

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rencana Penelitian

Rencana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif dimaksudkan untuk melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti dengan sifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan dependen. Sedangkan metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang bersifat umum. Peneliti ingin menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan berusaha menemukan pengaruh langsung atau tidak langsung dari Budaya organisasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (M) sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* yang dimaksudkan untuk menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang sedang diteliti serta pengaruh antar masing-masing variabel. Jenis penelitian ini menggunakan jenis verifikatif. Penelitian ini memakai skala pengukuran likert 5 poin. Sampel dalam penelitian ini yaitu 34 perawat RS. Unipdu Medika Jombang.

Kemudian teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner (angket) dan dokumentasi. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel

pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrument pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, Metode analisis yang digunakan adalah *SEM Analysis* dengan alat SmartPLS 4.0, serta melakukan uji hipotesis berupa uji mediasi.

### **3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang yang berada di Jl. Jogoroto - Peterongan No.Km. 0 5, RW.05, Area Sawah/Kebun, Jogoroto, Kec. Peterongan, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61481. Target pengambilan data pada penelitian ini adalah perawat RS. Unipdu Medika yang berjumlah 34 orang. Pengambilan penelitian pada tempat ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh *Organizational Citizeship Behavior (OCB)*.

### **3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel bebas atau independen, variabel terikat atau dependen dan variabel mediasi sebagai berikut :

#### **1. Variable Bebas atau Variabel independent (X)**

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab dalam terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Organizational Culture (X)*.

*Organizational culture (OC)* sendiri merupakan sebuah pola, keyakinan, nilai, cara bertindak, dan asumsi dasar bersama yang

berkembang dan dipelajari suatu kelompok dalam membimbing perilaku anggotanya dan juga dalam memecahkan suatu masalah dalam organisasi Solomon & Brown, (2020). Ada 4 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi Yumuk & Kurgun, (2020). Pengukuran variable Budaya Organisasi mengadopsi dan mengadaptasi dari Cameron & Quinn, (2006) sebanyak 16 item pertanyaan.

1. *Clan*: Budaya clan lebih berfokus pada kohesi, partisipatif, dan individualitas. Tipe budaya ini memiliki tampak seperti kekeluargaan, yang terus menerus mengembangkan kerja sama tim, loyalitas, komunikasi antar karyawan, serta pengembangan karyawan.
2. *Market*: Budaya ini lebih berfokus terhadap konstituen eksternal dan inti sari dari tipe budaya ini adalah daya saing dan juga produktivitas organisasi yang berfokus pada lingkungan eksternal dan kontrol, yang orientasinya itu terhadap hasil.
3. *Adhocracy*: Tipe budaya ini lebih mengacu pada organisasi dinamis yang cepat responsif terhadap perubahan lingkungan. Budaya ini mendorong inovasi, kreatifitas, kerja tim, perbaikan, dan pengembangan secara terus menerus hingga dapat mempersiapkan masa depan.
4. *Hierarchy*: Budaya ini lebih mengutamakan dan berfokus pada stabilitas dalam organisasi. Hal-hal seperti aturan, prosedur,

wewenang, kendali, dan tanggung jawab dianggap sebagai kunci keberhasilan.

## 2. Variable terikat atau variable dependent (Y)

Variabel independen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah *Employee Performance* (Y).

*Employee performance* (EP) dapat didefinisikan sebagai tingkat pekerjaan aktual yang dilakukan oleh setiap individu, yang merupakan hasil yang dicapai dalam sebuah pekerjaan sesuai dengan kriteria atau tanggung jawab tertentu yang diberikan kepada mereka dan pastinya yang akan berkontribusi pada tujuan sebuah organisasi Sihombing et al., (2018). Diadaptasi dari standart kinerja yang ada di RS. Unipdu Medika Jombang dan disesuaikan dengan kondisi penelitian di lapangan, maka indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Etika, dalam standart etika tenaga perawat terdiri dari bersikap jujur, akrab, ramah dan sabar, menunjukkan perilaku 5S (Senyum, Sopan, Salam, Santun, Sapa), menolong/membantu teman kerja yang sibuk atau membutuhkan, komunikasi dengan pasien/keluarga dan perawat/profesi lain, keistiqomahan & keikhlasan dalam menunaikan ibadah agama (sholat & pengajian).
2. Kreatifitas, standart kreatifitas perawat meliputi inisiatif dan kreatif melakukan Tindakan yang diperlukan, kemampuan dan kemauan

mengenal lingkungan RS (SDM di RS, pasien/keluarga, dan pengunjung), kebersihan dan kerapian ruangan/lingkungan kerja.

3. Disiplin, standart kedisiplinan perawat rumah sakit meliputi datang dan pulang sesuai dengan aturan RS (absensi), penampilan (seragam, ID card, Sepatu), ijin atasan bila meninggalkan tugas.
4. Pengendalian infeksi, adapun penilaian terhadap pengendalian infeksi meliputi kepatuhan Hand Hygiene, kepatuhan memakai APD, kepatuhan penanganan limbah.
5. Skill keperawatan, penilaian skill keperawatan meliputi pengkajian, melakukan pemeriksaan/observasi (TTV), mempersiapkan peralatan penunjang pemeriksaan, mengatur posisi pasien, draising infus, melakukan lavage lambung, memberikan oksigen dengan nasal kanul, melakukan pemeriksaan EKG 12 lead, melakukan pemberian obat-obatan melalui injeksi, melakukan nebulizer, melakukan suction, melakukan pemasangan infus, melakukan RJP, melakukan pemasangan NGT, melakukan pemasangan kateter urine, menolong klien BAK, menolong klien BAB, melakukan pemasangan restrain, pengambilan specimen laboratorium (darah,urine,sputum), dan ventilator.
6. Penerapan MAKP, adapun standar penerapan MAKP yaitu dokumentasi askep, timbang terima, penerimaan pasien baru, rencana pasien pulang (edukasi pasien).

### 3. *Variable intervening* atau variable mediasi (M)

*Variabel intervening* atau variable mediasi merupakan variable penghubung atau variable yang mempengaruhi hubungan antar variable dependen dan independen. Pada penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* digunakan sebagai variable *intervening* atau variable mediasi (M).

*Organizational Citizenship Behavior* atau biasa dikenal dengan OCB memiliki definisi sebagai perilaku individu yang tidak secara langsung diidentifikasi oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif, yang juga dianggap sebagai pilihan setiap individu karena dikerjakan secara sukarela Layadi & Sahetapy (2022). Ada 5 dimensi dan 18 item pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* yang diadopsi dan diadaptasi menurut Organ (2006).

1. *Altruism*: sebuah perilaku membantu karyawan lain terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan operasional organisasi tanpa adanya paksaan
2. *Civic virtue*: karyawan menunjukkan partisipasinya secara sukarela dan mendukung fungsi organisasi baik dalam hal profesional maupun sosial
3. *Conscientiousness*: perilaku karyawan yang selalu tepat waktu, tinggi dalam hal kehadiran, dan melakukan sesuatu lebih dari ekspektasi

4. *Courtesy*: perilaku dengan selalu menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja agar meminimalisir masalah - masalah yang akan berkembang
5. *Sportsmanship*: perilaku dimana dapat memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam perusahaan, seperti tidak mengeluh atau protes, juga tidak membesarkan masalah.

Tabel 3.1 Instrument Penelitian

<b>Variable</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Budaya Organisasi (X) Cameron & Quinn, (2006)	<i>Clan</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja sama tim</li> <li>2. Loyalitas</li> <li>3. Komunikasi antar karyawan</li> </ol>
	<i>Adhocracy</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi</li> <li>2. Kreativitas</li> <li>3. Perbaikan dan pengembangan</li> </ol>
	<i>Market</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktifitas organisasi</li> <li>2. Lingkungan eksternal dan control</li> <li>3. Orientasi terhadap hasil</li> </ol>
	<i>Hierarchy</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aturan</li> <li>2. Prosedur</li> <li>3. Tanggung jawab</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y) Menurut standart penilaian perawat RS. Unipdu Medika	Etika	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bersikap jujur</li> <li>2. Menunjukkan perilaku sopan</li> <li>3. Bersikap ramah</li> </ol>
	Kreatifitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisiatif melakukan tindakan yang diperlukan</li> <li>2. Kreatif melakukan tindakan yang diperlukan</li> <li>3. Kebersihan ruangan/lingkungan kerja</li> </ol>
	Disiplin	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang sesuai aturan RS (absensi)</li> <li>2. Penampilan seragam</li> <li>3. Penampilan ID Card</li> </ol>
	Pengendalian infeksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan memakai APD</li> <li>2. Kepatuhan hand hygiene</li> <li>3. Kepatuhan penanganan limbah</li> </ol>
	Skill perawat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pemeriksaan/observasi (TTV)</li> <li>2. Mempersiapkan peralatan penunjang pemeriksaan</li> <li>3. Melakukan pemasangan infus</li> </ol>
	Penerapan MAKP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumentasi askep</li> <li>2. Penerimaan pasien baru</li> <li>3. Rencana pasien pulang (edukasi pasien)</li> </ol>
<i>Organizational Citizenship</i>	<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Menyelesaikan masalah-masalah</li> </ol>

<b>Variable</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<i>Behavior</i> (M) Diadopsi dan diadaptasi dari (Organ, 2006)		organisasi 3. Berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja
	<i>Civic virtue</i>	1. Kebijakan karyawan 2. Sikap keterlibatan yang bertanggung jawab atas proses organisasi 3. Mendukung fungsi organisasi
	<i>Conscientiousness</i>	1. Mematuhi peraturan 2. Memanfaatkan waktu istirahat 3. Melakukan sesuatu yang lebih dari ekspektasi (bekerja lembur)
	<i>Courtesy</i>	1. Menjalin hubungan baik antar rekan kerja 2. Mencegah seseorang bekerja lebih keras 3. Meminimalisir masalah yang akan berkembang
	<i>Sportsmanship</i>	1. Tidak mengeluh 2. Tidak protes 3. Tidak membesarkan masalah

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dipahami sebagai segala sesuatu objek dan fenomena penelitian, yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, dan lain-lain, yang sebagai sumber datanya mempunyai ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti terhadap objek yang diteliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Layadi & Sahetapy, 2022). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan RS. Unipdu Medika yang bertempat di Peterongan Jombang dan berjumlah sekitar 150 orang di masing-masing bagian. Akan tetapi pada penelitian ini akan mengambil pada bagian tenaga medis yang berprofesi sebagai perawat yang berjumlah 34 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2016). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 34 perawat RS. Unipdu Medika Jombang

### **3.5 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode *NonProbability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel ini meliputi sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*. Menggunakan teknik ini karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari seluruh perawat yang berjumlah 34 orang.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data tersebut yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan oleh peneliti melalui hasil penyebaran angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden atau perawat RS. Unipdu Medika Jombang.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan hasil data kepada peneliti, misalnya data dari dokumen. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari hasil penelitian terdahulu atau referensi dan sumber-sumber lainnya yang dilakukan oleh peneliti.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### 1. Angket atau Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan cara menyebar pertanyaan melalui angket kepada responden atau disebar kepada perawat RS. Unipdu Medika Jombang.

##### 2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan menggunakan cara dokumentasi yaitu melalui pengambilan dari buku, jurnal, skripsi, dan internet yang menjadi sumber atau referensi dengan judul penelitian.

#### 3.7.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini yang akan digunakan pada adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010), Skala Likert adalah

skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban yang dievaluasi, responden harus menjelaskan dan memperkuat pernyataan tersebut (positif).

**Table 3.2. Penilaian Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2010)

### 3.7.3 Uji Instrumen

#### A. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji suatu data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan suatu data yang valid dan tidak, yang menggunakan kuesioner atau angket sebagai bentuk alat ukur yang digunakan. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 34 perawat RS. Unipdu Medika Jombang. Uji validitas diuji dengan menggunakan korelasi item total, instrument dinyatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* harus  $> 0,3$ . Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $< 0,3$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid Sugiyono, (2010).

Table 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	Clan	X1.1	0,857	> 0,3	Valid
		X1.2	0,866	> 0,3	Valid
		X1.3	0,817	> 0,3	Valid
	Market	X2.1	0,883	> 0,3	Valid
		X2.2	0,904	> 0,3	Valid
		X2.3	0,724	> 0,3	Valid
	Adhorarchy	X3.1	0,845	> 0,3	Valid
		X3.2	0,830	> 0,3	Valid
		X3.3	0,879	> 0,3	Valid
	Heirarchy	X4.1	0,842	> 0,3	Valid
		X4.2	0,786	> 0,3	Valid
		X4.3	0,877	> 0,3	Valid

Berdasarkan pada table 3.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari hasil *Corrected Item-Total Correllation* untuk variabel Budaya Organisasi telah lebih dari 0,3. Sehingga dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang telah didapat pada variabel Budaya Organisasi dalam uji validitas adalah valid.

Table 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Etika	Y1.1	0,855	> 0,3	Valid
		Y1.2	0,866	> 0,3	Valid
		Y1.3	0,814	> 0,3	Valid
	Kreatifitas	Y2.1	0,883	> 0,3	Valid
		Y2.2	0,841	> 0,3	Valid
		Y2.3	0,702	> 0,3	Valid
	Disiplin	Y3.1	0,902	> 0,3	Valid
		Y3.2	0,776	> 0,3	Valid
		Y3.3	0,879	> 0,3	Valid
	Pengendalian Infeksi	Y4.1	0,839	> 0,3	Valid
		Y4.2	0,873	> 0,3	Valid
		Y4.3	0,696	> 0,3	Valid
	Skill Keperawatan	Y5.1	0,814	> 0,3	Valid

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Keterangan
		Y5.2	0,898	> 0,3	Valid
		Y5.3	0,750	> 0,3	Valid
	Penerapan MAKP	Y6.1	0,817	> 0,3	Valid
		Y6.2	0,864	> 0,3	Valid
		Y6.3	0,700	> 0,3	Valid

Berdasarkan pada table 3.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari hasil *Corrected Item-Total Correllation* untuk variabel Kinerja Karyawan telah lebih dari 0,3. Sehingga dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang telah didapat pada variabel Kinerja Karyawan dalam uji validitas adalah valid.

Table 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Kritis	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (M)</i>	<i>Altruism</i>	M1.1	0,837	> 0,3	Valid
		M1.2	0,778	> 0,3	Valid
		M1.3	0,820	> 0,3	Valid
	<i>Civic Virtue</i>	M2.1	0,805	> 0,3	Valid
		M2.2	0,872	> 0,3	Valid
		M2.3	0,771	> 0,3	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	M3.1	0,825	> 0,3	Valid
		M3.2	0,838	> 0,3	Valid
		M3.3	0,760	> 0,3	Valid
	<i>Courtesy</i>	M4.1	0,782	> 0,3	Valid
		M4.2	0,938	> 0,3	Valid
		M4.3	0,741	> 0,3	Valid
	<i>Sportmanship</i>	M5.1	0,896	> 0,3	Valid
		M5.2	0,895	> 0,3	Valid
		M5.3	0,779	> 0,3	Valid

Berdasarkan pada table 3.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari hasil *Corrected Item-Total Correllation* untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* telah lebih dari 0,3. Sehingga dapat diketahui bahwa semua item

pernyataan yang telah didapat pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam uji validitas adalah valid.

#### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono, (2010). Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan nilai *Cronbach' Alpha*, Dimana suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien alpa  $> 0,6$ , dan jika dikatakan tidak reliabel apabila nilai koefisien alpa  $< 0,6$ .

Table 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas		Keterangan
	Koefisien Alpha	Angka Kritik	
Budaya Organisasi	0,966	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,973	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,969	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil table 3.6 diatas, menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai koefisien alpa lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden dan dinyatakan dalam bentuk tabel data. Digunakan untuk menjelaskan atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak untuk menarik kesimpulan. Pengukuran skor berdasarkan skala Likert, sehingga diperoleh interval nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \frac{\text{skor tertinggi}-\text{skor terendah}}{\text{range skor}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga kriteria untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari setiap hasil indicator adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Tinggi
- 1,80 – 2,59 = Tidak Tinggi
- 2,60 – 3,39 = Cukup Tinggi
- 3,40 – 4,19 = Tinggi
- 4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

#### 3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial (kuantitatif) adalah teknik statistik atau metode yang dipakai untuk menganalisis data sampel sehingga nantinya hasil yang didapat dapat diberlakukan untuk populasi Sugiyono (2015). Agar dapat mempermudah untuk menganalisis, penelitian ini teknik pengolahan data menggunakan bantuan program SmartPLS 4.0 dengan metode yang

dipakai adalah metode *partial least squares* (PLS), dan akan dilakukan evaluasi pengukuran model (*outer model*) dan struktural model (*inner model*).

### 3.9 Uji Outer Model

Pengukuran model (*outer model*) dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan menggunakan uji validitas (uji konvergen dan uji diskriminan), dan uji reliabilitas.

#### 3.9.1 Uji Validitas

Menurut Layadi & Sahetapy (2022), Uji validitas digunakan untuk mengecek keakuratan indikator dalam penelitian ini, atau uji validitas ini dilakukan untuk memilih data yang valid dan tidak valid. Adapun 2 model uji validitas yaitu :

##### 1. Uji Konvergen

Mengukur validitas konvergen memerlukan rata-rata *Average Variance Extracted* (AVE) untuk digunakan sebagai alat ukur setiap variabel. Ambang batas rata-rata *Average Variance Extracted* (AVE) yang digunakan dalam penelitian ini harus lebih besar dari 0,5 Ghozali (2014).

##### 2. Uji Diskriminan

Validitas diskriminan dapat dinilai dengan cross-loading, yaitu dengan membandingkan korelasi suatu indikator dengan konstraknya dan dengan konstruk dari blok lainnya. Ukuran validitas diskriminan dianggap

cukup jika nilai AVE lebih besar dari kuadrat korelasi ( $R$ )<sup>2</sup> antar konstruk Haryono, (2016).

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi. Jika alat ini digunakan berkali-kali untuk mengukur benda yang sama, maka data yang dihasilkan akan sama. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Dan dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha  $\geq 0,7$  Bougie & Sekaran (2020).

### 3.10 Uji Inner Model

Pengukuran model (*Inner Model*) dapat dilakukan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), *Prediction relevance* ( $Q^2$ ), uji hipotesis.

#### 3.10.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan instrumen untuk mengukur besaran proporsi varians suatu variabel. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen Ferdinand (2014).

#### 3.10.2 Uji *Prediction Relevance*

*Prediction Relevance* sendiri mengukur seberapa baik nilai observasi dari estimasi model dan parameter. Jika nilai *Prediction Relevance* lebih besar dari 0

maka model penelitian dikatakan mempunyai nilai *prediction relevance* Ghozali

$$(2014). \quad Q^2 = 1 - (1 - R^2Y)(1 - R^2Z)$$

### 3.10.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari 2 tahap yaitu:

1. Melakukan pengujian langsung antarvariabel dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05) dengan ketentuan berikut:
  - a. Jika hasil signifikan < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikat.
  - b. Sedangkan jika hasil signifikan > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh tidak langsung, yaitu melalui variabel mediasi dengan cara mengestimasi *indirect effect* secara simultan dengan triangle PLS SEM Model dengan menghitung *Variance Accounted For* (VAF) dengan rumus berikut:

$$VAF = \frac{\text{pengaruh tidak langsung (indirect effect)}}{\text{pengaruh total (total effect)}}$$

Sehingga menurut Hair & Joseph, (2006), jika nilai VAF > 80%, maka menunjukkan mediasi penuh (*full mediation*). Sedangkan jika nilai VAF berkisar antara 20%-80%, maka dikategorikan sebagai mediasi parsial. Namun jika nilai VAF < 20%, maka diartikan bahwa hamper tidak terdapat efek mediasi.