kriteria	Penjelasan
R-square	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat dan moderate lemah.
Q^2 Predictive Relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> , 0.02(lemah), 0.15(moderate) dan 0.35(kuat).
Signifikan	t-value 1.65 sig=100%, 1.96 sig=5% dan 2.58 sig=1%

Sumber: Ghazali & Hengky, 2015

3.12 Tabel Operational Variabel

Tabel 3.4 Tabel Operasional Variabel

No	Research Variables	Definitions	Measurements	References	Scalling Techniques
1	<i>Extrinsic Reward System.</i> (Alkandi <i>et al</i> , 2023)	Seberapa besar dampak penerapan penghargaan segi insentif dalam perusahaan (Alkandi <i>et al</i> , 2023)	Pemberian insentif keuangan penting bagi saya dan keinginan saya agar lebih baik ketika bekerja. Saya merasa perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja. Saya merasa bonus yang diterapkan sesuai dengan konsistensi tingkat kinerja. Ditempat saya bekerja menerapkan insentif moneter yang cukup.	Obeidat, O, AL Dwakiri, K.M, (2015). Barongo, E.K, (2013)	<i>Likert Scale</i> 1-5

			Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan insentif lebih ketika lembur bekerja.		
2	<i>Intrinsic Reward System.</i> (Maureen Snow Andrade, 2020)	Suatu kualitas seberapa besar faktor terkait penerapan penghargaan intrinsik dalam perusahaan (Deci <i>et al</i> 1999, Deci dan Ryan, 2002, Pink, 2009) dalam (Maureen Snow Andrade, 2020).	<p>Saya merasa bahwa pekerjaan saya menarik.</p> <p>Saya merasa bahwa pekerjaan di tempat saya bekerja dapat dilakukan secara mandiri.</p> <p>Ketika saya melakukan pekerjaan saya dapat membantu orang lain dalam bekerja.</p> <p>Saya merasa bahwa pekerjaan yang telah saya lakukan dapat memberikan manfaat dalam perusahaan.</p>	Maureen Snow Andrade, Doug Miller and Jonathan H. Westover, (2020).	<i>Likert Scale</i> 1-5
3	<i>Organizational Commitment</i> (Natalie J. Allen, 1990).	Seberapa tinggi keterikatan seorang karyawan terhadap komitmen dalam organisasi (Kanter, 1968) dalam (Natalie J. Allen, 1990).	<p>Saya merasa sangat senang ketika melakukan pekerjaan dalam organisasi ini.</p> <p>Saya merasa sangat senang untuk melakukan diskusi terkait organisasi saya.</p> <p>Saya merasa bahwa ketika ada masalah yang terjadi dalam</p>	Natalie J. Allen, John P. Meyer, (1990).	<i>Likert Scale</i> 1-5

			<p>organisasi merupakan masalah saya.</p> <p>Saya akan bertahan di organisasi ini walaupun penawaran pekerjaan baru di perusahaan baru.</p>		
4	<p><i>Employees Work Satisfaction</i> (Aideed Bashir & Hasan, 2020).</p>	<p>Seberapa tinggi tingkat kepuasan para karyawan ketika melakukan pekerjaan terhadap tugas yang diberikan dalam perusahaan (Aideed Bashir & Hasan, 2020).</p>	<p>Saya merasa senang melakukan apapun dalam bekerja di tempat saya bekerja.</p> <p>Saya merasa senang dengan penghasilan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>Saya merasa senang ketika bekerja di perusahaan ini.</p> <p>Saya merasa dengan pekerjaan yang ada saat ini memberikan rasa nyaman kepada saya dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini.</p>	<p>Aideed Bashir, Abeera Amir, Mehwish Jawaad & Tania Hasan, (2020)</p>	<p><i>Likert Scale</i> 1-5</p>

Sumber: Hasil Olahan Data Penulis, 2022