

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Generasi milenial yang bekerja di sektor makanan dan minuman (FnB) di wilayah Tangerang menjadi fokus penelitian ini. Generasi milenial merupakan kelompok yang signifikan dalam angkatan kerja kontemporer, berdasarkan fakta-fakta yang disajikan dalam latar belakang, yang menjadi dasar pemilihan objek penelitian ini. Lebih jauh, karena partisipan penelitian telah bekerja selama minimal dua tahun, diharapkan mereka akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kinerja dan komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan nilai pribadi.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah strategi metodis untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data guna mencapai tujuan penelitian. Sugiyono (2018) mendefinisikan desain penelitian sebagai kerangka kerja yang menguraikan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Desain yang dipilih akan berdampak pada metodologi pengumpulan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini..

##### **3.2.1 Jenis Desain Penelitian**

Berdasarkan pendapat Creswell (2014), terdapat dua jenis desain penelitian yang umum digunakan, yaitu :

1. Desain Penelitian Eksploratif: Desain ini bersifat fleksibel dan digunakan untuk memahami fenomena yang kompleks dan sulit diukur. Penelitian eksploratif sering kali dilakukan ketika peneliti ingin mengeksplorasi ide-ide baru atau mendapatkan wawasan awal tentang suatu masalah.
2. Desain Penelitian Konklusif: Desain ini bertujuan untuk memberikan jawaban yang lebih definitif terhadap pertanyaan penelitian. Menurut

Roger Bougie & Uma Sekaran (2017), desain penelitian konklusif dapat dibagi menjadi dua kategori:

- a. **Descriptive Research:** Jenis penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu populasi atau fenomena tertentu. Penelitian deskriptif memberikan gambaran yang jelas tentang variabel yang diteliti.
- b. **Causal Research:** Jenis penelitian ini berfokus pada hubungan sebab-akibat antara variabel. Penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Desain Penelitian Konklusif dengan pendekatan *Descriptive Research*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, dan personal value terhadap kinerja generasi milenial di industri FnB Tangerang, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan tingkat kepuasan atau persepsi mereka terhadap pertanyaan yang diajukan.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan sebuah kombinasi dari seluruh elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Creswell (2020), “Populasi adalah semua unsur dalam kelompok yang menjadi fokus penelitian, yang memiliki karakteristik yang menjadi minat peneliti”.

#### **3.3.2 Sampling Frame**

Untuk memilih populasi sasaran, sejumlah komponen minor dari populasi digunakan untuk menetapkan kerangka sampel. Peneliti dapat menyaring partisipan dalam studi ini menurut sejumlah kriteria, termasuk masa kerja, demografi, dan usia. Dengan menggunakan kerangka sampel berikut, peneliti telah menetapkan

kriteria untuk studi ini guna menjamin bahwa setiap responden telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam populasi sasaran:

1. Karyawan yang merupakan Generasi Milenial (Lahir pada tahun 1981-1996).
2. Karyawan yang bekerja di industri FnB (Food and Beverage) di Wilayah Tangerang.
3. Karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun di industri FnB.

### **3.3.3 Sampling Technique**

Sampel adalah sekelompok peserta penelitian yang diambil dari sebagian kecil populasi. "Sampel adalah bagian kecil yang dipilih dari populasi representatif untuk tujuan penelitian," kata Roger Bougie dan Uma Sekaran (2019). Dua jenis prosedur pengambilan sampel yang paling populer adalah:

1. Kemungkinan Setiap komponen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel dalam proses pengambilan sampel.
2. Pengambilan sampel non-probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang tidak mengandalkan pemilihan acak tetapi lebih pada penilaian subjektif peneliti. Di antara metode sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel non-probabilitas adalah sebagai berikut:
  - a. Convenience sampling adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana peneliti terutama bertanggung jawab untuk memilih unit pengambilan sampel dan bertujuan untuk mengumpulkan sampel elemen yang sesuai.
  - b. Judgmental Sampling: Teknik pengambilan sampel sederhana ini memilih komponen populasi secara sadar menggunakan penilaian peneliti.
  - c. Quota sampling adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dimulai dengan pembuatan kategori kontrol atau kuota elemen populasi, diikuti dengan pemilihan elemen sampel menurut penilaian atau kemudahan.

- d. Snowball Sampling, merupakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan pemilihan kelompok peserta secara acak, kemudian informasi yang diberikan kepada peserta awal digunakan untuk memilih peserta berikutnya. Proses ini dapat dilakukan bertahap dengan mendapatkan referensi.

Penelitian ini menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan metode Judgemental Sampling, karena peneliti membatasi anggota sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap sesuai dan representatif untuk mewakili populasi dalam penelitian ini.

### **3.3.4 Sampling Size**

Proses penentuan ukuran sampel melibatkan pertimbangan faktor kualitatif dan kuantitatif. Ukuran sampel adalah jumlah komponen yang harus disertakan dalam penelitian. "Ukuran sampel yang memadai sangat penting untuk mencapai hasil penelitian yang valid dan dapat digeneralisasi, yang harus disesuaikan dengan tujuan penelitian dan metode yang digunakan," demikian yang dikatakan Ranjit Kumar (2019). Peneliti menggunakan teori Hair et al. (2021) dalam penelitian mereka, yang merekomendasikan ukuran sampel minimum 100 sampel atau lebih dan alfa 0,05 atau 0,01. Rumus berikut digunakan untuk menentukan ukuran sampel:

$$\begin{aligned} \text{Total Sample} \\ &= \text{Jumlah Indikator} \times 6 \\ &= 30 \times 6 = 180 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan, penelitian ini akan mengambil total sampel sebanyak atau minimal 180 responden untuk menguji dan/atau membuktikan penelitian.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan diperoleh melalui data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang sudah tersedia. Informasi diperoleh dari jurnal ilmiah, artikel, dan berbagai fenomena yang relevan dengan

topik penelitian yang ditemukan melalui pencarian internet. Data tersebut tidak diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara atau observasi, melainkan dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah dipublikasikan sebelumnya untuk mendukung landasan teori serta pembahasan dalam penelitian ini.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner online yang disebarakan menggunakan platform Google Forms. Peneliti merancang serangkaian pertanyaan yang mencerminkan indikator dari variabel-variabel penelitian, yaitu komitmen berkelanjutan, kompleksitas tugas, kompetensi profesional, personal value, job satisfaction, serta kinerja generasi milenial di industri FnB di Tangerang.

Kuesioner ini disusun dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang penilaian sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kuesioner tersebut bertujuan untuk mengukur tanggapan responden secara kuantitatif terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh data primer secara efisien, yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

### **3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Komitmen Berkelanjutan, Kompleksitas Tugas, Kompetensi

Profesional, dan Personal Value, terhadap Kinerja Generasi Milenial sebagai variabel dependen. Dalam hubungan tersebut, Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) digunakan sebagai variabel mediasi yang berperan menjembatani pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap kinerja.

### **3.5.1 Variabel Eksogen / Independen**

Variabel eksogen atau independen dalam penelitian ini adalah Komitmen Berkelanjutan, Kompleksitas Tugas, Kompetensi Profesional, dan Personal Value. Keempat variabel ini dianggap memiliki pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja generasi milenial di lingkungan kerja. Menurut Saunders (2019), "an independent variable is one that is manipulated or categorized to observe its effect on the dependent variable", yang berarti variabel independen digunakan untuk mengamati seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel yang menjadi hasil atau output dalam penelitian.

### **3.5.2 Variabel Endogen / Dependen**

Variabel endogen atau dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Generasi Milenial, khususnya mereka yang bekerja di industri Food and Beverage (FnB) di wilayah Tangerang. Kinerja menjadi hasil akhir yang ingin diukur dan dianalisis pengaruhnya dari variabel-variabel independen melalui peran kepuasan kerja. Menurut Collis, J. & Hussey (2018), "a dependent variable is the one that the researcher is trying to explain or predict, and which is affected by the independent variable", artinya variabel ini menjadi pusat perhatian dalam studi untuk dijelaskan melalui pengaruh dari faktor-faktor lain.

### **3.5.3 Variabel Mediasi**

Dalam penelitian ini, Job Satisfaction (Kepuasan Kerja) bertindak sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja diasumsikan memiliki peran penting dalam menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Andrew F. Hayes (2018) yang menyatakan bahwa "a mediating variable transmits the effect of an independent variable on a dependent variable". Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi

sebagai penghubung antara faktor-faktor seperti komitmen, kompleksitas tugas, kompetensi, dan nilai pribadi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Berikut merupakan rincian Tabel Operasionalisasi Variabel:

*Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel*

TABLE	DEFINITION	COD E	ITEMS FOR JOURNAL	MEASUREME NT	SOURC ES
Komitmen Berkelanjuta n	komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada pertimbangan rasional individu terkait kerugian yang mungkin mereka alami jika keluar dari organisasi.	KB1	I feel a strong sense of belonging to my organization.	Saya merasa memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap restoran tempat saya bekerja.	Nketsiah et al. (2024)  Indrayani et al. (2024)
		KB2	I am willing to put in a great deal of effort beyond what is normally expected to help this organization succeed.	Saya bersedia memberikan usaha lebih dari yang diharapkan untuk membantu restoran ini sukses.	
		KB3	I feel emotionally attached to this organization.	Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan restoran ini.	
		KB4	I would feel guilty if I left my organization now.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan restoran tempat saya bekerja saat ini.	

		KB5	Losses leave the company	Saya merasa akan mengalami kerugian jika saya meninggalkan restoran ini saat ini.	
Kompleksitas Tugas	Kompleksitas tugas adalah tingkat kesulitan dan variasi dalam pekerjaan yang harus dihadapi individu, yang memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas, di mana semakin tinggi kompleksitas tugas, semakin besar tantangan yang dihadapi.	KT1	It is difficult to determine the exact steps needed to complete the task.	Sulit untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam menyelesaikan tugas pelayanan atau dapur di restoran ini.	Rijal (2020) Indrayani et al. (2024)
		KT2	The task requires decision-making in uncertain or unpredictable situations.	Tugas di restoran ini mengharuskan saya mengambil keputusan dalam situasi yang tidak pasti, seperti menghadapi keluhan pelanggan mendadak.	
		KT3	The task involves combining different types of information to reach a solution.	Tugas saya mengharuskan saya menggabungkan berbagai jenis informasi, seperti preferensi pelanggan dan	

				ketersediaan bahan, untuk menemukan solusi terbaik.	
		KT4	The difficulty of the task and the receipt of the job	Kesulitan yang dihadapi dalam melayani tamu atau mengelola dapur perlu dipahami terlebih dahulu sebelum tugas dapat dilakukan dengan baik.	
		KT5	The process to complete the task is time-consuming and complex.	Proses menyelesaikan tugas di restoran ini, seperti mempersiapkan makanan atau melayani tamu, memakan waktu dan bersifat kompleks.	
Kompetensi Profesional	kompetensi profesional adalah serangkaian keterampilan teknis dan non-teknis yang memungkinkan individu untuk	KP1	Intellectual (skill and knowledge)	Untuk menyelesaikan pekerjaan di restoran, dibutuhkan kemampuan dan pengetahuan khusus tentang bidang pelayanan atau	Avci (2020) Indrayani et al. (2024)

berkontribusi secara efektif dalam organisasi. Kompetensi ini mencakup kepemimpinan, pengambilan keputusan, inovasi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan pasar guna mencapai keberhasilan bisnis.				pengolahan makanan.
	KP2	Emotional and Social	Untuk sukses di restoran ini, saya perlu memiliki kemampuan mengelola emosi dan menjalin hubungan sosial yang baik dengan pelanggan dan rekan kerja.	
	KP3	I am able to adapt my skills to new tools, technologies, or methods.	Saya mampu menyesuaikan keterampilan saya dengan alat, teknologi, atau metode baru yang digunakan di restoran, seperti sistem pemesanan digital.	
	KP4	I understand the standards and best practices related to my field.	Saya memahami standar pelayanan pelanggan dan praktik terbaik di bidang restoran.	
	KP5	I am capable of solving problems efficiently in	Saya mampu menyelesaikan masalah secara efisien, baik di	

			my area of expertise.	dapur maupun di lantai pelayanan restoran.	
Personal Value	Personal value adalah adalah sekumpulan nilai-nilai dan keyakinan dasar yang dimiliki individu, yang mempengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan membuat keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai ini tidak hanya membimbing perilaku individu dalam situasi tertentu, tetapi juga berfungsi sebagai	PV1	Achievement.	Saya berusaha mencapai pencapaian dalam bidang pelayanan atau pengolahan makanan untuk membuktikan nilai saya di restoran ini.	Duong et al. (2024) Indrayani et al. (2024)
		PV2	I value continuous learning and seek opportunities for personal growth.	Saya menghargai pembelajaran terus-menerus dan selalu mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan saya di restoran.	
		PV3	I believe in taking initiative and being proactive in my work.	Saya percaya penting untuk mengambil inisiatif dan bersikap proaktif dalam menangani kebutuhan pelanggan di restoran.	

	<p>prinsip yang lebih luas yang menentukan penilaian, perencanaan, serta pengambilan keputusan mereka. Personal value membantu individu untuk menilai dan mengevaluasi tindakan, kebijakan, serta peristiwa berdasarkan kepentingan dan keyakinan mereka, yang pada gilirannya membentuk perilaku sosial dan interaksi mereka dengan orang lain.</p>	PV4	I believe in taking responsibility for my actions and their outcomes.	Saya percaya bahwa bertanggung jawab atas setiap tindakan dan hasil kerja saya adalah bagian dari profesionalisme di restoran ini.
		PV5	I believe my work should contribute positively to the well-being of others.	Saya percaya bahwa pekerjaan saya harus berkontribusi positif terhadap kepuasan dan kenyamanan pelanggan di restoran.

Kepuasan Kerja	kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan sosial, serta kesempatan pengembangan karier. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas, loyalitas, serta kesejahteraan mereka. Dengan	KK1	Satisfaction with work	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sehari-hari di restoran ini, baik dari segi tanggung jawab, beban kerja, maupun lingkungan kerja.	Abawa et al. (2024)  Indrayani et al. (2024)
		KK2	Salary and benefits are considered fair compared to the workload.	Saya merasa gaji dan tunjangan yang saya terima di restoran ini adil dibandingkan dengan beban kerja saya.	
		KK3	Promotion opportunities	Saya melihat adanya peluang yang jelas dan adil untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan di restoran ini.	
		KK4	The current job provides a sense of personal accomplishment.	Pekerjaan saya di restoran memberikan rasa pencapaian pribadi.	

	adanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.	KK5	The relationship with supervisors is respectful and supportive.	Hubungan saya dengan atasan di restoran ini bersifat saling menghormati dan mendukung.	
Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari perilaku individu dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup proses yang dijalani individu dalam	K1	I find it easy to achieve my work goals because of the knowledge shared in my organization.	Saya merasa mudah mencapai target kerja saya karena adanya berbagi pengetahuan antar staf di restoran saya.	Restuputri et al. (2024)
		K2	My performance improves when my organization encourages learning new skills.	Kinerja saya meningkat ketika restoran saya mendorong saya untuk mempelajari keterampilan baru, seperti teknik pelayanan atau memasak.	

<p>mencapai tujuan organisasi. Kinerja berhubungan erat dengan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi dan dapat dilihat dari output, kualitas pekerjaan, serta kemampuan dalam memecahkan masalah.</p>	K3	I am able to adapt to changes at work thanks to the support from my organization.	Saya mampu beradaptasi terhadap perubahan operasional, seperti perubahan menu atau sistem pelayanan, berkat dukungan dari manajemen restoran.
	K4	I feel that my organization's responsiveness to uncertainty helps me stay productive.	Saya merasa restoran saya cepat beradaptasi terhadap perubahan situasi, seperti perubahan jam operasional atau permintaan pelanggan, sehingga saya tetap produktif.
	K5	I find that the ability to balance routine tasks and new challenges improves my performance.	Saya merasa kemampuan untuk mengelola tugas rutin (seperti menyajikan makanan) dan tantangan baru (seperti menghadapi permintaan khusus pelanggan)

				meningkatkan kinerja saya.	
--	--	--	--	----------------------------	--

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Pretest

Dengan memberikan survei g-form kepada sampel—meskipun dengan jumlah peserta yang lebih sedikit daripada tes utama—studi ini menggunakan uji coba pendahuluan. Tujuan dari uji coba pendahuluan adalah untuk menentukan apakah indikasi pertanyaan yang diperlukan untuk tes utama layak.

Peneliti memberikan survei g-form kepada setidaknya 30 dan hingga 40 responden yang memenuhi persyaratan sebagai Karyawan Generasi Milenial dengan setidaknya dua tahun pengalaman di sektor F&B di wilayah Tangerang.

#### 3.6.2 Uji Instrumen

Untuk memverifikasi bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden cukup sah untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya, dalam penelitian ini dilakukan dua jenis pengujian instrumen, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 3.6.2.1 Uji Validitas

Malhotra (2017) menyatakan bahwa tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan tingkat keakuratan hasil pengukuran dalam merefleksikan sifat-sifat alat atau fenomena yang diteliti. Menurut Malhotra (2017), tabel hasil pengukuran dari uji validitas adalah sebagai berikut.

*Tabel 3. 2 Uji Validitas*

No	Ukuran Validitas	Syarat
1	<i>Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy</i> yang digunakan untuk mengukur kecukupan pengambilan sampel dan menguji kelayakan analisis faktor.	Dinilai <b>VALID</b> jika $KMO \geq 0.5$

2	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada korelasi antara variabel dalam populasi.	Dinilai <b>VALID</b> jika Sig. < 0.05
3	<i>Anti-image Correlation Matrix</i> yang digunakan untuk memperlihatkan sebuah korelasi sederhana di antara semua pasangan variabel yang dimasukkan kedalam analisis.	Dinilai <b>VALID</b> jika MSA $\geq$ 0.5
4	<i>Factor Loading of Component Matrix</i> yang digunakan untuk menunjukkan korelasi sederhana antara faktor dan variabel.	Dinilai <b>VALID</b> jika CM $\geq$ 0.5

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Malhotra (2017) menyatakan bahwa tujuan dari uji validitas adalah untuk menentukan tingkat keakuratan hasil pengukuran dalam merefleksikan sifat-sifat alat atau fenomena yang diteliti. Menurut Malhotra (2017), tabel hasil pengukuran dari uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas

No	Ukuran Validitas	Indek	Syarat
1	<i>Chronbach's Alpha</i>	<i>Chronbach's Alpha</i>	Dinilai <b>VALID</b> jika <i>Chronbach's Alpha</i> > 0.6

### 3.6.3 Analisis Data Penelitian Menggunakan SEM

#### 3.6.3.1 Measurement (Outer) Model

Hair et al. (2017) menyatakan bahwa model pengukuran menentukan cara mengukur variabel laten dan konstruk. Ada beberapa beban dalam uji model luar untuk memverifikasi besaran dan pentingnya, khususnya

##### a. Convergent Validity

Penilaian derajat korelasi positif suatu ukuran dengan ukuran lain dalam konstruk yang sama Hair and Associates (2017). Nilai pemuatan faktor, yang  $\geq$  0,7, dan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE), asalkan nilai AVE  $\geq$  0,5, dapat digunakan untuk mengukur validitas konvergen.

b. Discriminant Validity

Selain itu, terdapat sedikit hubungan antara penilaian derajat perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lainnya. Hair dan rekan-rekannya (2017). Fornell Larcker, yang mensyaratkan korelasi antara variabel dan dirinya sendiri harus lebih tinggi daripada korelasi antara variabel lain, dan faktor pemuatan silang, yang menunjukkan bahwa nilai setiap variabel  $\geq 0,7$ , merupakan indikator validitas diskriminan.

c. Reliability

Keandalan komposit dan alpha Cronbach adalah metrik yang paling sering digunakan untuk menilai kemungkinan hubungan antara variabel item yang diamati; komposit setiap indikasi menentukan nilainya (Hair et. al. (2017)).

Tabel 3. 4 Measurement Model

No	Kategori	Parameter	Syarat
1	<i>Convergent Validity</i>	<i>Outer Loadings</i>	$OL \geq 0.7$
		<i>Average Variances Extracted</i>	$AVE \geq 0.5$
2	<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading Factor</i>	$CLF \geq 0.7$
		<i>Fornell Larcker</i>	$\sqrt{AVE} >$ korelasi variabel lain
3	<i>Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	$CA \geq 0.7$
		<i>Composite Reliability</i>	$\rho_c \geq 0.7$

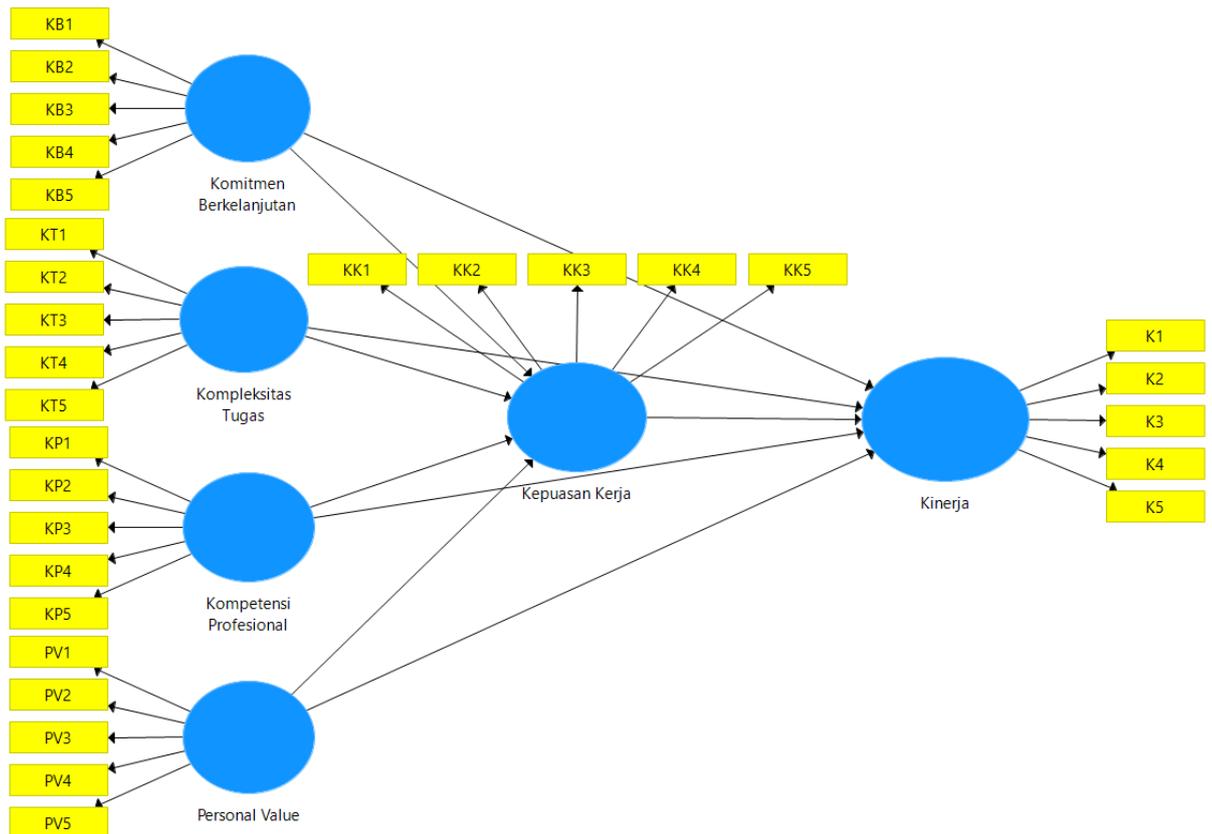
3.6.3.2 Structural (Inner) Model

Ketika hipotesis atau pengalaman peneliti menginformasikan penempatan dan urutan konstruksi, model struktural menunjukkan hubungan antara variabel laten (Hair et. al. (2017)).

Tabel 3. 5 Structural Model

Kategori	Parameter
----------	-----------

$R^2$	0,75 → kuat
	0,50 → sedang
	0,25 → lemah



Gambar 3. 1 Model Keseluruhan Penelitian  
 Sumber: Data Personal (2024)

### 3.6.4 Uji Mediasi

Berdasarkan pendapat Hayes (2013), analisis mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi oleh keberadaan variabel mediator. Proses ini mencakup pengujian terhadap pengaruh langsung dari variabel bebas ke variabel terikat, serta pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui mediator.

Dalam penelitian ini, analisis mediasi dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS atau PROCESS Macro pada SPSS, dengan pendekatan bootstrapping sebanyak 5.000 sampel. Efek mediasi dianggap signifikan apabila

interval kepercayaan (confidence interval/CI) dari efek tidak langsung tidak mengandung nilai 0.

Tabel 3.6 Uji Mediasi

No	Jenis Efek	Definisi	Syarat Signifikansi
1	Efek Langsung	Pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap dependen (Y)	Nilai p-value < 0.05
2	Efek Tidak Langsung	Pengaruh X terhadap Y melalui variabel mediasi (M)	CI tidak mengandung nilai 0 (bootstrapping)
3	Efek Total	Jumlah dari efek langsung dan tidak langsung	Diperoleh dari hasil total effects di output

### 3.7 Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Path Coefficient

Dengan menampilkan arah dan intensitas asosiasi dalam model analisis jalur—yang mungkin juga memiliki nilai positif atau negatif—koefisien rute digunakan dalam pengujian hipotesis untuk mewakili hubungan antara variabel.

#### 3.7.2 T-Statistic

Tujuan penggunaan statistik t dalam pengujian hipotesis adalah untuk menunjukkan apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh satu sama lain dalam situasi tertentu. Hair et. al. (2017).

#### 3.7.3 P-Value

Karena hipotesis nol yang sebenarnya dapat ditolak secara tidak tepat selama pengujian hipotesis, bahkan jika koefisien rute sebenarnya tidak sama dengan nol, dapat dikatakan bahwa itu tidak jauh berbeda dari nol berdasarkan Hair et. al. (2017).

Tabel 3. 6 Uji Hipotesis

Kategori	Parameter
<i>β-Coefficients</i>	nilai $\geq 0$ menunjukkan korelasi positif nilai $\leq 0$ menunjukkan korelasi negatif
<i>P-values</i>	<i>p-values</i> $\geq 0,05 \rightarrow$ Ho diterima (tidak berpengaruh) <i>p-values</i> $\leq 0,05 \rightarrow$ Ho ditolak (berpengaruh)
<i>T-values</i>	<i>one tailed</i> - $t \geq 1,64$ <i>two tailed</i> - $t \geq 1,96$

