

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah *Leadership Style*, *Compensation*, *Work motivation* dan *Turnover intention* dari *Sales force* IndiHome pada PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Laswi, Kelurahan Cikalang, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Adapun yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dari *Leadership Style* dan *Compensation* melalui *Work motivation* sebagai variabel Intervening terhadap tingkat *Turnover intention Sales force* di PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya.

3.1.1 Logo PT Mitra Telecomglobal Mandiri



Gambar 3.1
Logo PT Mitra Telecomglobal Mandiri

Sumber : PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya

3.1.2 Visi dan Misi PT Mitra Telecomglobal Mandiri

A. Visi:

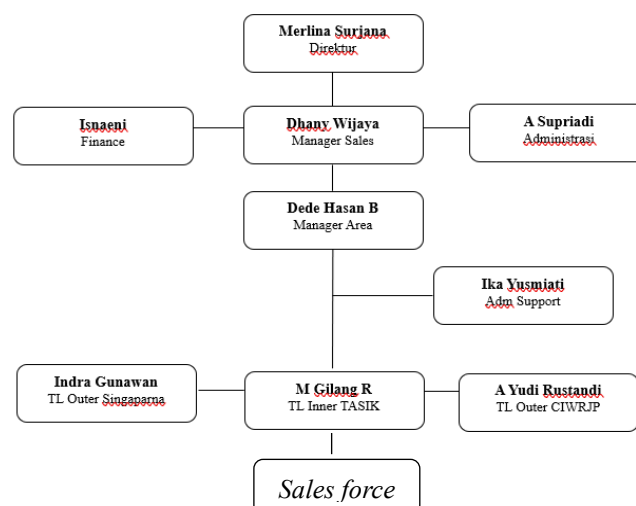
Menjadi perusahaan mitra terbaik dalam perkembangan digital dengan memberikan solusi telekomunikasi unggulan dan membangun konektivitas global di seluruh wilayah serta masyarakat Indonesia.

B. Misi:

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka perusahaan menerapkan beberapa misi yakni:

1. Memberikan solusi efisiensi biaya dalam telekomunikasi untuk korporasi sehingga perusahaan bisa mengelola operasional perusahaan dengan optimal;
2. Memenuhi kebutuhan peralatan dan jasa konstruksi jaringan telekomunikasi di seluruh wilayah Indonesia;
3. Melakukan ekspansi dan penjangkauan kepada wilayah-wilayah di Indonesia untuk pengadaan jaringan telekomunikasi dan internet.

3.1.3 Struktur Organisasi PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya



Sumber : Kantor PT Mitra Telecomglobal Mandiri

**Gambar 3.2 Struktur Organisasi
PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya**

3.1.4 Deskripsi Jabatan Karyawan PT Mitra Telecomglobal Mandiri

Deskripsi untuk setiap jabatan dari gambar 3.2 Struktur Organisasi adalah sebagai berikut.

1. Direktur

Direktur bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan pengelolaan keseluruhan perusahaan. Mereka memimpin tim manajemen, menetapkan visi dan misi perusahaan, serta memastikan bahwa semua departemen beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Direktur juga berperan dalam hubungan eksternal, termasuk dengan pemangku kepentingan dan mitra bisnis.

2. Administrasi

Jabatan Administrasi bertanggung jawab untuk mengelola dan mendukung kegiatan administratif perusahaan. Tugasnya meliputi pengelolaan dokumen, pengaturan jadwal, serta koordinasi antara departemen. Mereka juga memastikan bahwa semua proses administratif berjalan lancar dan efisien.

3. *Manager Sales*

Manager Sales bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan strategi penjualan guna mencapai target yang ditetapkan. Mereka memimpin tim penjualan, menganalisis pasar, serta mengembangkan hubungan dengan klien. *Manager Sales* juga bertugas untuk melatih dan memotivasi anggota tim agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

4. *Finance*

Jabatan *Finance* bertanggung jawab untuk mengelola keuangan perusahaan, termasuk perencanaan anggaran, pengawasan arus kas, dan pelaporan keuangan. Mereka juga melakukan analisis keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis dan memastikan alokasi keuangan tepat sasaran.

5. *Manager Area*

Manager Area bertanggung jawab untuk mengelola operasi dan kinerja penjualan di wilayah tertentu. Memimpin tim di area dan mengembangkan strategi lokal, serta memastikan bahwa target penjualan tercapai. *Manager Area* juga berfungsi sebagai penghubung antara manajemen pusat dan tim lapangan.

6. *Admin Support*

Admin Support bertugas memberikan dukungan administratif kepada berbagai departemen dalam perusahaan. Tugasnya meliputi pengelolaan data, penyusunan laporan, dan membantu dalam kegiatan sehari-hari yang mendukung kelancaran operasional. Mereka juga berperan dalam menjaga komunikasi yang efektif di dalam organisasi.

7. *Team Leader*

Team Leader bertanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan anggota tim, memberikan bimbingan, serta memotivasi

anggota tim untuk bekerja secara efektif dan efisien. *Team Leader* juga bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam tim.

8. *Sales force*

Sales force adalah tim yang bertugas untuk melakukan penjualan produk atau layanan perusahaan secara langsung kepada pelanggan. Mereka bertanggung jawab untuk menjalin hubungan dengan klien, memahami kebutuhan pelanggan, serta menawarkan solusi yang sesuai. *Sales force* juga melakukan presentasi produk dan mengikuti upaya pemasaran untuk mencapai target penjualan.

3.1.6 Data jumlah Karyawan dan *Sales force* PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan karyawan PT Mitra Telekomglobal Mandiri adalah 8 Orang dengan 84 Orang Pekerja *Sales force*. Dengan keseluruhan tenaga kerja sebagai berikut.

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan dan Pekerja
PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya

No.	Unit Kerja	Jumlah		Jumlah
		L	P	
1.	<i>Team Management</i>	3	3	6
2.	<i>Team Leader</i>	3		3
3.	<i>Sales force</i>	52	32	84
Jumlah		58	35	93

Sumber : Kantor PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya Tahun 2024

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal (*explanatory reseach*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel *intervening*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software SmartPLS*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang objektif dan terukur dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* melalui *transformational leadership style*, *compensation*, dan *Work motivation*.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif (Sugiyono, 2019: 16). yaitu prosedur penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian diartikan sebagai suatu unsur yang dipilih peneliti untuk diteliti guna menghasilkan tanggapan, khususnya berupa kesimpulan penelitian. Karena variabel merupakan komponen utama penelitian, maka penelitian tidak dapat berfungsi tanpa adanya variabel yang diteliti (Sahir, 2022: 16). Berikut variabel dalam penelitian ini.

1. *Variabel Independen* (Variabel X)

Sebelum mendefinisikan variabel independen dalam penelitian ini, penting untuk memahami peran variabel-variabel tersebut dalam memengaruhi hasil atau variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas adalah yang memengaruhi, mengakibatkan, atau menimbulkan variabel terikat (Sugiyono, 2019: 69). Dalam penelitian ini *Leadership Style*, *Compensation* berperan sebagai variabel independen.

2. *Variabel Dependen* (Variabel Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan salah satu komponen utama dalam penelitian ilmiah, yang berperan penting untuk memahami dampak variabel bebas. Variabel dependen atau variabel terikat adalah sesuatu yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019: 69). Dalam penelitian ini *Turnover intention* berperan sebagai variabel dependen.

3. Variabel Mediasi (Variabel Z)

Variabel mediasi merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019: 70). Peran *Work motivation* sebagai variabel mediasi sering kali banyak digunakan dalam penelitian ilmiah begitupun dalam penelitian kali ini, *Work motivation* berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pada judul penelitian "Pengaruh *Leadership Style* dan *Compensation* terhadap *Turnover intention* dengan *Work motivation* sebagai variabel mediasi penelitian pada *Sales force*" menunjukkan bahwa penelitian ini

menganalisis tiga variabel utama, yaitu *Leadership Style*, *Compensation*, dan *Turnover intention*, dengan *Work motivation* sebagai variabel mediasi.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Transformational leadership style</i> (X ₁)	<i>Transformational leadership style</i> adalah “ <i>Leadership and performance beyond expectations</i> ” (Sugeng Mulyono, 2023)	1. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	- mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan mencari solusi baru dalam pekerjaan.	O R D I N A L
		2. <i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	- memberikan perhatian dan dukungan personal sesuai kebutuhan serta potensi setiap bawahan.	
		3. <i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirational)	- memberikan visi yang jelas dan membangkitkan semangat kerja tim untuk mencapai tujuan organisasi.	
		4. <i>Idealize Influence</i> (Pengaruh Ideal)	- menjadi panutan yang dihormati karena integritas, nilai positif, serta tindakan yang konsisten dan bertanggung jawab.	
<i>Compensation</i> (X ₂)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima	1. Gaji	- Merasa puas atas penghasilan yang diterima	O R D I N A L
		2. Bonus	- Mendapat bonus yang sesuai	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	karyawan sebagai imbalan atas	3. Insentif	- Mendapat tambahan bonus	
		4. Asuransi	- Mendapat perlindungan kecelakaan kerja	
	yang diberikan kepada perusahaan.” (Malayu S.P Hasibuan, 2013).	5. Tunjangan Hari Raya (THR)	- Mendapatkan tambahan menjelang hari Raya keagamaan	
		6. Tunjangan Konsumsi	- Terpenuhinya kebutuhan konsumsi saat kegiatan	
		7. Fasilitas	- Mendapatkan fasilitas kerja	
<i>Work motivation</i> (Z)	“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009)	1. Hasrat berkegiatan	- memiliki inisiatif dalam mengambil tanggung jawab	
		2. Dorongan melakukan kegiatan	- menganggap pekerjaannya penting untuk memenuhi kebutuhan hidup	
		3. Adanya harapan dan cita-cita	- percaya bahwa pekerjaannya dapat membantu mencapai Impian.	
		4. Penghargaan atas diri	- mendapat hormat dari rekan kerja dan atasan.	
		5. Lingkungan kerja yang menarik	- merasa nyaman dengan suasana kerja di organisasi.	
<i>Turnover intention</i> (Y)	" <i>Turnover intention</i> adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti	- pekerjaannya tidak lagi memberikan kepuasan.	

O
R
D
I
N
A
LO
R
D
I
N
A
L

(1)	(2)	(3)	(4)
	perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain." (Robbins dan Judge, 2015).	2. keinginan untuk meninggalkan	- merasa tidak ada alasan yang cukup kuat untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini.
		3. keinginan untuk mencari pekerjaan lain	- secara aktif mencari lowongan pekerjaan baru di luar perusahaan.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi yang dapat mendukung penelitian ini diperlukan agar dapat memperoleh hasil penelitian yang diharapkan. Metode pengumpulan data berikut digunakan untuk mendukung penelitian ini.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. wawancara adalah percakapan antara dua individu dengan tujuan bertukar pikiran atau informasi (Sugiyono, 2019: 210).

Melalui serangkaian tanya jawab guna menarik kesimpulan atau memberikan konteks pada suatu subjek tertentu. Untuk mengidentifikasi permasalahan dan peluang yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut, wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan secara langsung bersama pimpinan atau atasan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan judul penelitian.

2. Kuesioner

Salah satu metode yang sering digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah kuesioner. kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara partisipan melengkapi pernyataan atau pertanyaan dan kemudian mengirimkannya kembali kepada peneliti setelah selesai (Sugiyono, 2019: 314).

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada pekerja *Sales force* di PT Mitra Telecomglobal Mandiri.

3. Dokumentasi

Salah satu metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi dokumentasi, yang berperan penting dalam mengumpulkan informasi terkait masalah yang diteliti. studi dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelaah dokumen, laporan, atau naskah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung dalam penulisan ini (Sugiyono, 2019: 314). Data dan fakta yang dikumpulkan dalam studi dokumentasi penelitian ini menggunakan informasi dari Kantor PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya.

3.2.3.1 Populasi Sasaran

Dalam penelitian penentuan populasi menjadi suatu hal penting dalam menetapkan sasaran subjek penelitian. Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item-item dan orang-orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari situlah kesimpulan selanjutnya diambil. Dalam penelitian ini populasinya yaitu sebanyak 84 orang pekerja *Sales force* PT Mitra Telecomglobal Mandiri Tasikmalaya.

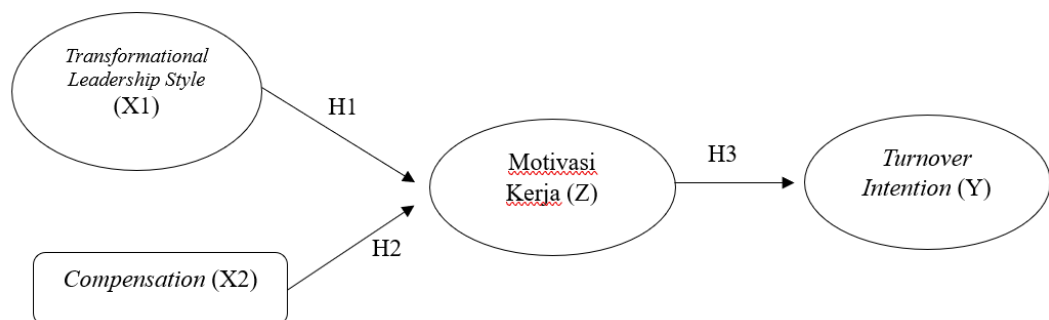
3.2.3.2 Penentuan Sampel

Penentuan sampel merupakan salah satu langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang representatif dari populasi yang diteliti. Sampel adalah komponen ukuran dan susunan populasi. Dalam penentuan sampel, dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Teknik sampling jenuh berarti setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 84.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini, dapat digambarkan suatu pengaruh yang dapat disajikan melalui model penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *Transformational leadership style*, *Compensation*, *Work motivation*, dan *Turnover intention*.

Berikut model penelitian yang digambarkan.



Gambar 3.3
Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Yang dimaksud dengan analisis data adalah serangkaian proses dalam mengelompokkan data yang telah terkumpul dimana data tersebut dapat berupa variabel, jenis responden yang disajikan dalam bentuk data setiap variabel yang akan diteliti untuk menghitung dan membuktikan hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019: 206). Untuk menguji dan menghitung data variabel *Transformational leadership style*, *Compensation*, *Work motivation* dan *Turnover intention* terdapat dua analisis yang digunakan.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang bertujuan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan berdasarkan kondisi nyata, tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas (Sugiyono, 2019: 206). Analisis ini lebih tepat digunakan saat penelitian dilakukan pada populasi tanpa menggunakan sampel. Dalam pengelompokan data, analisis deskriptif dapat mencakup perhitungan modus, median, dan mean, serta penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, persentase, diagram lingkaran, atau pictogram. Untuk mengukur hasil pembobotan data berdasarkan jawaban responden, digunakan Skala Likert, yang dirancang melalui pernyataan-pernyataan tertutup dengan skala normal. Ketentuan-ketentuan terkait disajikan berikutnya.

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat (Positif)

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	RG	Ragu-ragu
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147-148)

2. Untuk pernyataan negatif skala yang digunakan adalah sebagai 1-2-3-4-5

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat (Negatif)

Nilai	Notasi	Predikat
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	RG	Ragu-ragu
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019: 147-148)

Rumus berikut digunakan untuk menghitung hasil kuesioner dengan penilaian dan persentase:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditemukan interval dengan cara:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM)

Hasil perolehan data penelitian yang sudah terkumpul melalui kuesioner ditabulasi dan diolah menggunakan model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). (PLS-SEM) merupakan salah satu metode yang ampuh sehingga sering disebut dengan soft modeling karena tidak memerlukan asumsi-asumsi yang lazim diterapkan dalam regresi OLS (*Ordinary Least Square*), seperti distribusi data yang harus normal dalam pengaturan multivariant dan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali & Lathan, 2015: 5). Pada dasarnya *Partial Least Square* digunakan untuk menguji teori yang belum kuat serta data yang memiliki keterbatasan, seperti kecilnya jumlah Sampel atau adanya masalah dalam normalitas data. Analisis PLS-SEM umumnya terdapat *sub-model*, yaitu model pengukuran (*measurment model*) yang juga dikenal sebagai *outer model*, dan model struktural (*struktural model*) yang sering disebut *inner model*. Salah satu *software* yang digunakan untuk menganalisis model *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah *SmartPLS* versi 4.0 Adapun tahapan dalam melakukan analisis PLS-SEM sebagai berikut.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat uji validitas dan reabilitas untuk mengetahui hasil evaluasi pengukuran atau *outer model*. Berikut penjelasannya:

a. Uji Validitas

Tes efektivitas digunakan untuk menilai validitas atau survei. Survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas diterapkan pada semua item pertanyaan untuk setiap variabel. Adapun beberapa tahapan dalam pengujian ini, yaitu melalui uji validitas (*convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), dan *discriminant validity*).

1) Validitas Konvergen

Berkaitan dengan gagasan bahwa tinggi pengukur-pengukur (variabel nyata) setiap konstruk harus berkorelasi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari *loading factor*, yang harus lebih dari 0,7. Sedangkan untuk mengetahui nilai validitas yang baik maka dilihat dari nilai AVE yang harus lebih besar dari 0,5.

2) Validitas Diskriminan

Gagasan bahwa ukuran (variabel riil) dari konstruksi yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain terkait dengan *discriminant validity*. Memeriksa pemuatan silang setiap variabel yang harus lebih besar dari 0,07 adalah cara menguji validitas diskriminan melalui *cross loading*. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

b. Uji Reliabilitas

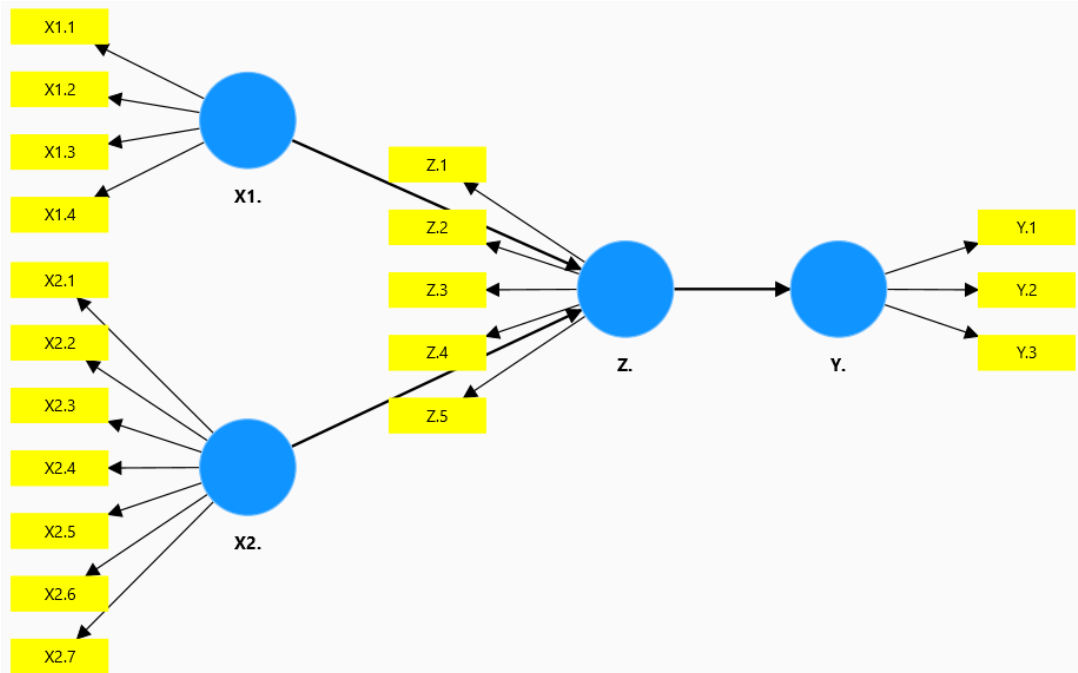
Selain pengujian validitas, pengukuran model digunakan untuk menilai ketergantungan suatu konstruk. Untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk, dilakukan uji reliabilitas. Ada dua metode untuk mengukur ketergantungan yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Namun, lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* saat menguji suatu konstruk karena *cronbach's alpha* akan menghasilkan angka yang lebih rendah (meremehkan) saat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk. Aturan praktis biasanya diterapkan untuk mengevaluasi reliabilitas, dan angkanya harus lebih tinggi dari 0,70.

Tabel 3.5
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	> 0,70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0,50
	<i>Communality</i>	> 0,50
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	> 0,70
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0,70

Sumber : Ghazali & Latan (2015: 76-77)

Model pengukuran atau outer model dapat digambarkan melalui contoh model pengukuran yang dapat dilihat pada Gambar 3.4.



Sumber: *SmartPLS 4.0*

Gambar 3.4
Model Pengukuran *SmartPLS*

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah pengujian model struktural atau *inner model*, yang terdiri dari beberapa komponen untuk menentukan tingkat keterikatan antar variabel. Evaluasi dalam tahap ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi atau *R-Square*, serta uji hipotesis atau *Path Coefficient*.

a. *R-Square* (R^2)

Kekuatan prediksi model struktural dievaluasi menggunakan PLS dengan menghitung nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen. Tingkat pengaruh faktor laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai *R-Square*. Model dengan nilai *R-Square* 0,75 dianggap kuat, model dengan nilai 0,50 dianggap sedang, dan model dengan nilai

0,25 dianggap lemah (Ghozali & Lathan, 2015: 78).

b. *F-Square* (F^2)

Uji *f-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai *F-Square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2015: 78).

c. Q^2 Predictive Relevance

Evaluasi model PLS juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut *predictive Sampel reuse*. Teknik ini dapat merepresentasi *synthesis* dari *cross validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi parameter konstruk. Dimana, $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

d. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan menguji signifikansi setiap konstruk melalui tabel *Path Coefficient*. Dalam analisis jalur pemodelan persamaan struktural (PLS-SEM), koefisien jalur adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan antara variabel dalam model studi. Nilai koefisien jalur menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel independen dapat menyebabkan variasi dalam variabel dependen. Dalam melakukan pengujian ini digunakan teknik *bootstrapping*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan angka-angka dalam tabel-t dengan statistik-t yang dihasilkan oleh proses *bootstrapping* yang

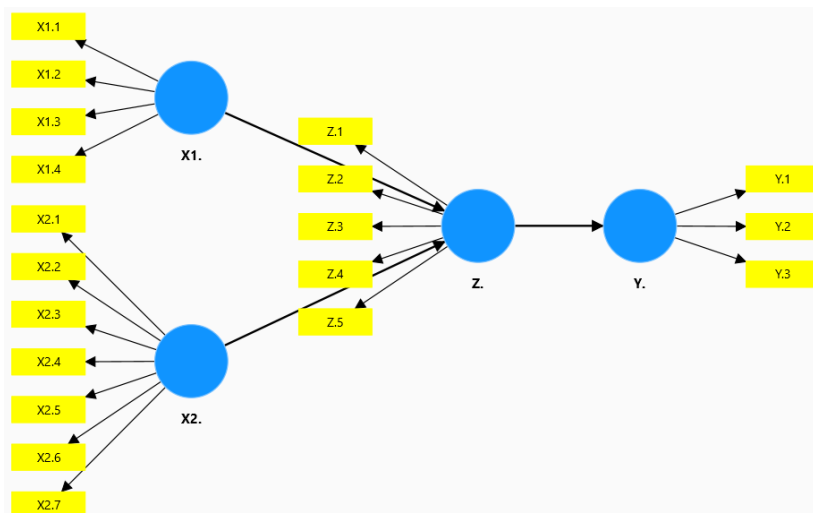
menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil uji hipotesis dianggap signifikan jika nilai statistik-t lebih tinggi dari 1,96. Di sisi lain, pengujian dianggap tidak signifikan jika nilai statistik-t kurang dari 1,96 (Ghozali & Latan, 2015: 80).

**Tabel 3.6 Ringkasan *Rule of Thumb*
Evaluasi Model Struktural**

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50, 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
<i>Effect Size F^2</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)
Q^2 predictive relevance	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance
q^2 predictive relevance	0.02, 0.15, 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
Signifikansi (two-tailed)	<i>t</i> -value 1.96 (significance level = 5%)

Sumber : Ghozali & Latan (2015: 81)

Model Struktural atau inner model dapat digambarkan melalui contoh model struktural yang dapat dilihat pada Gambar 3.5.



Sumber: *SmartPLS* 4.0

Gambar 3.5
Model Struktural *SmartPLS*

3. Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan atau *goodness of fit* digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Uji kelayakan dapat dilihat pada nilai SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) untuk melihat apakah model tersebut termasuk model fit. Kriteria dalam uji kelayakan nilai GoF berkisar antara 0 hingga 1 dengan interpretasi nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali & Latan, 2015: 83).

4. Analisis PLS-SEM dengan Efek Mediasi

Efek mediasi diuji dengan menilai efek utama variabel independen terhadap variabel dependen yang dianggap signifikan jika memenuhi kriteria tertentu. Efek mediasi dapat diuji lebih lanjut jika pengaruhnya substansial. Di sisi lain, pengujian lebih lanjut tidak diperlukan jika tidak substansial. Suatu variabel disebut variabel mediasi dalam konteks penilaian efek mediasi, dan jika t-statistik lebih besar dari 1,96, maka variabel tersebut dianggap memediasi hubungan antara faktor independen dan dependen (Ghozali & Lathan, 2015: 149).