

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang peneliti ambil Adalah karyawan generasi Z yang bekerja di industry *Education Technology* dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan di perusahaan tersebut. Generasi Z merupakan generasi atau kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan dalam berbagai aspek, generasi ini memiliki perbedaan seperti nilai, perilaku, dan preferensi disbanding generasi sebelumnya. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari hal teknologi, sosial, dan professionalitas.

Alasan peneliti mengambil objek penelitian generasi z yang bekerja di *Education Technology* karena generasi Z merupakan generasi yang mendominasi pekerja di Indonesia yang dikenal sebagai generasi yang mementingkan lingkungan kerja yang inklusif. Serta alasan penulis lebih fokus ke industry *Education Technology* karena generasi ini merupakan generasi yang memiliki minat tinggi pada perkembangan teknologi dan industry ini merupakan *industry* yang memiliki perkembangan yang signifikan semenjak covid-19, serta banyak perusahaan yang buka di Indonesia. Dengan alasan tersebut penulis memfokuskan objek penelitian ini kepada generasi z yang bekerja di *Education Technology* agar perusahaan edtech mengetahui alasan dan bagaimana mempertahankan karyawan generasi tersebut di perusahaan terkait.

#### **3.2.Metode Penelitian**

Terdapat dua metode penelitian yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Menurut John W. Creswell memberikan penjelasan mengenai dua metode tersebut:

1. Pendekatan Kualitatif

Pendekatan kualitatif merupakan metode yang mengeksplorasi dan memahami makna yang individua atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian ini merupakan penelitian yang melibatkan upaya penting seperti mengajukan pertanyaan, mengumpulkan data dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema umum dan menafsirkan data. Laporan akhir dari penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel.

## 2. Pendekatan Kuantitatif

Pendekatan kuantitatif adalah metode untuk menguji teori teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variabel variable ini diukur dengan instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka angka dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik.

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang pengukuran topiknya diteliti secara sistematis dan hasil dari penelitian ini berupa data angka yang membantu dalam menarik kesimpulan untuk hasil proses penelitian. Metode kuantitatif yang digunakan adalah menggunakan survei dari google form yang pertanyaannya menggunakan instrumen dari indikator variabel di penelitian ini yang kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif.

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang relevan atau sesuai dengan penelitian. Populasi tersebut relevan karena memiliki informasi yang dikumpulkan oleh proyek penelitian (Hair, Jr. et al., 2022). Populasi bisa dikatakan sebagai kelompok orang maupun kejadian yang menarik peneliti ingin membuat opini berdasarkan statistik.

Berdasarkan paparan diatas, maka target populasi pada penelitian ini adalah para karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *Education Technology* di daerah Jakarta dan Tangerang.

Dimana menurut artikel yang berjudul “*The Influence of Education, Digital Literacy and Generation Z Performance on the Performance of Employees of the Ministry of Defence's Defence Establishment*” menjelaskan lebih dari 51% Generasi Z memilih sektor teknologi dan lebih dari 65% Generasi Z tertarik dalam hal pengembangan dan pembelajaran secara daring.

### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang relative kecil dari populasi, dimana sampel harus representative dari populasi asal. Sampel harus mencerminkan karakteristik populasi dengan tujuan meminimalisir kesalahan terkait dengan pengambilan sampel. Terdapat dua jenis pengambilan sampel (Hair et al., 2017) yaitu:

#### 3.3.2.1. *Probability Sampling*

(Hair, Jr. et al., 2022) *Probability Sampling* adalah metode pengumpulan sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dalam terpilih sebagai sampling. Terdapat empat jenis *probability sampling*, antara lain:

##### 1. *Simple Random Sampling*

*Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam populasi sampel tersebut.

##### 2. *Stratified Sampling*

*Stratified Sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel dengan populasi memiliki tingkatan populasi dimana tingkatan tersebut memiliki karakteristik tertentu, oleh karena itu jumlah populasi pada setiap tingkatan tidak sama.

##### 3. *Cluster Sampling*

*Cluster Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan membagi terlebih dahulu populasi

berdasarkan area atau cluster. Selanjutnya dari beberapa cluster tersebut bisa diambil semua populasinya atau sebagian.

#### 4. *Double Sampling*

*Double Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana sampel pertama akan menjadi lebih kecil dan spesifik untuk mendapatkan informasi awal.

### 3.3.2.2.*Non-Probability Sampling*

*Non-Probability Sampling* merupakan metode yang setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Pemilihan unit sampling ini didasari pada pertimbangan atau penilaian subjektif. Terdapat lima jenis *non-probability sampling*, antara lain:

#### 1. *Convenience Sampling*

*Convenience Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan oleh kebetulan saja. Anggota populasi yang ditemui dan bersedia, akan menjadi sampel atau orang-orang terdekat peneliti.

#### 2. *Purposive Sampling*

*Purposive Sampling* merupakan teknik penetapan responden dengan sampling nya dipilih sesuai dengan kriteria tertentu.

#### 3. *Judgement Sampling*

*Judgement Sampling* merupakan metode penetapan sampel dengan menentukan kuota terlebih dahulu pada masing-masing kelompok, sebelum quota masing-masing kelompok terpenuhi maka penelitian belum dianggap selesai.

#### 4. *Quota Sampling*

*Quota Sampling* adalah metode pengumpulan sampel dengan memastikan representasi dari berbagai kelompok kecil berdasarkan karakteristik yang relevan dengan subjek penelitian.

#### 5. *Snowball Sampling*

*Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang pada awalnya kecil dan semakin banyak kedepannya. Teknik ini akan berhenti sampai informasi yang didapat dinilai cukup.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan sampling yang diambil oleh peneliti adalah *Probability Sampling*. *Probability Sampling* merupakan metode pengumpulan sampling yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama dalam terpilih sebagai sampling. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan teknik *Cluster Sampling* dimana teknik pengambilan sampel dengan membagi terlebih dahulu populasi berdasarkan area atau cluster. Selanjutnya dari beberapa cluster tersebut bisa diambil semua populasinya atau sebagian. Kriteria spesifik dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja di Industri *Education Technology* dan memiliki pengalaman kurang lebih 6 bulan keatas di daerah Jabodetabek. Kuesioner akan disebarluaskan melalui platform media sosial seperti Instagram, Line, dan Whatsapp, Selain itu peneliti juga menyebar kuesioner secara langsung ke kantor kantor *Education Technology* di Jabodetabek. Sampel dalam penelitian ini adalah para generasi Z yang sedang atau pernah bekerja di Industri *Education Technology*.

#### 3.3.3. *Sampling Size*

*Sampling Size* merupakan jumlah observasi atau responden yang dibutuhkan untuk memenuhi persyaratan analisis dan digunakan untuk mencapai tingkat data statistik yang memadai (Hair Jr et al., 2021)

Berdasarkan Hair, dalam menentukan ukuran sampel dibutuhkan setidaknya lima kali jumlah indikator lebih banyak dari variabel

yang di analisis. Hal ini bertujuan agar ukuran sampel dapat di anggap memadai, formulasinya sebagai berikut:

$$N = 10 \times \text{Indikator Penelitian}$$

Dimana jika penulis menyesuaikan dengan indikator penelitian adalah sebagai berikut:

$$N = 10 \times \text{Indikator Penelitian}$$

$$N = 10 \times 24$$

$$N = 240$$

Sehingga berdasarkan formulasi diatas, maka jumlah minimum sampel yang harus dikumpulkan adalah 240 responden. Peneliti akan membulatkan jumlah sampel menjadi 250 responden karyawan industry *Education Technology* di area Jabodetabek.

### 3.4.Teknik Pengumpulan Data

Menurut Fink (2002) dalam buku Research Design menunjukan bahwa terdapat empat strategi dalam mengumpulkan data, antara lain: (1) Kuesioner, (2) Wawancara, (3) *Review* catatan terstruktur, dan (4) Observasi terstruktur. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode survei. Survei ini dilakukan dengan menyebar kuesioner melalui Google Form yang disebar kepada target sampel. Penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala ini di rancang untuk memungkinkan responden menilai seberapa kuat setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat dengan mulai dari pilihan sangat negatif hingga sangat positif. Pada kuesioner yang akan disebar ke responden, mereka diminta untuk menunjukan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju, serta peneliti menggunakan skala likert dengan pernyataan positif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian

Keterangan	Skala Likert
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2

Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### 3.5. Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Job Stress	<p><i>Job Stress</i> merupakan situasi dimana seorang karyawan menerima tekanan kerja yang berlebihan dan bentuk nya meliputi kecemasan, depresi, kemarahan, sakit kepala, kecelakaan, dan penyakit lainnya (Gary Dessler, 2018).</p>	Tekanan kerja berlebihan	Beban kerja telalu tinggi	Saya merasa beban kerja terlalu tinggi
			Target tidak realistik	Saya merasa target pekerjaan dari atasan tidak realistik
		Emosi Negatif	Kemarahan	Saya mudah marah saat mendapat tugas yang berlebihan
			Depresi	Saya sering depresi saat mendapat tugas yang banyak

	<p><i>Job Stress</i> adalah fenomena Psiko-Biologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dipengaruhi oleh ketidakseimbangan kerja (<i>Job Instability</i>), tekanan waktu (<i>Time Pressure</i>), serta perubahan pola bekerja. (Alekhine et al, 2023)</p>	Tekanan waktu ( <i>Time Pressure</i> )	Tuntutan untuk bekerja dengan cepat	Saya sering merasa tertekan karena banyak tenggat waktu yang ketat.
	<p><i>Job Stress</i> juga berarti ketegangan yang di rasakan ketika mengerjakan tugas pekerjaan karena adanya tuntutan, kendala, dan perasaan tidak yakin akan kemampuan diri sendiri (Kinicki &amp; Williams, 2016).</p>	Perasaan Tidak Yakin	Perasaan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan	Saya merasa tidak mampu memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang diberikan
<i>Presenteeism</i>	<i>Presenteeism</i> adalah	Tuntutan pekerjaan	Deadline yang ketat	Deadline tugas yang ketat

			membuat saya tetap datang ke kantor walaupun sedang sakit
		Tekanan dari atasan	Tekanan pekerjaan membuat saya sulit mengambil waktu istirahat

UMN

(Karanika-Murray & Cooper, 2018).			
Konsep <i>Presenteeism</i> merupakan ketika seorang karyawan tetap bekerja meskipun dalam keadaan tidak sehat atas dasar dedikasi, dimana hal ini diakibatkan karena beberapa hal seperti beban kerja yang berlebihan, belum mendapatkan hak cuti, pekerjaan belum selesai, dan target yang belum tercapai (Hesketh & Sir Cary Cooper, 2018).	Wajib datang ke tempat kerja	Budaya pekerjaan saya mewajibkan saya harus WFO	
	Kehadiran	Tidak menggunakan hak cutinya	Saya enggan menggunakan cuti sakit walaupun merasa tidak sehat.

	<p><i>Presenteeism</i> merupakan gambaran dimana karyawan datang ke kantor untuk bekerja dalam keadaan sakit.</p> <p><i>Presenteeism</i> dalam konteks konsekuensi adalah menghadiri pekerjaan dalam keadaan sakit sehingga berdampak pada produktivitas, target dalam bekerja, dan mental karyawan yang disebabkan oleh kesehatan (Mcgregor &amp; Caputi, 2022).</p>		Kesalahan atau revisi yang cukup banyak	Saya sering melakukan kesalahan saat kurang enak badan
		Kualitas kerja menurun	Pekerjaan tidak sesuai SOP	Saya sering tidak melakukan SOP saat kondisi badan kurang sehat

Job Satisfaction	<i>Job Satisfaction</i> merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian atas karakteristiknya , dimana individu dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya. Hal ini dapat diukur dari lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. (Robbins & Judge, 2024)	Pandangan positif pekerjaan	Gaji sesuai dengan tanggung jawab dan beban	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai
		Komunikasi dengan rekan kerja dan senior	Komunikasi dengan senior	Komunikasi dengan rekan kerja dan senior berjalan dengan terbuka.
	Peluang promosi	Kesempatan pengembangan diri tersedia		Saya merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya
	<i>Job Satisfaction</i> merupakan dukungan manajer	memotivasi		Saya merasa termotivasi

	<p>suatu perasaan yang timbul di lingkungan kerja yang dirasakan oleh perusahaan karena adanya lingkungan pekerjaan yang positif dan sehat, hal ini meningkatkan kepuasan dan produktivitas.</p> <p>Faktor yang mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> ini adanya beberapa faktor yaitu kegembiraan bekerja, dukungan manajer, dukungan pengembangan karir, pujian dan pengakuan dalam bekerja (Cabral-thomas Lee, 2022).</p>		dalam bekerja dari atasan
		Supportif	Atasan saya bersikap suportif ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
	Pujian	Apresiasi capai target	Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian target kerja saya

<i>Turnover Intention</i>	Turnover Intention adalah dorongan atau niat yang dimiliki karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau dasar keputusan pribadi yang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi lainnya.	Peluang karir	Merasa memiliki peluang karir lebih baik ditempat lain	Saya melihat perusahaan lain memiliki peluang karir lebih baik
	Merasa perkembangan karir ditempat kerja terbatas		Perusahaan saya tidak memiliki peluang karir	
	Turnover adalah tingkat karyawan meninggalkan perusahaannya dalam kurun waktu tertentu, dimana	Motivasi kerja	Merasa puas atas kinerja	Saya merasa puas saat pekerjaan saya berjalan sesuai dengan rencana saya
	Tidak ada niat bekerja		Saya kehilangan	

	motivasi kerja, dukungan sosial, dan kelelahan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi niat karyawan melakukan turnover (Gary Dessler, 2018).			energi untuk menyelesaikan pekerjaan setiap hari
	<p><i>Turnover Intention</i> merupakan fenomena yang terjadi dalam dunia pekerjaan dimana karyawan memutuskan keluar dan berganti pekerjaan karena berbagai alasan, dimana fenomena ini berdampak bagi kinerja, moral, dan keberlanjutan</p>	<p>Karyawan memilih untuk bertahan</p> <p>Keberlanjutan Karyawan</p>	<p>Saya berencana untuk bertahan lama di perusahaan ini</p>	<p>Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru.</p>

karyawan  
(Bussin, 2018).

Sumber: Dokumen Pribadi, 2025

### 3.6.Teknik Analisis Data

Menurut (Hair, 2022) *Structural Equation Modeling (SEM)* mengacu pada serangkaian teknik statistik dalam memperkirakan besaran arah dugaan pada adanya sebab akibat. SEM ini memungkinkan peneliti memodelkan dan memperkirakan hubungan yang kompleks antara beberapa variabel dependen dan independen, dimana konsep ini teknik analisis ini memperhitungkan kesalahan pengukuran dalam variabel observasi dan hasilnya memperoleh pengukuran yang lebih presisi terhadap konsep konsep teoritis yang diteliti. Terdapat 2 model *Structural Equation Modeling*, yaitu;

#### 1. *Covariance-based Structural Equation Modeling (CB-SEM)*

CB-SEM adalah model yang digunakan untuk mengonfirmasi atau menolak teori yang merupakan serangkaian hubungan sistematis antara beberapa variabel yang dapat diuji secara empiris. Hal ini dilakukan untuk menentukan seberapa baik model teori untuk kumpulan data sampel. Secara singkat, CB-SEM akan memperkirakan parameter model, sehingga perbedaan antara matriks kovarians yang diestimasi serta sampel dapat diminimalkan (Hair, 2022)

#### 2. *Partial Least Squares Equation Modeling (PLS-SEM)*

PLS-SEM merupakan model yang melakukan pendekatan secara kausal-prediktif dimana fokusnya kepada penjelasan varian variabel dependen model. Secara singkat PLS-SEM menggabungkan analisis komponen utama dan analisis jalur berbasis regresi, PLS-SEM memperkirakan parameter sekumpulan persamaan model persamaan struktural (Hair, 2022)

Oleh karena itu, peneliti menggunakan PLS-SEM dalam penelitian ini dengan tujuan untuk dapat memprediksi pengaruh dari variabel independent terhadap dependen, serta membantu menjelaskan hubungan antara variabel independent dengan variabel indikator. Menurut (Hair, 2022), langkah-langkah

dalam pengelolahan data menggunakan PLS sebagai berikut, *Structural Model (Inner Model)* yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dan *Measurement Model (Outer Model)* model yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

### 3.6.1. Pengukuran *Pre-Test*

*Pre-test* atau *pilot test* merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam skala kecil dalam menguji kuesioner, checklist wawancara yang bertujuan untuk meminimalkan kemungkinan responden mengalami kesulitan dalam menjawab pertanyaan serta masalah pencatatan data untuk memungkinkan penilaian terhadap validitas pertanyaan dan realibilitas data yang dikumpulkan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan komentar dari responden dalam *Pre-test* mengenai survei yang disebar. Tujuan nya agar peneliti dapat memastikan bahwa data yang terkumpul bisa dipindahkan ke perangkat lunak dan digunakan dalam menganalisis data. Dalam *Pre-test* peneliti menyebarkan kepada 30 responden karyawan generasi z yang bekerja di industri *Education Technology* di Kabupaten Tangerang melalui *Google Form*.

## 3.7.Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Ir. Syofian Siregar, 2017).

### 3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ir. Syofian Siregar, 2017). Validitas sebagai salah satu uji yang berkaitan dengan seberapa baik instrument yang

dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang akan diukur.

Berikut merupakan tabel kriteria yang gunakan untuk menilai uji validitas:

No	Ukuran Validitas	Definisi	Nilai yang disyaratkan
1.	<i>Factor Analysis of Component Matrix</i>	Ukuran yang menunjukkan seberapa besar korelasi setiap item pernyataan yang terbentuk dalam analisis faktor.	Dinyatakan VALID jika nilai <i>Component Matrix</i> $>0,5$ Dinyatakan TIDAK VALID jika nilai <i>Component Matrix</i> $<0,5$
2.	<i>Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy Test</i>	Ukuran uji validitas yang digunakan untuk mengukur kecukupan sampel dalam analisis faktor.	Dinyatakan VALID jika nilai <i>KMO Test</i> $>0,5$ Dinyatakan TIDAK VALID jika nilai <i>KMO Test</i> $<0,5$
3.	<i>Bartlett's Test</i>	Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antar variabel dalam suatu data.	Dinyatakan VALID jika nilai <i>Bartlett's Test</i> menunjukkan signifikan sebesar 0,000 Dinyatakan TIDAK VALID jika nilai <i>Bartlett's Test</i> menunjukkan signifikan melebihi 0,000
4.	<i>Anti-Image Matrices (Anti-Images Correlation)</i>	Matriks yang menunjukkan korelasi parsial antar variabel setelah pengaruh variabel lain dihilangkan.	Dinyatakan VALID jika tabel <i>Anti-Image Matrices</i> yang terdapat huruf a ( <i>Measures of Sampling Adequacy (MSA)</i> ) menunjukkan signifikan $>0,5$ Dinyatakan TIDAK VALID

		jika tabel <i>Anti-Image Matrices</i> yang terdapat huruf a ( <i>Measures of Sampling Adequacy (MSA)</i> ) menunjukkan signifikan $<0,5$
--	--	--

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

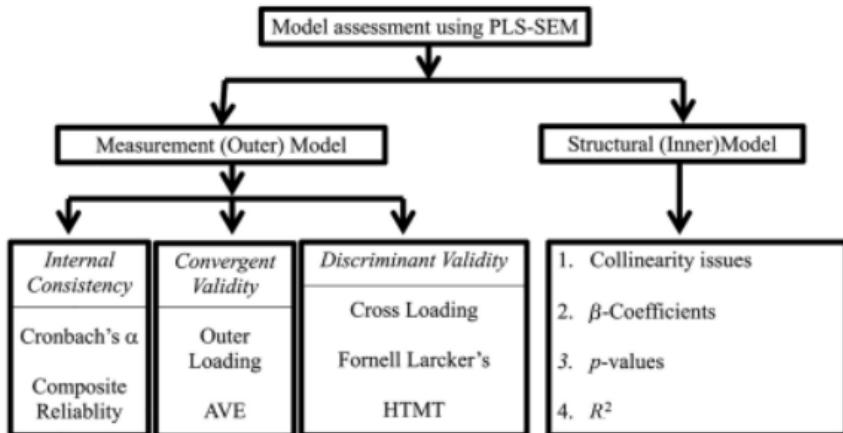
Uji Reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauhmana pengukuran yang dilakukan tersebut tanpa adanya kesalahan dan oleh sebab itu uji ini akan menjamin konsistensi pengukuran diberbagai poin pada instrumen tersebut. Dengan kata lain, pengukuran uji reliabilitas merupakan pengukuran indikator stabilitas serta konsistensi dimana instrument tersebut akan mengukur konsep serta menilai kesesuaian (Ir. Syofian Siregar, 2017). Berikut merupakan tabel kriteria yang akan digunakan untuk menilai uji reliabilitas:

No	Ukuran Reliabilitas	Definisi	Nilai yang disyaratkan
1.	<i>Composite Reliability</i>	Ukurang reliabilitas yang tidak mengukur indikator yang sama, namun mengukur konsistensi internal dari variabel yang diukur mewakili konstruk laten yang ditetapkan sebelum validitas dapat dinilai (Hair, 2022)	Dinyatakan VALID jika nilai <i>Composite Reliability</i> $>0,7$ Dinyatakan TIDAK VALID jika nilai <i>Composite Reliability</i> $<0,7$
2.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ukuran yang mengansumsikan	Dinyatakan VALID jika nilai <i>Cronbach's Alpha</i> $>0,7$

		<p>ambang batas yang sama dengan reliabilitas komposit, namun keterbatasan nya adalah asumsi bahwa semua indikator dalam populasi adalah indikator yang sama (Hair, 2022)</p>	Dinyatakan TIDAK VALID jika nilai <i>Cronbach's Alpha</i> <0,7
--	--	---	--

### 3.8. Analisis Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian dan analisis dari beberapa variabel yang dipakai menggunakan metode *Partial Least Squares – Structural Equation Model* (PLS-SEM). PLS SEM adalah pengujian yang menekankan prediksi dan melonggarkan keterkaitan data, serta spesifikasi hubungan. Metode PLS-SEM ini bertujuan untuk memaksimalkan varians dari variabel laten endogen dengan mengestimasi hubungan model antara variabel dalam urutan regresi kuadrat. Analisis ini terdiri dari dua model, yaitu *measurement model (outer model)* yang mempresentasikan apakah variabel terukur dapat mewakili sebuah konsep dan *structural model (inner model)* yang menunjukkan keterkaitan antar variabel.



Gambar 3. 1 Model PLS SEM

Sumber: Pethak et al., 2023

### 3.9. Uji Hipotesis

#### 1. Path Coefficient

*Path Coefficient* merupakan perkiraan atau estimasi dari hubungan jalur dalam model struktural yaitu hubungan antar konstruk dalam model, hubungan ini sesuai dengan beta terstandar dalam analisis regresi (Hair, 2022)

#### 2. P-Value

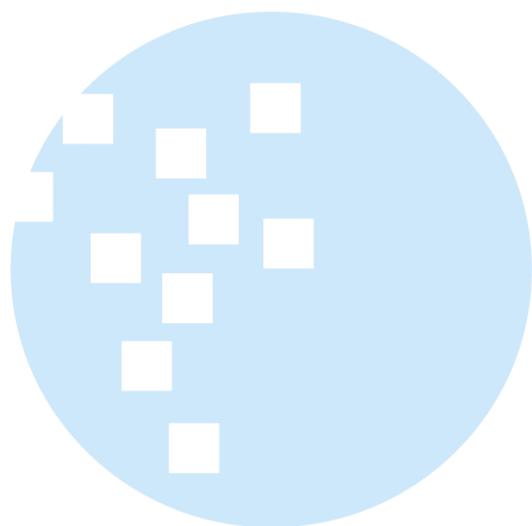
*P-value* merupakan ukuran statistic yang digunakan dalam mengevaluasi tingkat signifikansi suatu hasil temuan, dimana p value mengidentifikasi sejauh mana bukti data akan mendukung atau menolak hipotesis nol yang diajukan.

Ketika  $p\text{-value} > 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan antar hipotesis kedua variabel, sedangkan jika  $p\text{-value} < 0,05$  maka terdapat pengaruh signifikan antara hipotesis kedua variabel dimana peneliti menetapkan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

#### 3. T-Value

*T- value* merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dimana ukuran ini digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi perbedaan antar sampel serta parameter populasi.

Pada signifikansi ini menggunakan *one-tailed* atau bersifat satu arah dengan tingkat *significant level* di 5% sehingga t-value nya 1,65.



UMN