

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.9 Objek Penelitian

Objek di dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Dukungan Organisasi, Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya.

1.9.1 Gambaran Singkat Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea

Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kerupuk olahan. Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya didirikan pertama kali pada tahun 1963. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga yang sudah turun-menurun hingga sekarang, sudah mencapai 3 generasi. Awal mula pembentukan perusahaan kerupuk ini adalah ide dari buyut Bapak H. Dani, selaku pewaris Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya. Ide tersebut terbentuk karena pada zaman buyut Bapak H. Dani masih jarang Kerupuk di daerahnya yaitu daerah Sawah Lempay Jalan Sukalaya yang sekarang menjadi tempat beroperasinya perusahaan ini. Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya ini sudah berdiri selama 59 tahun. Perusahaan ini juga sudah menjadi kepercayaan perusahaan-perusahaan makanan yang berdomisili di Tasikmalaya. Dengan bumbu yang khas dan gurih, rasa kerupuk ini memang berbeda dari rasa kerupuk di perusahaan lain.

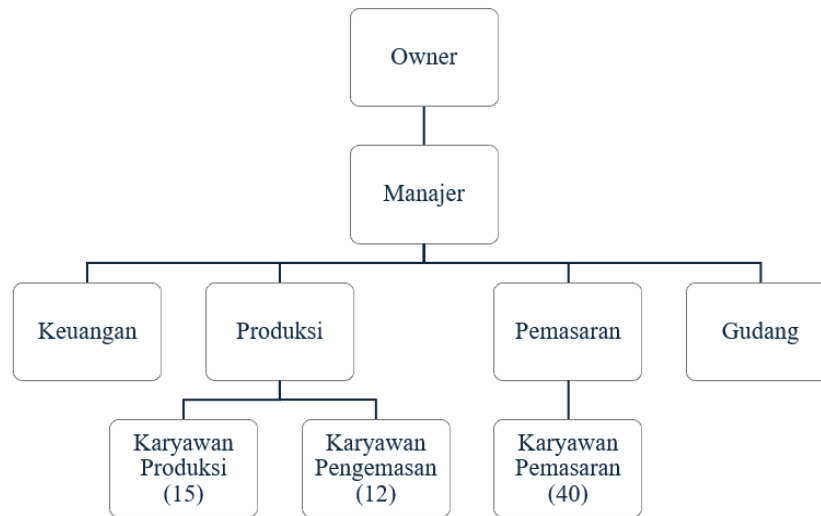
Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya, nama “Si Geboy Tea” berasal dari ikan perliharaan buyut Bapak H. Doni. Pada saat itu, Buyut Bapak H. Doni akan memberi makan ikan di kolam ikan, tetapi kehabisan pakan ikan dan belum sempat untuk

membelinya karena ada keperluan yang harus diselesaikan dirumahnya. Kebetulan, banyak bubuk dari kerupuk sisa hasil produksi yang sudah tidak terpakai. Lalu, Buyut Bapak H. Doni ini memberikan makan bubuk kerupuk tersebut kepada ikannya dan setiap kali diberi makan bubuk kerupuk ikan tersebut selalu “menggeboy” padahal ketika diberi makanan yang lain ikan tersebut tidak pernah menggeboy. Dari situlah terciptanya nama “Si Geboy Tea” dan logo ikan yang seperti sedang menggeboy.

1.9.2 Struktur Organisasi Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea

Supaya setiap aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan perlu adanya pembagian tugas dan tanggung jawab serta jenjang antara bagian-bagian yang ada dalam perusahaan supaya karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan nyaman di perusahaan. Dalam hal ini Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea menggunakan struktur organisasi yang berbentuk garis (linear) dimana pemimpin perusahaan terjun secara langsung memimpin dan mengatur para bawahannya, sedangkan para karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya masing-masing di Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea.

Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea ini memiliki 67 karyawan yang terbagi menjadi 15 karyawan bagian produksi, 12 karyawan bagian pengemasan, dan 40 karyawan bagian penjualan.



Gambar 3. 1

Struktur Organisasi Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea

Sumber: Data Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya

1.9.3 Job Description

Job description adalah keperluan pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, tugas serta kegiatan sesuai dengan porsinya masing-masing (Sinambela, 2017). *Job description* dalam Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea diantaranya sebagai berikut:

1. Owner
 - a. Membuat perencanaan, peraturan, target yang harus dicapai dan strategi dalam perusahaan.
 - b. Memastikan semua manajer bagian bekerja sesuai job desk dan bekerjasama dengan baik antar bagian.
 - c. Memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - d. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada seluruh manajer dan karyawan yang berprestasi.

2. Manajer Keuangan

- a. Mencatat dan melaporkan hasil penjualan harian kepada pemimpin perusahaan.
- b. Mencatat pengeluaran dan pemasukan ketika perusahaan beroperasi.
- c. Menganalisis kinerja keuangan perusahaan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau strategi keuangan.

3. Manajer Produksi

- a. Memastikan ketersediaan barang setengah jadi dan barang jadi sesuai kebutuhan dan permintaan.
- b. Mengawasi kinerja karyawan bagian produksi dan pengemasan.
- c. Mengidentifikasi dan menerapkan perbaikan proses untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk.

4. Manajer Pemasaran

- a. Memasarkan dan menjual produk dengan baik.
- b. Mencapai target yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Dalam memasarkan produk, manajer mampu membaca keadaan pasar.

5. Manajer Gudang

- a. Memastikan ketersediaan bahan baku untuk proses produksi.
- b. Mengelola dan mengawasi operasi harian gudang, termasuk penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang.
- c. Mengawasi barang yang masuk dan keluar.

6. Karyawan Produksi

- a. Melaksanakan proses produksi sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.
 - b. Memastikan kelancaran aliran produksi dan menjaga kualitas produksi.
 - c. Melakukan pemeriksaan kualitas produk secara berkala.
 - d. Bekerjasama dengan tim produksi lainnya untuk mencapai target produksi dan kualitas yang ditetapkan.
7. Karyawan Pengemasan
- a. Mengemas produk sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Memastikan kebersihan dan kerapian kemasan produk.
 - c. Memeriksa kualitas kemasan dan produk sebelum dikirim ke pelanggan.
8. Karyawan Pemasaran
- a. Mengelola dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan.
 - b. Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan produk.
 - c. Melakukan kegiatan promosi dan pemasaran seperti pameran, presentasi produk, atau kunjungan ke pelanggan.

1.10 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Keupuk Si Geboy Tea adalah dengan menggunakan metode penelitian survei.

Metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk memperoleh data yang terjadi pada masa lampau maupun yang terjadi saat ini

berupa keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, serta untuk menguji hipotesis tentang variable sosiologis dan psikologis dari sampel yang telah diambil dari populasi terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan berupa wawancara atau kuesioner yang tidak mandalam (Sugiyono 2022:6)

1.10.1 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator**”, maka terdapat variabel bebas yaitu yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1) dan dukungan organisasi (X_2), variabel terikat yaitu retensi karyawan (Y), dan variabel mediator yaitu kepuasan kerja (Z). Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan indikator dan skala pengukuran dan masing-masing variabel yang terikat dengan penelitian.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingku gan Kerja Non Fisik (X_2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama karyawan atau dengan atasan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya yang dapat dirasakan oleh perasaan.	a. Pengawasan	- Pengawasan pada setiap tahapan	I
		b. Suasana kerja	- Suasana nyaman	N
		c. Sistem pemberian imbalan	- Imbalan yang menarik	T E
		d. Perilaku dengan baik	- Kesempatan pengembangan karir	R
		e. Rasa aman	- Perlindungan dari kecelakaan kerja	V
		f. Hubungan	- Komunikasi sesama	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		dengan anggota lain	- pekerja Komunikas dengan atasan	A L
		g. Adil dan objektif	- Perlakuan adil dan objektif	
Dukungan organisasi (X ₃)	Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan	a. Penghargaan terhadap kontribusi	- Memberikan bonus kepada karyawan	I
		b. Penghargaan terhadap upaya lebih	- Kenaikan dan tambahan insentif	N T
		c. Peduli terhadap keluhan	- Memperhatikan keluhan karyawan	E
		d. Kepedulian terhadap kesejahteraan	- Jaminan kesehatan	R V
		e. Peneguran apabila terdapat kesalahan	- Menegur apabila ada kesalahan	A L
		f. Kepedulian terhadap kepuasan kerja	- Mengevaluasi kepuasan karyawan	
		g. Perhatian besar kepada karyawan	- izin cuti apabila sakit dan izin dalam bekerja	
		h. Penilaian terhadap prestasi	- Penilaian kerja kepada karyawan	
Retensi Karyawan (Y)	Proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama, loyal dan bekerja dalam jangka waktu yang lama pada Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea	a. Komponen organisasi	- Budaya Perusahaan bersifat positif - Perencanaan masa depan Perusahaan yang baik	I N T
		b. Peluang karir organisasi	- Upaya pengembangan karir	E
		c. Penghargaan	- Pengakuan atas kinerja karyawan	R
		d. Rancangan tugas dan pekerjaan	- Penjadwalan kerja yang fleksibel - Keseimbangan	V

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		e. Hubungan karyawan	- Dukungan dari atasan - Hubungan baik antar karyawan	A L
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea terhadap pekerjaannya yang usahanya sendiri (internal) dan didukung hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.	1. Isi pekerjaan	- Pekerjaan yang diberi sesuai dengan kemampuan	I
		2. Supervisi	- Perhatian dan hubungan baik dengan karyawan	N T
		3. Organisasi dan manajemen	- Situasi kerja yang stabil	E
		4. Kesempatan untuk maju	- Peningkatan kemampuan dan pengembangan karir	R V
		5. Upah dan insentif	- Pembagian upah yang adil - Insentif yang sesuai	A L
		6. Rekan kerja	- Hubungan baik saling memperhatikan dan mendukung	
		7. Kondisi kerja	- Fasilitas kerja yang memadai	

1.10.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini.

1.10.2.1 Jenis Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam data penelitian ini merupakan data ordinal yang di dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya. Adapun jenis data yang akan dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai dengan sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut antara lain.

1. Data Primer

Data sekunder adalah sumber data yang secara langsung didapatkan oleh peneliti dari objek yang sedang diteliti dengan cara memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh subjek penelitian ini yaitu pada karyawan Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung didapatkan dari penelitian, misalnya dapat bersumber dari artikel, jurnal, dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini di gunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

1.10.2.2 Prosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022:231) Wawancara merupakan pertemuan dua orang yaitu pewawancara dan terwawancara untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya-jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

1.10.2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Si Geboy Tea, dan dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti sebanyak 67 orang karyawan pada tahun 2023.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Nonprobability sumpling* atau sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagian setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022:84). Kemudian Sugiyono (2022:85) mengatakan bahwa sampling jenuh digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang diambil yaitu secara keseluruhan sebanyak 67 orang karyawan.

1.10.2.4 Skala Pengukuran

Nilai variabel yang perlu diteliti dengan menggunakan suatu instrumen atau alat penelitian. Pengukuran tiap variabel dalam penelitian dapat digunakan dengan alat bantu *Skala Likert*. *Skala likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan

responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan (Ghozali, 2018).

Dalam penelitian ini, menggunakan skala likert tujuh poin. Ada empat alasan menggunakan skala likert tujuh poin. Alasan pertama karena dari skala tiga sampai sebelas, skala tujuh yang paling sering digunakan. Alasan kedua adalah dapat memberikan responden pilihan yang lebih banyak dan meningkatkan diferensiasi poin. Alasan ketiga adalah pemilihan kategori dalam kuesioner akan menjadi lebih spesifik dan memberikan kesempatan kepada responden untuk dapat memilih keinginan mereka secara spesifik. ditujukan pada tabel berikut ini:

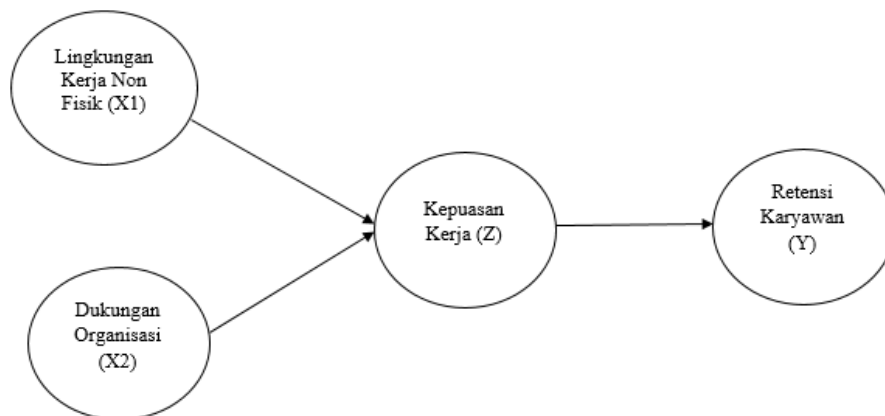
Tabel 3. 2
Formasi Nilai, Notaris dan Predikat Permyataan

Nilai	Keterangan	Notasi
7	Sangat Setuju Sekali	SSS
6	Sangat Setuju	SS
5	Setuju	S
4	Netral	N
3	Tidak Setuju	TS
2	Sangat Tidak Setuju	STS
1	Sangat Tidak Setuju Sekali	STSS

Sumber: Ghozali, 2016:93

1.10.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator di Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3. 2
Model Penelitian

Keterangan:

X₁ : Lingkungan Kerja Non Fisik

X₂ : Dukungan Organisasi

Y : Retensi Karyawan

Z : Kepuasan Kerja

1.10.4 Teknis Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karayawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator di Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea. Teknik Analisis data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan software program Smart PLS 3.0, dengan cara memasukan hasil output dari operasionalisasi variabel yang akan diuji. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.10.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2022) metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Statistik deskriptif ini dilakukan peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dengan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk populasi dimana sampel diambil.

Perhitungan hasil kuesioner adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

- Nilai Maksimum = 7
- Niali Minimum = 1
- Jarak Interval = (Nilai maksimum – nilai minumam) : 7
= (7-1) : 7
= 0,85

Sehingga diperoleh kategori interval sebagai berikut:

Tabel 3. 3

Nilai Skala Interval

Interval	Kategori
1,00 – 1,85	Sangat Buruk
1,86 – 2,71	Buruk
2,72 – 3,56	Cukup Buruk
3,57 - 4,43	Cukup
4,44 – 5,28	Cukup Baik
5,29 – 6,13	Baik
6,14 – 7,00	Sangat Baik

Sumber:*Pimental*, 2019:189

1.10.4.2 Analisis *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model (SEM)* adalah salah satu bidang statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Variabel laten merupakan variabel tak teramati (*unobserved*) atau tak dapat diukur (*unmeasured*) secara langsung, melainkan harus diukur melalui beberapa indikator (Nikmatus & Salamah, 2015).

Partial Least Square (PLS) pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM covariance menjadi varian. PLS menjadi metode yang kuat dari suatu analisis karena kurangnya ketergantungan pada skala pengukuran (misal pengukuran yang membutuhkan skala interval atau rasio), ukuran sampel, dan distribusi dari residual Indikator pada PLS bisa dibentuk dengan tipe reflektif atau formatif (Nikmatus & Salamah, 2015).

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama melakukan uji outer model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

2. Tahap kedua adalah melakukan uji strukturan model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan PLS.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer Model adalah suatu konsep dan penelitian yang tidak bisa diujikan dalam satu model prediksi hubungan rasional dan kausal sebelum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran (Abdillah dan Jogianto, 2015). *Outer Model* merupakan pengujian untuk mengukur Validitas dan Relibitas suatu data.

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah indikator berkorelasi positif terhadap indikator lain pada konstruk yang sama. Dengan demikian, indikator-indikator dari konstruk reflektif harus konvergen atau berbagai varians dengan proporsi yang tinggi (Santosa, 2018). Seperti halnya pada nilai konsistensi internal, nilai minimal dari *outer loading* adalah 0.7. Menurut Chin (1998), nilai *outer loading* anantara 0.6-0.7 masih dapat diterima dengan catatan bahwa indikator tersebut bukan satu-satunya indikator dari sebuah konstruk sehingga ada indikator pembandingnya (Santosa, 2018).

Nilai validitas konvergen diukur diukur dengan menggunakan *average variance extracted (AVE)*, untuk menentukan nilai *outer loading* maka nilai AVE sebesar 0.5 atau lebih menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari separuh varians memang berasal dari indikator-indikatornya (Hair dkk., 2017). Nilai AVE yang kurang dari 0.5 menunjukkan bahwa lebih banyak varians berasal dari galat, bukan dari konstruknya (Santosa, 2018).

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa sebuah konstruk berbeda dengan konstruk lain. Validitas diskriminan ini menunjukkan bahwa sebuah konstruk adalah unik dan menangkap fenomena yang tidak ditangkap oleh konstruk lain (Santosa, 2018). Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.70 (Abdillah & Jogiyanto, 2021).

c. Uji Reliabilitas

Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2021:296) uji reliabilitas menunjukkan bahwa Tingkat konstistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk atau konsep. Uji reliabilitas dalam penelitian dengan model SEM dapat menggunakan rumus *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*, dengan nilai reliabilitas konstruk harus lebih besar dari 0.70, maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Abdillah dan Jogianto (2015), Inner Model adalah suatu struktur model yang menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Evaluasi Model Struktural dalam *Partial Least Squares* (PLS) dilakukan dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) atau nilai t untuk setiap jalur guna menguji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah & Jogiyanto, 2021). Nilai koefisien jalur atau inner model mencerminkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien jalur atau inner model, yang ditunjukkan oleh

t-value, harus berada di atas 1,96 untuk uji dua sisi (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk uji satu sisi (*one-tailed*).

Berikut ini evaluasi inner model dapat dilihat menggunakan beberapa indikator dibawah ini:

a. Koefisien Determinasi atau *R-Square* (R^2)

Evaluasi model ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen. *R-Square* dapat ditentukan berdasarkan nilai yang terdapat pada variabel endogen. Dalam R^2 bernilai 0,75 yang artinya baik, sedangkan untuk nilai 0,50 dalam R^2 yang artinya moderat, dan untuk nilai 0,25 dalam R^2 yang artinya lemah (Ghozali & Latan, 2020:75).

b. *F-Square*

Analisis ini merupakan alat ukur untuk menilai dampak relative dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen. Kriterianya adalah jika f^2 0,02 kecil, 0,015 sedang, dan 0,35 besar.

c. *Predictive Relevance* (Q^2)

Analisis ini digunakan untuk menerangkan kapabilitas prediksi model apabila nilai berada diatas nol (0). Nilai didapat dengan rumus: $Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2)... (1-Rp^2)$.

Dimana $R1^2$, $R2^2$,... Rp^2 adalah *R-Square* variabel eksogen dalam model persamaan. Jika $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunya predictive relevance dan jika nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevamce (Ghozali dan Latan, 2015).

d. *Godness Of Fit*

Indeks GoF ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk menguji kinerja gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi performa model PLS pada dengan fokus pada prediksi performa model secara keseluruhan. Hal ini dapat dicari dengan persamaan berikut: (Tetenhaus, 2004) dalam (Hussein, 2015).

$$\text{GoF} = \sqrt{(\text{AVE} \times \text{R}^2)}$$

Kriteria nilai 0.10 (GoF *small*), nilai 0.25 (GoF *medium*), dan nilai 0.36 (GoF *Large*).

Uji Model Fit

Dilakukan dengan memeriksa hasil estimasi output SmartPLS pada nilai SRMR. Nilai SRMR standar adalah rata-rata residu kovarians yang diprediksi menjadi matriks hubungan, dan jika angka yang diperoleh kurang dari 0.10 dianggap sesuai (Henseler et al., 2018).