

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2001), definisi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.”

Objek penelitian adalah suatu hal yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, objek penelitian adalah sasaran untuk menemukannya jawaban dan solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Intinusa Surabaya.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa “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”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. World Innovative Telecommunications (Oppo Street Surabaya Timur) yang berjumlah 81 karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik penarikan sampel sensus atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengambilan Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang data yang diperoleh adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objek. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh objek yang di isi langsung oleh responden atau dapat disebut juga data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner kepada atasan maupun karyawan

perusahaan yang dapat memberikan data maupun informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh berbentuk dokumen maupun data yang didapat dari penelitian terdahulu yang telah diolah oleh peneliti sebelumnya dan berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari beberapa jurnal milik orang lain yang telah berkaitan dengan beban kerja, leadership, kepuasan kerja dan turnover intention.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

3.3.3. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik acedental sampling. Komponen yang penting dalam penelitian adalah proses penelitian dalam pengumpulan data. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analisis menjadi sulit. Selain itu hasil dan kesimpulan yang akan didapat pun akan menjadi rancu apabila pengumpulan data dilakukan tidak dengan benar. Masing-masing penelitian memiliki proses pengumpulan data yang berbeda, tergantung dari jenis penelitian yang hendak dibuat oleh peneliti. Peneliti akan menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner

Metode kuesioner adalah waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, mengeluarkan tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa terpengaruh dengan orang lain. Sedangkan kelemahan angket adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak membarikan jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

2. Pengamatan/ Observasi

Proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi karena kuat akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Turnover Intention (Y).

1. Turnover Intention (Y)

Menurut Harnoto (2002:2): "Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk

menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover intentions karyawan dalam sebuah perusahaan.

Indikator Turnover Intention :

1. Absensi yang meningkat : Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja : Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja : Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan : Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya : Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover.

3.4.2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2008:39) “Variabel Bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen. Pada penelitian yang dijadikan sebagai variabel bebas adalah Keajaiban (X_1) dan Leadership (X_2).

1. Beban Kerja (X_1)

Sutherland & Cooper dalam Munandar (2001:387) menyatakan bahwa beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya. Menurut Munandar (2001), Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi dalam beban kerja Menurut Munandar (2001) :

1. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik : Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat

melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. **Beban kerja sebagai tuntutan tugas** : Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Leadership (*Kepemimpinan*) (X2)

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu (Tjuju dan Siswanto,2009 :169):

Faktor yang mempengaruhi leadership (*kepemimpinan*) :

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

3.4.3. Variabel Intervening

Variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2008:39). Variabel Intervening dalam penelitian ini ialah Kepuasan Kerja (Z).

1. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja yang diambil dari beberapa sumber.

Indikator dari kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2009):

- **Kesempatan untuk maju.** Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- **Keamanan kerja.** Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- **Gaji.** Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- **Perusahaan dan Manajemen.** Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- **Pengawasan.** Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- **Faktor Intrinsik Perusahaan dan manajemen.** dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- **Kondisi kerja.** Termasuk di sini kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- **Aspek sosial dalam pekerjaan.** Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
- **Komunikasi.** Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- **Fasilitas.** Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3.4.4. Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 : Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X1) <i>Murti (2003)</i>	X1.1 Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja X1.2 Peningkatan mutu hasil pekerjaan X1.3 Sikap terhadap pegawai X1.4 Pemahaman substansi dasar tentang bekerja X1.5 Etos kerja X1.6 Perilaku ketika bekerja X1.7 Menyelesaikan tugas yang menantang X1.8 Kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu	Likert
Leadership (X2) <i>Tjuju dan Siswanto (2009 :169)</i>	X2.1 Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti. X2.2 Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif. X2.3 Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan. X2.4 Berani menghadapi tantangan. X2.5 Proaktif menyambut peluang. X2.6 Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan. X2.7 Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM. X2.8 Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional. X2.9 Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.	Likert
Turnover Intention (Y) <i>Harnoto (2002:2)</i>	Y1.1 Absensi meningkat. Y1.2 Mulai malas bekerja. Y1.3 Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Y1.4 Peningkatan protes terhadap atasan. Y1.5 Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.	Likert

Kepuasan Kerja (Z) <i>Sutrisno (2009)</i>	Z1.1 Kesempatan untuk maju. Z1.2 Keamanan kerja. Z1.3 Gaji. Z1.4 Perusahaan dan manajemen. Z1.5 Pengawasan. Z1.6 Faktor Intrinsik perusahaan dan manajemen. Z1.7 Kondisi kerja. Z1.8 Aspek sosial dalam pekerjaan. Z1.9 Komunikasi. Z1.10 Fasilitas.	Likert
---	---	--------

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2008) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Untuk setiap pilihan jawaban akan diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Diukur menggunakan skala likert 5 poin dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Deskripsi	Skor	Simbol
Sangat Tidak Setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Cukup Setuju	3	CS
Setuju	4	S
Sangat Setuju	5	SS

Sumber : (Sugiyono, 2008)

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah komponen atau varian berdasarkan persamaan Structural Equation Modelling (SEM) untuk menyelesaikan komplikasi regresi yang terkait dengan data spesifik, seperti sampel penelitian sampel yang sangat kecil, ada yang nilai yang hilang dan multikolinieritas. (Jogiyanto, HM dan Abdillah, 2009). PLS adalah pilihan alternatif yang bergeser dari diskusi SEM berdasarkan kovarian menjadi varian (Imam Ghozali, 2006).

SEM yang didasarkan pada kovarians yang menyebabkan kausalitas/teori sedangkan PLS lebih merupakan model prediksi. PLS adalah metode analitik yang kuat (Imam Ghozali, 2006). Karena tidak sesuai dengan banyak perjanjian. Misalnya, data harus didistribusikan secara normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk melengkapi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan tidak ada hubungan antara variabel laten, PLS dapat dianalisis dengan konstruksi yang dibangun dengan indikator reflektif dan normatif.

Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS yaitu bantuan peneliti untuk tujuan prediksi. Model formal menunjukkan variabel laten dikumpulkan secara linier dari indikator. Perkiraan berat untuk membuat komponen skor laten didasarkan pada bagian model internal (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan model eksternal (model pengukuran antara hubungan antara indikator

dan konstruksya) ditentukan. Hasilnya adalah varians residual dari variabel dependen.

3.5.1 Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis *outer model* adalah untuk memastikan bahwa itu digunakan dengan benar untuk pengukuran (*Valid* dan *reliabel*). Analisis *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2016). Ada dua cara untuk menguji validitas, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen adalah indikator reflektif yang didukung berdasarkan skor item / skor komponen dengan skor yang dihitung oleh PLS. Ukuran reflektif individu yang lebih valid dari 0,70 dengan konstruk yang ingin Anda tambahkan. Namun, pengembangan awal skala pengukuran nilai 0,5 hingga 0,60 dianggap cukup. Chin, 1998 dalam (Imam Ghozali, 2008) Validitas diskriminan adalah indikator reflektif berbasis yang disediakan pada cross loading dengan konstruk. Jika kita menganggap item pengukuran lebih dari ukuran konstruk lainnya, maka ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada blok lainnya (Imam Ghozali, 2008).

Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas discriminant ialah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Fornell & Larcker, 1981). Ghozali (2008), Berikut ini rumus menghitung AVE

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

Dimana λ adalah *component loading* ke indikator dengan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Jika semua indikator di standar, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi pada objek dan data, memastikan bahwa instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Fornell, C and Larcker, (1981), menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel lain dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability* (ρ_c). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih 0,50.

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Wert, Linn dan Joreskog (1974) dan cronbach's Alpha. Ghozali (2008), Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka composite reliability dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana λ_i adalah component loading ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Dibandingkan dengan *cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *cronbach Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability*, sedangkan ρ_c merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. ρ_c sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan reflektif indicator.

3.5.2. Model Struktural atau Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun robust dan akurat. 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. Dengan menilai model dalam PLS kita memuali dengan R -square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Ghozali (2008), pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut: $f^2 = \frac{R_{included2} - R_{excluded2}}{1 - R_{included2}}$ 39. Dimana $R_{included2}$ dan $R_{excluded2}$ adalah R-square dari variabel laten dependen karena predicator variabel laten digunakan atau dikeluarkan didalam persamaan struktural. Nilai f^2 sama dengan 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan bahwa predicator variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah, dan besar pada level struktural.

Disamping melihat R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* mengukur seberapa nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari nilai R2 dan Q2. Evaluasi *inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai R2 untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan presiksi dari model struktural. Perubahan nilai R2 digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R2 sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 untuk variabel endogen dalam model struktural dikategorikan sebagai baik, moderat, dan lemah (Ghozali, 2008).

3.6. Uji Hipotesis

PLS tidak mengasumsikan data distribusi normal, untuk gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrap* non-parametrik untuk menguji signifikansi koefisiennya (Ghozali, 2008). Pengujian hipotesis β , dan λ yang dilakukan dengan menggunakan metode *resampling Bootstrap* dengan hipotesis sebagai berikut:

1. **Hipotesis statistik untuk *inner model***, pengaruh antar variabel laten (eksogen – endogen atau endogen – endogen) adalah:
H0 : $\beta_i = 0$ lawan H0 : $\beta_i \neq 0$
Hipotesis untuk *outer model* adalah :
H0 : $\lambda_i = 0$ lawan H0 : $\lambda_i \neq 0$
2. **Pengujian menggunakan statistic uji-t**, jika diperoleh statistik-t lebih besar dari t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% (db= B-1) maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).



“Sengaja halaman ini dikosongkan”

