

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah *employee empowerment*, *employee engagement* dan kinerja karyawan. Adapun yang menjadi subjek penelitiannya adalah karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya. Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi *employee engagement* di ATR/BPN – Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Instansi ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu kantor yang bergerak dibidang pertanahan. Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian ATR menyelenggarakan fungsi antara lain perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang tata ruang, infrastruktur keagrariaan/pertanahan, hubungan hukum keagrariaan/pertanahan, penataan agraria/pertanahan, pengadaan tanah, pengendalian pemanfaatan ruang dan penguasaan tanah, serta penanganan masalah agraria/pertanahan, pemanfaatan

ruang, dan tanah. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Agraria dan Tata Ruang di daerah dan pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang.

Setiap organisasi memiliki logo sebagai identitas. Sebuah logo diaplikasikan sebagai bentuk komunikasi visual. Selain itu logo juga disebut dengan simbol, tanda gambar yang berfungsi sebagai lambang, tanda pengenal (ciri khas) dari suatu organisasi. Berikut adalah logo instansi Kantor ATR/BPN:



Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

Gambar 3. 1
Logo instansi ATR/BPN

Filosofi Ikon Logo:

1. Empat butir padi melambangkan Kemakmuran dan kesejahteraan. Memaknai atau melambangkan 4 (empat) tujuan Penataan Pertanahan yang akan dan telah

dilakukan BPN RI yaitu kemakmuran, keadilan, kesejahteraan sosial dan keberlanjutan.

2. Lingkaran bumi melambangkan sumber penghidupan manusia. Melambangkan wadah atau area untuk berkarya bagi BPN RI yang berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang ada didalam bumi yang meliputi tanah, air dan udara.
3. Sumbu melambangkan poros keseimbangan. 3 (tiga) Garis Lintang dan 3 (tiga) Garis Bujur Memaknai atau melambangkan pasal 33 ayat 3 UUD 45 yang mendasari lahirnya Undang-undang Pokok Agraria (UUPA) nomor 5 tahun 1960.
4. Sebelas bidang grafis bumi memaknai atau melambangkan 11 (Sebelas) agenda pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI. Bidang pada sisi sebelah kiri melambangkan bidang bumi yang berada diluar jangkauan wilayah kerja BPN RI.
5. Warna Coklat melambangkan bumi, alam raya dan cerminan dapat dipercaya dan teguh. Warna Kuning Emas melambangkan kehangatan, pencerahan, intelektual dan kemakmuran. Warna Abu-abu melambangkan kebijaksanaan, kedewasaan serta keseimbangan.

3.1.2 Visi dan Misi ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

3.1.2.1 VISI:

Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

3.1.2.2 MISI:

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

1. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
2. peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
3. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.
4. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Memperkuat lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

3.1.3 Struktur Organisasi Instansi ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

Struktur organisasi instansi pertanahan kabupaten Tasikmalaya ini sesuai dengan peraturan Menteri Agraria Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.



Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Tasikmalaya

Gambar 3. 2
Struktur Organisasi ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019: 2). Setiap penelitian memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini tujuannya adalah untuk pembuktian dari hipotesis yang ditetapkan.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif dimana mengelola survei ke sampel atau ke seluruh populasi untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku atau karakteristik populasi (Cresswell, 2014). Untuk mencapai tujuan penelitian yang telah dirumuskan, data dan informasi tentang kinerja karyawan dikumpulkan melalui survei. Penelitian dilakukan dengan menggunakan

metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner kepada karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya yang datanya diambil dari sampel jenuh.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Eksogen)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *employee empowerment* (X).

2. Variabel Dependen (Endogen)

Sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Mediasi (*Variable Intervening*)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan menjadi

hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah *employee engagement* (Z).

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Employee Empowerment</i> (X)	<i>Employee empowerment</i> adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan	1. <i>Choice or determination</i> (pilihan atau penentuan sendiri)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki keleluasaan/kebebasan dalam menentukan pekerjaannya 	Interval
		2. <i>Competency</i> (kompetensi)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan 	
		3. <i>Meaningfulness</i> (makna kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan dinilai penting oleh karyawan • Pekerjaan yang diinginkan oleh karyawan 	
		4. <i>Impact</i> (hasil kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan karyawan berdampak pada organisasi 	
<i>Employee Engagement</i> (Z)	<i>Employee engagement</i> merujuk pada perilaku karyawan yang bertindak atau melaksanakan pekerjaannya melebihi kewajiban yang digariskan kepadanya.	1. <i>Vigor</i> (semangat)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat yang tinggi • Kemauan untuk berusaha/pantang menyerah 	Interval
		2. <i>Dedication</i> (dedikasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan yang terbaik bagi organisasi 	
		3. <i>Absorption</i> (Menyatu)	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus dalam bekerja 	

	<p>Keterikatan secara emosional menunjukkan tekad yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan dengan kualitas terbaik yang mampu dilakukan karyawan kepada perusahaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terikat dengan pekerjaan 	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi 2. Kuantitas kerja <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan 3. Ketetapan waktu <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan disiplin mengikuti aturan yang berlaku 4. Efektivitas <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu mencapai efektivitas kerja 5. Kemandirian <ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan 	Interval

3.2.3 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapat informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan jenis data yang diperoleh oleh peneliti dari objek atau lingkungan yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya mengenai *Employee empowerment*, *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan. Hasil dari data tersebut dikumpulkan dan diolah oleh peneliti.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan nantinya akan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya orang, tetapi juga objek dan juga benda – benda alam lainnya (Sugiyono, 2019: 126). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 64 orang.

3.2.2.3 Penentuan Sampel (Teknik *Sampling*)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat dari jumlah populasi, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik

pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

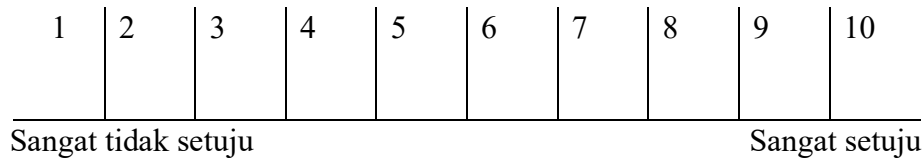
Selain itu, dijelaskan pula bahwa ukuran sampel PLS-SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah yang besar dengan minimal yang direkomendasikan antara 30 sampai 100 kasus (Ghozali & Latan, 2015). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya yang diperoleh sebanyak 64 responden.

3.2.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval. Dimana skala interval untuk memperoleh data, jika data yang diolah akan menunjukkan pengaruh atau hubungan antara setiap variabel. Kuesioner atau angket akan disebarluaskan melalui google form kepada para karyawan ATR/BPN Kabupaten Tasikmalaya.

Pernyataan yang tertulis dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Bipolar Adjective*. Skala *bipolar adjective* yaitu penyempurnaan dari *semantic scale* dengan maksud untuk mendapatkan respon berupa *intervally scaled data* (Ferdinand, 2014). Skala yang digunakan merupakan skala 1-10, angka 1 berarti sangat tidak setuju hingga angka 10 berarti sangat setuju.

Berikut merupakan pemberian skor atau nilai pada pertanyaan kuesioner penelitian ini:



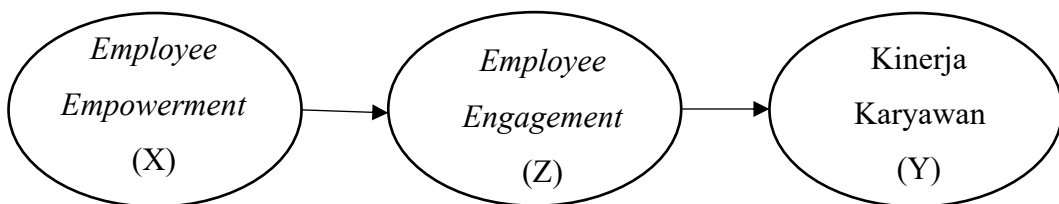
Untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner yang penulis sediakan maka skala yang dibuat untuk seluruh variabel yaitu sebagai berikut.

- Skala 1-5 penilaian cenderung tidak setuju
- Skala 6-10 penilaian cenderung setuju

3.2.5 Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dalam penelitian ini menggunakan model penelitian untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu *employee empowerment*, *employee engagement*.

Adapun model penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian 2024

Gambar 3.3
Model Penelitian

Keterangan:

X = *Employee Empowerment*

Y = Kinerja Karyawan

Z = *Employee Engagement*

3.2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang digunakan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pendekatan PLS (*Partial Least Square*). *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah teknik analisis multivariat yang dapat dipergunakan untuk menganalisis pola korelasi antara variabel dan indikatornya, variabel yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model. *Partial Least Square* (PLS) merupakan suatu metode analisis yang powerfull karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali & Latan, 2015). Dalam PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan sebagai membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau pengujian proporsi. *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software SmartPLS.

3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa mencoba membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi. Analisis ini dapat menggunakan berbagai macam alat seperti tabel, grafik, diagram, perhitungan, serta nilai-nilai statistik seperti modus, median, dan mean (Sugiyono, 2019).

Perhitungan kuesioner menggunakan rumus sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

3.2.6.2 Pengembangan Model Berbasis Teori

Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara variabel yang diasumsikan peneliti tidak terletak pada metode analisis yang dipilih, sebaliknya itu terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.

Tabel 3. 2
Variabel dan Konstruk Penelitian

No.	<i>Unobserved Variable</i>	<i>Construct</i>	Kode
1.	<i>Employee Empowerment (X)</i>	1. Karyawan memiliki keleluasaan/kebebasan dalam menentukan pekerjaannya	X1
		2. Karyawan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan	X2
		3. Pekerjaan dinilai penting oleh karyawan	X3
		4. Pekerjaan yang diinginkan oleh karyawan	X4
		5. Pekerjaan karyawan berdampak pada organisasi	X5
2.	<i>Employee Engagement (Z)</i>	1. Semangat yang tinggi	X6
		2. Kemauan berusaha/pantang menyerah	X7
		3. Memberikan yang terbaik bagi organisasi	X8
		4. Fokus dalam bekerja	X9

		5. Terikat dengan pekerjaan	X10
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan organisasi	X11
		2. Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	X12
		3. Karyawan disiplin mengikuti aturan yang berlaku	X13
		4. Karyawan mampu mencapai efektivitas kerja	X14
		5. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan	X15

3.2.6.3 Pengembangan Model PLS-SEM

Dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (Hamid & Anwar, 2019).

1. Evaluasi *Outer Model*

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, atau bisa disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*. Tahapan perancangan model ini akan mendefinisikan dan menentukan hubungan

antara konstruk laten serta indikator reflektifnya. Model pengukurannya bersifat reflektif dan mengacu pada penegasan bahwa perubahan konstruk laten memengaruhi perubahan indikator (Ghozali, 2014). Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut.

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten eksogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan matrix loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan dengan dan dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Outer model (model pengukuran) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2009). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* adalah sebagai berikut.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 (Abdullah, 2015). Rumus AVE (*average variance extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

AVE adalah rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. λ Melambangkan *standardize loading factor* dan i adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dianggap cukup dan *validitas convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk.

Metode discriminant validity adalah menguji *validitas discriminant* dengan indikator reflektif yaitu melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $>0,7$. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*underestimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. *Composite reliability* adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposisi (PC) adalah $\geq 0,7$ (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan output yang dihasilkan SmartPLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \lambda_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

d. *One Order Confirmatory Factor Analysis*

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (one order) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian one order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada bootstrapping, nilai tabel path

coefficient akan menunjukkan tingkat signifikan dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $>1,96$ (Ghozali & Latan, 2015).

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifest di skala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Ghozali & Latan, 2015).

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_3\xi_1 + \gamma_4\xi_2 + \zeta_2$$

Dimana γ_{jb} (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan Γ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan eksogen (ξ), sedangkan β_{ji} (dalam matriks dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (η) dengan endogen (η); untuk range i dan b . Parameter ζ_j adalah variabel *inner residual*. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser*, *Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-Square (R²)*

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-square (R²)* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai *R²* berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan. Hasil uji *R-Square (R²)* sebagai berikut.

b. *Godness Of Fit*

Selanjutnya perhitungan nilai *Godness Of Fit* dapat diukur dengan menggunakan teknik *Q-square* dan *Normed Fit Index (NFI)*.

- *Q-Square*

Semakin tinggi nilai *Q-Square* maka semakin baik pula model yang diteliti atau dapat dikatakan fit. Adapun rumus dari *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$Q - Square = 1 - [1 - R^2_1] \times [1 - R^2_2]$$

Keterangan:

R^2_1 = *R-Square* 1

R^2_2 = *R-Square* 2

- ***Normed Fit Index***

Adapun suatu model dikatakan Fit apabila memiliki nilai NFI $> 0,9$ nilai NFI dikatakan semakin baik tau fit apabila semakin mendekati nilai 1.

2. Uji Hipotesis (Resampling Booster)

Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tiled*) t-value 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58 (*significance level* = 1%), Setelah itu melalui prosedur *bootstrapping* akan diperoleh nilai estimasi koefisien jalur, nilai akan dianggap signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (Ghozali & Latan dalam Hamid & Anwar, 2019:43).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis pengaruh langsung atau *direct effect* digunakan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hubungan langsung antar variabel dapat dilihat dari nilai *path coefficient* yang bernilai positif atau searah, apabila nilai original sample pada *path coefficient* lebih dari 0 atau bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa hipotesis berpengaruh positif. Selain itu hipotesis dikatakan signifikan jika nilai P-value $< 0,05$ maka hipotesis dikatakan tidak signifikan atau dapat juga dilihat dari nilai T-statistik apabila nilai T-statistik lebih dari 1,96 maka hipotesis dikatakan signifikan dan apabila kurang dari 1,96 maka hipotesis tidak signifikan.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dalam menganalisis pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi, dapat dilihat dari nilai *specific indirect effect*, dimana hipotesis dikatakan signifikan apabila nilai P-value $< 0,05$ berarti variabel mediator mampu memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel dependen terhadap variabel independen. Sedangkan jika nilai P-value $0,05$ maka tidak signifikan jadi variabel mediator tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung dari variabel dependen terhadap variabel independen.