

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z merupakan sekelompok individu yang lahir pada tahun 1997-2012 dan melihat bahwa lapangan pekerjaan kini sudah mulai didominasi oleh generasi z, tentunya dengan kedatangan generasi z yang sudah mulai masuk ke dunia kerja mendatangkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *affective organizational commitment*, *job performance*, dan *employee engagement* pada generasi z. Objek penelitian yang dipilih oleh penulis tentunya generasi z yang sudah menjadi pekerja tetap dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan.

3.2 Desain Penelitian

Creswell dan Creswell (2018) mendefinisikan desain penelitian sebagai jenis penelitian dalam pendekatan kualitatif, kuantitatif, atau metode campuran. Menurut Thakur (2021) desain penelitian adalah rancangan dasar untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Desain penelitian merujuk pada strategi secara keseluruhan yang kita pilih untuk mengintegrasikan berbagai elemen studi dengan cara yang koheren dan logis sehingga dalam menangani masalah penelitian dilakukan secara efektif dan efisien.

Malhotra dan Birks (2023) mendefinisikan desain penelitian merupakan kerangka kerja atau *blueprint* untuk menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mengumpulkan informasi untuk merancang atau memecahkan suatu masalah penelitian.

3.2.1 Jenis Penelitian

Menurut Malhotra dan Birks (2023) jenis penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu *exploratory research* dan *conclusive research*, berikut definisinya :

1. *Exploratory research*

Exploratory research adalah desain penelitian yang memanfaatkan pendekatan yang fleksibel dan berkembang untuk memahami fenomena-fenomena yang secara inheren sulit untuk diukur.

2. Conclusive research

Conclusive research adalah jenis desain penelitian yang ditandai dengan melakukan pengukuran fenomena-fenomena yang ada dengan cara yang jelas.

3.2.2 Metode Penelitian

Menurut Cooper dan Schindler (2022) terdapat dua jenis metode penelitian yang dapat digunakan yaitu metode qualitative dan metode quantitative, berikut definisinya :

1. Metode qualitative

Metode qualitative mencakup sejumlah teknik interpretatif yang memiliki tujuan untuk menggambarkan, mendeskripsi, menerjemah, dan makna. Pengumpulan data untuk metode ini dapat melalui kelompok studi, studi kasus, etnografi, observasi, penelitian tindakan, dan teori berdasarkan data.

2. Metode *quantitative*

Metode *quantitative* memiliki tujuan untuk mengukur sesuatu dengan cara yang tepat. Metodologi *quantitative* biasanya digunakan untuk mengukur perilaku, pengetahuan, pendapat, atau sikap. Metodologi ini lebih banyak menjawab hal yang berkaitan dengan berapa banyak, seberapa sering, kapan, dan siapa. Dalam mengumpulkan data lebih dominan memanfaatkan survei

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *conclusive research* karena penelitian yang dilakukan ini didasari oleh hipotesis-hipotesis atau hubungan sebab akibat pada objek penelitian. Peneliti juga menggunakan metode kuantitatif dalam mengukur antar hubungan dengan fenomena yang diteliti, dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan google forms dalam menyebar kuesioner dan kemudian dilakukan analisa.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Malhotra dan Birks (2022) berpendapat bahwa semua langkah dalam suatu proyek penelitian memiliki keterkaitan dengan proses desain *sample*, yang tersusun dari enam langkah yang saling berkaitan, mulai dari definisi masalah hingga mempresentasikan hasilnya. Maka dari itu, keputusan yang dibuat terkait proses desain *sample* harus diintegrasikan dengan keputusan yang dibuat dengan mempertimbangkan semua aspek proyek penelitian. Selain itu Malhotra dan Birks (2022) menyimpulkan bahwa terdapat enam proses dalam *sampling design process* yaitu:

1. *Define the target population*
2. *Determine the sampling frame*
3. *Select sampling techniques(s)*
4. *Determine the sample size*
5. *Execute the sampling process*
6. *Validate the sample*

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan individu, suatu objek, atau kejadian yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian dan ditarik kesimpulannya. Menurut Cooper dan Schindler (2022) populasi adalah setiap individu, peristiwa, atau catatan yang memiliki informasi yang dibutuhkan dan mampu menjawab pertanyaan yang diukur.

Malhotra dan Birks (2022) berpendapat bahwa terdapat 4 hal yang harus ada dalam target populasi yaitu:

1. *Elements*

Sebuah elemen adalah suatu objek yang informasinya diharapkan atau ingin didapatkan. Dalam penelitian ini yang menjadi elemen adalah para responden yang mampu memberikan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. *Sampling Units*

Sampling units merupakan unit atau elemen individu yang dapat dipilih selama tahapan tertentu dari proses sampling itu sendiri. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampling unit adalah kelompok generasi z yang sudah menjadi pekerja tetap dan memiliki pengalaman bekerja minimal 6 bulan.

3. *Extent*

Extent merupakan sebuah batasan geografis dalam penelitian yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini wilayah yang dijadikan sebagai batasan yaitu daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi.

4. *Time*

Waktu merupakan kurun waktu yang ditetapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, dimulai dari Februari hingga Juni 2024.

3.3.2 Sampel

Menurut Floyd dan Fowler (2014) sampel merupakan suatu subgrup dari populasi yang mampu mewakili seluruh populasi, sampel yang baik mampu memberikan kesempatan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sebagai sampel dari seluruh populasi yang akan diteliti.

Menurut Malhotra dan Birks (2022) terdapat 2 teknik dalam sampling yaitu dan batasan dalam ukuran sample yaitu :

1. *Probability sampling*

Probability sampling mengambil sampel menggunakan probabilitas, dimana setiap komponen di dalam populasi memiliki peluang atau probabilitas yang sama untuk diambil dan dijadikan sebagai sampel. Terdapat 4 metode yang dapat digunakan untuk *probability sampling*, seperti :

a. *Simple Random Sampling*

Metode ini mengambil sampel probabilitas di mana setiap elemen yang ada memiliki kesempatan yang sama untuk

dipilih. Setiap elemen yang ada dapat dipilih secara independen dari setiap elemen lainnya, dan pengambilan dilakukan secara acak dari *sampling frame*

b. *Systematic Sampling*

Metode ini mengambil sampel dengan memilih titik awal secara acak kemudian mengambil i dari setiap elemen yang ada secara berurutan.

c. *Stratified Sampling*

Metode ini mengambil sampel probabilitas yang menggunakan proses dua langkah dalam membagi populasi menjadi subpopulasi berikutnya atau strata, elemen dari setiap stratum dipilih secara acak.

d. *Cluster Sampling*

Metode ini mengambil sampel probabilitas dengan dua tahap, pertama populasi sasaran dibagi menjadi kelompok sub populasi yang tidak tumpang tindih dan mencakup populasi secara keseluruhan, yang disebut *cluster*. Selanjutnya, sampel acak dari masing-masing *cluster* dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas seperti SRS (*Simple Random Sampling*). Setiap *cluster* yang dipilih baik semua elemen dimasukkan ke dalam sampel, atau hanya sejumlah elemen yang dimasukkan ke dalam sampel.

2. *Nonprobability sampling*

Pengambilan sampel non-probabilitas lebih mengandalkan penilaian-penilaian pribadi seorang peneliti sehingga pengambilan dan seleksi sampel tidak dilakukan secara acak.

a. *Convenience Sampling*

Metode ini memilih sampel non-probabilitas dengan mencoba mencari sampel dari elemen-elemen yang mudah

diakses, untuk seleksi pemilihan sampling diserahkan sepenuhnya ke interviewer.

b. *Judgemental Sampling*

Metode ini adalah jenis sampling *convenience* dimana komponen populasi dipilih secara sengaja sesuai dengan penilaian peneliti.

c. *Quota Sampling*

Metode ini mengambil sampel dengan dua tahap penilaian. Pada tahap pertama ini melibatkan pengembangan kategori kontrol atau kuota elemen populasi. Kemudian pada tahap kedua, elemen sampel dipilih berdasarkan penilaian.

d. *Snowball Sampling*

Metode ini mengambil sampel dengan mengelompokkan responden pertama secara acak, dan berikutnya dilakukan pemilihan berdasarkan referensi atau informasi yang diberikan oleh responden pertama.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode *judgemental* sampling agar memudahkan peneliti dalam menyeleksi elemen yang ada agar sesuai dengan kriteria untuk yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Creswell dan Creswell (2018) berpendapat bahwa *sampling size* menunjukkan jumlah peserta sampel serta metode yang digunakan dalam perhitungannya. Pada dasarnya, penentuan ukuran sampel merupakan sebuah *trade-off* karena dengan sampel yang besar akan memakan waktu dan biaya yang lebih banyak tetapi akan menghasilkan hasil yang lebih akurat. Menurut Malhotra dan Birks (2022) ukuran sampel adalah jumlah elemen yang akan diambil untuk penelitian. Secara umum untuk kepentingan yang penting akan membutuhkan informasi yang lebih banyak, dan informasi yang dibutuhkan harus presisi. Namun semakin besar ukuran sampel akan membutuhkan biaya

dan waktu yang lebih banyak. Peneliti telah menetapkan minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebesar 105 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Malhotra dan Birks (2022) dalam mengumpulkan data terdapat 2 sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti dengan tujuan khusus untuk menyelesaikan suatu masalah, hal ini disesuaikan sesuai kebutuhan peneliti. Data primer dapat diperoleh oleh peneliti melalui wawancara, kuesioner, observasi, dan survei.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari penelitian lain sebelumnya dan dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Data sekunder dapat diperoleh oleh peneliti melalui dokumen-dokumen penting terdahulu, situs website buku, dan jurnal

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data primer dan sekunder dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan pertanyaan – pertanyaan terkait penelitian yang sedang dilakukan, dan data sekunder didapatkan melalui website, penelitian terdahulu, dan buku.

3.5 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mengangkat 4 variabel yaitu *Transformational Leadership*, *Employee Engagement*, *Affective Organizational Commitment*, dan *Job Performance*. Menurut Malhotra et al. (2017) operasionalisasi variabel mampu memberikan suatu arahan terkait cara mengukur atau menggambarkan ide atau variabel utama yang ditemukan. Berikut indikator-indikator pertanyaan yang digunakan oleh peneliti:

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel

Sumber: Penulis (2024)

Kode	Variabel	Definisi Variabel	Indikator dalam Bahasa Inggris	Indikator dalam Bahasa Indonesia (Terjemahan)	Sumber	Skala
TL1	Transformational Leadership	Menurut Bass (1990) transformational leadership dapat ditandai oleh pengaruh idealis, motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual yang dapat secara positif mempengaruhi pekerjaan dan sikap karyawan.	Seeks differing perspective when solving problems	Pimpinan saya mencari perspektif yang berbeda ketika memecahkan masalah	Bass & Avolio, (2000)	Skala Likert 1-5 (1 mewakili sangat tidak setuju dan 5 mewakili sangat setuju)
TL2			Heightens my desire to succeed	Pimpinan saya mampu mendorong keinginan saya untuk sukses		
TL3			Get me to do more than I expected to do	Pimpinan saya mampu memotivasi saya untuk melakukan lebih dari yang saya harapkan		
TL4			Considers me as having different need, abilities, and aspirations from others	Pimpinan saya sadar bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang		

				berbeda - beda.		
TL5			Gets me to look at problems from many different angles	Pimpinan saya mendorong saya untuk melihat suatu masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda.		
EE1	Employee Engagem ent	Employee Engagem ent merupakan sebuah faktor penting untuk kesukses an suatu institusi atau perusaha an untuk mendapa tkan com petitive advantag e. Karyawa n yang memiliki engagem ent yang tinggi, biasanya digambar kan	Working at my current organization has a great deal of personal meaning to me.	Menurut saya bekerja di perusahaan saya saat ini memiliki makna pribadi yang besar bagi saya.	Shuck et al., (2017)	Skala Likert 1-5 (1 mewa kili sangat tidak setuju dan 5 mewa kili sangat setuju)
EE2			I am proud to tell others that I work for my current organization	Saya merasa bangga untuk mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja untuk perusahaan saya saat ini.		
EE3			I feel a strong sense of belonging to my job	Saya merasa memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap		

		dengan semangat, energi, loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. (Wellins & Concelman, 2005)		pekerjaan saya.		
EE4			I am willing to put in extra effort without being asked	Saya bersedia untuk memberikan usaha ekstra tanpa diminta.		
AOC1	Affective Organizational Commitment	Affective Organizational Commitment adalah tingkat keterkaitan emosional seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja, hal ini dapat mencerminkan sejauh mana seseorang	I would be very happy to spend the rest of my career with this organization	Saya merasa sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.	Allen and Meyer, (1990)	Skala Likert 1-5 (1 mewakili sangat tidak setuju dan 5 mewakili sangat setuju)
AOC2			I really fell as if this organization's problems are my own	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi oleh perusahaan merupakan masalah saya juga.		
AOC3			I do not feel a strong sense of belonging	Saya merasa terikat secara pribadi		

		memiliki komitmen tinggi, merasa terlibat dan merasa senang menjadi bagian dari suatu perusahaan.	to my organization	dengan perusahaan tempat saya bekerja.		
AOC4			I do not feel emotionally attached to this organization	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja.		
AOC5		(Allen & Meyer, 1990)	It would be very hard for me to leave my organization right now even if i wanted to	Saya merasa keberatan untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja.		
AOC6			It Wouldn't be too costly for me to leave my organization now	Saya merasa bersalah jika saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.		
JP1	Job Performance	Borman dan Motowidlo (1997) mendefinisikan Job Performance sebagai "efektivitas dengan mana	Help others who have been absent.	Saya mau membantu pekerjaan rekan kerja saya yang sedang absen tanpa diminta	Williams and Anderson, (1991)	Skala Likert 1-5 (1 mewakili sangat tidak setuju dan 5 mewakili sangat setuju)
JP2			Helps others who have heavy work loads.	Saya mau membantu pekerjaan rekan kerja saya yang sedang		

		pekerja dalam jabatan melakukan aktivitas yang berkontribusi pada inti teknis organisasi, baik secara langsung dengan menerapkan bagian dari proses teknologinya, maupun secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang diperlukan.		menumpuk tanpa diminta		
JP3			Assists supervisor with his/her work (when not asked).	Saya mau membantu atasan dengan pekerjaannya tanpa diminta		

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Malhotra dan Birks (2022) validitas merupakan sejauh mana suatu pengukuran mampu mewakili elemen-elemen yang ada di suatu fenomena yang sedang diteliti. Selain itu, Fowler dan Floyd (2014) mendefinisikan validitas sebagai suatu gambaran hubungan antar jawaban dan beberapa ukuran nilai yang sebenarnya. Dengan mempertimbangkan persamaan tersebut, tujuan psikometrian dan metode survei untuk mengurangi tingkat kesalahan sebanyak mungkin sehingga hasil yang didapatkan mencerminkan nilai sebenarnya.

Menurut Malhotra dan Birks (2022) terdapat 3 cara yang dapat dilakukan untuk menilai validitas, yaitu:

1. *Content validity*

Content validity adalah sebuah penilaian sistematis dan objektif terkait seberapa baik konten skala mampu mewakili tugas pengukuran yang sedang dilakukan. Peneliti mengevaluasi apakah item skala sudah mencakup atau memadai seluruh domain konstruk yang sedang diukur.

2. *Criterion validity*

Criterion validity merupakan validitas yang memeriksa apakah skala pengukuran berfungsi dengan apa yang diharapkan dalam hubungannya dengan variabel lain yang diangkat sebagai kriteria yang signifikan.

3. *Construct validity*

Construct validity lebih menangani pertanyaan terkait struktur atau karakteristik yang diukur. Upaya ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan teoritis mengenai mengapa skala berfungsi dan apa kesimpulan yang dapat ditarik terkait teori yang mendasari skala tersebut.

Menurut Hair et al. (2017) pengukuran validitas menggunakan SmartPLS dapat dibagi menjadi 2 metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*, berikut definisinya:

1. *Convergent validity*

Convergent validity mengukur sejauh mana konstruk yang sama berkorelasi positif dengan ukuran alternatifnya. Item yang berfungsi sebagai indikator atau ukuran dari sebuah konstruk seharusnya konvergen atau memiliki proporsi varians yang tinggi. Untuk memastikan jika validitas konvergen yaitu mempertimbangkan *outer loading* dan *average variance extracted (AVE)*.

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity yaitu mengukur sejauh mana konstruk berbeda dari konstruksi lain. Dengan menetapkan validitas diskriminan dapat menunjukkan bahwa sebuah konstruksi itu unik dan mampu mencakup fenomena yang tidak diwakili oleh konstruksi lain dalam model. Dua metode yang dapat dilakukan untuk menilai *discriminant validity* yaitu *cross loadings* dan *Fornell-Larcker criterion*.

Menurut Hair et al. (2017) Terdapat persyaratan suatu konstruk dapat dikatakan valid yang diangkat :

Tabel 3.2 Tabel persyaratan suatu konstruk dapat dikatakan valid

Sumber: Hair et al. (2017)

Measurement	Parameter	Requirements
<i>Convergent Validity</i>	<i>Outer Loadings</i>	<i>Outer Loadings</i> > 0.70 > 0.50 – < 0.70 masih dapat diterima
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	AVE > 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loadings Factor</i>	Indikator outer loading > nilai dari seluruh

		cross loading konstruk lainnya
	<i>Fornell-Larcker Criterion</i>	$\sqrt{AVE} >$ hubungan korelasi dengan konstruk lain (Fornell-Larcker criterion)

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Malhotra dan Birks (2022) uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu skala menghasilkan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran pengulangan pada karakteristik tersebut kembali. Kemudian Hair et al. (2017) berpendapat bahwa indikator dapat dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $\geq 0,70$.

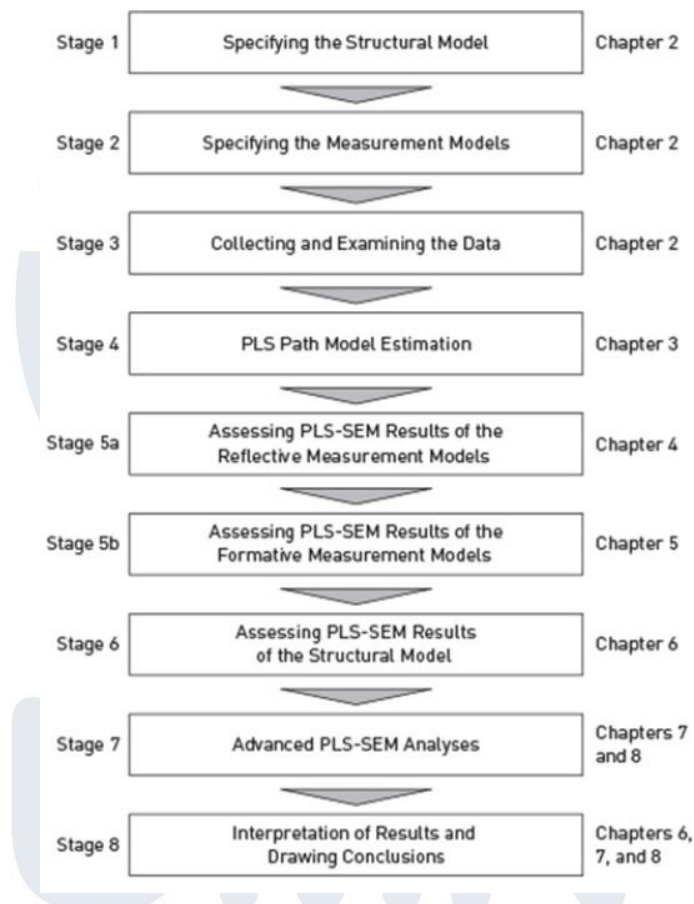
3.6.2 Analisis Data Penelitian

Menurut Hair et al. (2014) *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan hubungan terpisah untuk setiap variabel dependen dari kumpulan variabel yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa model ini menawarkan metode estimasi yang paling cocok dan paling efektif untuk serangkaian persamaan regresi berganda terpisah yang sudah diestimasi secara simultan. Terdapat dua tipe dari metode SEM yaitu *covariance-based structural equation modeling* (CB-SEM) dan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM atau *PLS path modeling*). CB-SEM memiliki fungsi utama dalam mengkonfirmasi atau menolak teori, sejumlah hubungan sistematis antara beberapa variabel yang dapat diuji secara empiris. Sebaliknya PLS-SEM lebih sering dikenal sebagai pendekatan yang “*causal-predictive*”, sehingga SEM hanya fokus pada penjelasan variasi dalam variabel dependen model.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara *transformational leadership*, *affective organizational commitment*, *job performance*, dan *employee engagement*. Penulis menggunakan *partial least*

squares structural equation modeling (PLS-SEM) dengan memanfaatkan *software* SmartPLS 4.

Menurut hair et al (2017) terdapat 8 langkah yang dilakukan dalam mengaplikasikan PLS-SEM, berikut penjelasannya:



Gambar 3.1 A Systematic Procedure for Applying PLS-SEM

Sumber: Hair et al. (2017)

1. *Specifying the Structural Model*

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu membentuk diagram yang mampu menunjukkan hipotesis penelitian dan bagaimana variabel yang akan diteliti berinteraksi satu dengan yang lain. Diagram ini biasanya dikenal sebagai *path model*. Dalam mengembangkan

structural model ini membutuhkan variabel independen (*exogenous latent variables*) dan variabel dependen (*endogenous latent variables*).

2. *Specifying the Measurement Models*

Measurement model menunjukkan hubungan antara konstruk variabel yang sesuai dengan indikator variabel. Sehingga seorang peneliti memilih *measurement model* yang sesuai untuk penelitiannya.

3. *Collecting and Examining the Data*

Pada tahap pengumpulan dan pemeriksaan data merupakan tahap yang penting untuk setiap penelitian terutama dalam penelitian yang akan menggunakan SEM. Sehingga pada tahap ini peneliti mengumpulkan data yang relevan kemudian dilakukan pengujian untuk menemukan *error* dalam data.

4. *PLS Path Model Estimation*

Pada tahap ini peneliti dapat memanfaatkan algoritma PLS-SEM, sehingga dari algoritma tersebut menghasilkan perkiraan *path coefficient* dan parameter model lainnya dengan cara yang meminimalkan varian *dependent construct*.

5. *Assessing PLS-SEM Results of the Reflective Measurement Models & Assessing PLS-SEM Results of the Formative Measurement Models*

Tabel 3.3 Rules of Thumb for Evaluating Reflective Measurement Models

Sumber: Hair et al. (2017)

Evaluation	Measurement	Parameter	Rule of Thumb for Evaluating Reflective Measurement Models
<i>Reflective Measurement Model</i>	<i>Internal Consistency Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>composite reliability should be higher than 0.708 (in exploratory research, 0.60 to 0.70)</i>

			<i>is considered acceptable).</i>
		<i>Cronbach's Alpha</i>	≥ 0.708
	<i>Indicator Reliability</i>	<i>Outer Loadings</i>	≥ 0.708
	<i>Convergent Validity</i>	<i>AVE</i>	≥ 0.50
	<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross loadings</i>	<i>An indicator's outer loadings on a construct should be higher than all its cross loadings with other constructs.</i>
		<i>Fornell-Larcker criterion</i>	$\sqrt{AVE} \geq \text{correlation with any other construct.}$

Tabel 3.4 Rules of Thumb for Evaluating Formative Measurement Models

Sumber: Hair et al. (2017)

<i>Evaluation</i>	<i>Measurement</i>	<i>Parameter</i>	<i>Rule of Thumb for Evaluating Formative Measurement Models</i>
<i>Formative Measurement Model</i>	<i>Collinearity of indicators</i>	<i>VIF</i>	≥ 0.20 (lower than 5)
	<i>Convergent Validity</i>	<i>AVE</i>	≥ 0.5
	<i>Indicator Loading</i>	<i>Outer Loadings</i>	≥ 0.7

6. Assessing PLS-SEM Results of the Structural Model

Setelah memastikan bahwa pengukuran konstruk sudah valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah untuk memeriksa *structural model* untuk memprediksi model serta hubungan antar struktur.

7. *Advanced PLS-SEM Analyses*

Untuk menarik kesimpulan dapat memanfaatkan PLS-SEM untuk memberikan informasi terkait pentingnya konstruk dalam menjelaskan konstruk lain dalam model struktural.

8. *Interpretation of Results and Drawing Conclusions*

Pada tahap ini peneliti melakukan interpretasi hasil yang didapatkan kemudian menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

3.7 Uji Hipotesis

Hair et al. (2017) berpendapat bahwa uji hipotesis melibatkan hubungan struktural antara konstruk, namun hanya dapat diandalkan atau valid jika *measurement model* mampu menjelaskan bagaimana konstruksi ini diukur. Menurut Malhotra et al. (2017) terdapat syarat yang harus dipenuhi agar suatu model teoritis dapat dianggap valid dengan melakukan 2 uji yaitu T-Statistic dan P-Value, berikut definisinya:

1. *T-Statistic*

Uji ini memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *variable independent* dengan *variable dependent* dalam konteks individu. Terdapat standar nilai yang harus dicapai yaitu > 1.65 untuk *single-tailed* dan > 1.96 untuk *two-tailed*.

2. *P-Value*

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji dan menentukan apakah hipotesis antar variabel memiliki dampak yang signifikan atau tidak. Dalam menentukan tersebut ada standar nilai yang harus dicapai yaitu $p \text{ value} > 0.05$.