

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis dari penelitian kuantitatif yang dengan pendekatan eksplanatif. Karena jenis penelitian yang spesifikasinya yaitu sistematis, terencana, terstruktur dan memiliki perhitungan merupakan metode dari penelitian kuantitatif. Kuantitatif sendiri memiliki hasil output yang terukur sebagaimana dengan penelitian ini. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa metode penelitian yang dilandasi dari filsafat positifisme mengartikan sebagai penelitian dengan metode kuantitatif. Dimana hal tersebut digunakan untuk meneliti pada jumlah populasi dengan atau pada sampel tertentu, lalu instrumen penelitian digunakan sebagai pengumpulan data. Karena untuk menguji dari hipotesis yang telah ditetapkan maka tujuan dari analisis data bersifat statistik.

Disamping itu, pendekatan eksplanatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Karena senada dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu tentang menerangkan sebuah hubungan pola sebab akibat yang mana hal tersebut merupakan jenis dari penelitian eksplanatif (Prasetyo & Jannah, 2011). Selain itu terdapat pula kesesuaian antara prosedur & tujuan penelitian, yaitu menguji tentang hubungan kegiatan, sebuah pandangan, sikap yang diambil, dan juga serangkaian proses yang dapat mempengaruhi suatu fenomena untuk terjadi. Sehingga pola – pola yang terbentuk tadi dapat dihubungkan dari aspek sebab akibatnya dan dapat digambarkan dalam bentuk gambaran sebagai hasil penelitian ini.

*commit to user*

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo menurut surat edaran internal Bank Indonesia Tahun 2016, termasuk kantor perwakilan Bank Indonesia dalam Negeri kelompok C. Kantor Perwakilan kelompok C ini merupakan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi yang secara perhitungan aspek kuantitatif dan kualitatif dikategorikan kecil (*small province level*) dan/atau kantor perwakilan Bank Indonesia Kabupaten/Kota yang memiliki kekhususan dari sisi aspek historis, peran strategis dan potensi ekonomi (Bank Indonesia, 2016). Peneliti memilih Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo karena Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo merupakan organisasi kelompok C yang juga setingkat dengan kelompok B, dan D. Dimana kelompok C tersebut sudah dapat mewakilkan atau menggambarkan keadaan seluruh Kantor Perwakilan di seluruh Indonesia.

## C. Populasi

Populasi sendiri menurut Sugiyono (2013) adalah objek atau subjek dari generalisasi wilayah yang peneliti tetapkan dan memilki kualitas serta karakteristik tertentu, lalu dipelajari dan kemduian ditarik kesimpulannya. Sebagaimana dengan penelitian ini yaitu dengan mengambil data dari seluruh populasi yang ada, dengan jumlah 115 orang pegawai yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

## D. Jenis, Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan jenis data yang berjenis data primer, yang mana merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti terkait akan

variabel kertertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan sumber data berupa pertanyaan didalam kuesioner yang dibagikan kepada responden dimana responden dari penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan data primer melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan telah ditulis dan disusun serta dirumsukan sebelumnya yang akan menjadi alat penilaian dari responden (Sekaran & Bougie, 2017). Kuesioner akan dikoordinasikan kepada pihak tim dengan fungsi koodinasi dan komunikasi kebijakan Kantor Perwakilan Bank Indonesia, lalu dibagikan secara mandiri oleh peneliti. Seluruh karyawan diharapkan memberikan penilaian terhadap variabel – variabel yang ada dalam penelitian yaitu budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja.

#### **F. Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2013) variabel didalam penelitian yaitu suatu atribut dan sifat atau nilai dari seseorang, atau juga variasi tertentu dari sebuah kegiatan yang peneliti tetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya agar memperoleh informasi tentang hal tersebut. Artinya, sebuah variabel dalam penelitian ini merupakan konstruk laten yang dibangun sedemikian rupa dan dijadikan acuan dalam meneliti objek kajian. Sehingga akan diperoleh simpulan simpulan yang merupakan hasil dari penelitian ini dari analisis dengan acuan dari variabel tersebut.

Sementara pada operasionalisasi variabel merupakan penjelasan dari variabel yang dijabarkan dengan indikator yang hendak diteliti (Arikunto, 2002).

Variabel penelitian memerlukan penjabaran dari operasionalisasi variabel yang terdiri dari konsep yang operasional, dimensi dan indikator dalam variabel, dan pada penjelasan indikatornya terdapat arahan untuk memperoleh nilai dari variabelnya. Selain itu, terdapat tujuan yang lain dari operasionalisasi variabel, yaitu untuk sebuah pengertian yang mudah dan dapat terhindar dari perbedaan persepsi (multitafsir) dalam penelitian.

### 1. Definisi Konseptual

- a. Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai mendasar yang secara bersama dianut lalu dikembangkan dalam pembelajaran untuk mengatasi masalah internal dan eksternal yang nantinya digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung.
- c. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh organisasi dari para pegawainya.

### 2. Definisi Operasional

1. Budaya organisasi adalah sistem serta nilai dasar dalam bekerja yang dianut oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

Klasifikasi budaya organisasi yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo: a) *Service Culture*: adaptasi, misi; b) *Risk Culture*: keterlibatan, konsistensi c) *Performance Culture*: kepuasan pegawai.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel (X) Budaya Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Deskriptor	Skala
<b>Budaya Organisasi (X)</b>	Adaptasi	• Menciptakan perubahan	Terciptanya cara yang adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan oleh organisasi.	Ordinal
		• Fokus pelanggan	Organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan.	
		• Pembelajaran organisasi	Mampu menerima dan menerjemahkannya serta menginterpretasikan pesan dari lingkungan, untuk pemacu dalam berinovasi.	
	Misi	• Arah dan niat strategis	Organisasi memiliki kejelasan tentang strategi makna, tujuan, dan arah yang diberikan	Ordinal
		• Tujuan dan sasaran	Organisasi memiliki tujuan jangka pendek yang membantu setiap pegawai terhubung pada visi dan strategi.	
		• Visi	Organisasi memiliki nilai inti dan tujuan jangka panjang yang jelas.	
	Keterlibatan	• Pemberdayaan	Anggota dalam organisasi mempunyai kewenangan, inisiatif, serta kemampuan pengelolaan pekerjaan mereka sendiri sebagai bentuk tanggung jawab pada organisasi.	Ordinal

		• Orientasi tim	Kerja sama tim dalam organisasi yang selalu didorong sebagai bentuk penangkapan kreatifitas dan dukungan tiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	
		• Pengembangan kemampuan	Organisasi melakukan pengembangan pada keterampilan pegawai seperti pembinaan, pelatihan, dan pemberian peran serta tanggung jawab yang baru.	
		• Partisipasi pegawai	Organisasi memiliki nilai demokratis pada pegawainya dalam membuat dan mengambil keputusan.	
	Konsistensi	• Nilai inti	Organisasi memiliki sekumpulan nilai identitas yang diciptakan dari rasa yang kuat dalam membuat keputusan serta berperilaku dengan konsisten.	Ordinal
		• Kesepakatan	Tingkat kesepakatan yang dimiliki oleh organisasi pada perbedaan, dan juga dapat berdamai dari perbedaan tersebut.	
		• Koordinasi dan integrasi	Fungsi antar unit yang berbeda pada organisasi, sanggup bekerja sama dengan baik dalam rangka menggapai tujuan bersama.	
	Kepuasan Pegawai	• Sistem penghargaan <i>commit to user</i>	Organisasi memiliki sistem penghargaan dan sifat saling mengapresiasi dan memotivasi pegawai dalam bekerja.	Ordinal



		• Kepuasan kerja	Pegawai dalam organisasi merasa nyaman dan puas ketika bekerja.	
		• Orientasi kinerja	Pegawai dalam organisasi memiliki sifat daya juang dan bersikap produktif.	
		• Stabilitas	Kapasitas dan kemampuan bertahan para pegawai dalam menghadapi gejolak yang ada pada organisasi.	

Sumber : Didaptasi dari Iljins, Skvarciany, & Sarkane (2015) dan Denison (1990)

2. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan internal organisasi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel (M) Iklim Organisasi**

Variabel	Dimensi	Indikator	Deskriptor	Skala
<b>Iklim Organisasi (M)</b>	Struktur	• Pengetahuan organisasi	Pengetahuan pegawai mengenai kebijakan, peraturan, dan kebiasaan organisasi.	Ordinal
		• Struktur organisasi	Kejelasan struktur kewenangan tiap pegawai dalam organisasi.	
	Standar – standar	• Tekanan	Tekanan yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasi.	Ordinal
		• Standar kinerja	Upaya para pegawai untuk meningkatkan performansi.	
	Tanggung jawab	• Penyelesaian masalah	Kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan masalah dan bertanggung jawab.	Ordinal

	Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemberian dukungan</li> </ul>	Saling memberi dukungan serta bantuan setiap pegawai dalam organisasi.	Ordinal
	Identitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebanggaan</li> </ul>	Perasaan bangga para pegawai menjadi bagian dari organisasi.	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterlibatan diri</li> </ul>	Keterlibatan tiap pegawai dalam proses organisasi.	
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan</li> </ul>	Adanya penghargaan yang adil atas kinerja para pegawai.	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengakuan</li> </ul>	Adanya pengakuan yang adil atas kinerja para pegawai.	
	Keakraban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan antar pegawai</li> </ul>	Hubungan serta relasi yang baik antar rekan kerja dalam organisasi.	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehangatan</li> </ul>	Adanya situasi kerja yang hangat tiap antar pegawai.	
	Konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterbukaan</li> </ul>	Adanya keterbukaan dan proses tukar pendapat dalam proses organisasi.	Ordinal
	Risiko	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keberanian bertindak</li> </ul>	Mengetahui cara terbaik untuk bertindak dan berani mengambil risiko	Ordinal

Sumber: Diadaptasi dari Muchinsky (1976), dan Litwin & Stringer, (1968)



3. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh para pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel (Y) Kinerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Deskriptor	Skala
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Kualitas kerja	• Menghasilkan kualitas pekerjaan serta tingkat kesempurnaan dalam penggunaan keterampilan dan kemampuan pegawai yang dikeluarkan.	Ordinal
	Kuantitas	• Jumlah aktivitas pegawai yang ditugaskan sesuai dan tepat dengan hasil yang apa dibeban tugaskan.	Ordinal
	Ketepatan waktu	• Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.	Ordinal
	Efektifitas	• Pemanfaatan waktu & penggunaan sumber daya yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas	Ordinal
	Kemandirian	• Masing masing pekerjaan yang dilakukan sesuai seperti tanggung jawab yang dibeban tugaskan.	Ordinal

Sumber: Diadaptasi dari Robbins (2006)

## G. Skala Pengukuran

Penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *Likert* yaitu sebuah pengukuran yang diskala berdasarkan pendapat, sikap, serta persepsi seseorang terhadap suatu fenomena tertentu (Sekaran & Bougie, 2017). Seluruh kuesioner diukur menggunakan 5 poin skala *Likert*. Skala *Likert* didesain untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan, dan untuk menjaga tingkat sahian pada lembar kuisisioner pertanyaan yang digunakan terdapat dua model pertanyaan yaitu pertanyaan positif (*favorable*) dan pertanyaan negatif

(*unfavorable*). Tanggapan yang diberikan pada setiap konsep atau variabel dapat dianalisis per-item (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menggunakan 5 skala *Likert* untuk mengukur variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja pegawai. Skor per item pada pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skor per-item pertanyaan**

No.	Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	sangat setuju (SS)	5	1
2.	setuju (S)	4	2
3.	netral (N)	3	3
4.	tidak setuju (TS)	2	4
5.	sangat tidak setuju (STS)	1	5

## H. Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial yaitu tehnik statistik yang menggunakan data sampel yang hasilnya dipresentasikan untuk populasi untuk keperluan dalam menganalisis (Sugiyono, 2013). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM (*Structure Equation Model*), alasan digunakannya SEM pada penelitian ini karena SEM merupakan analisis yang tepat digunakan untuk analisis multivariat (analisis lebih dari dua variabel) dalam penelitian sosial. Karena dalam beberapa kasus, peneliti harus menggunakan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung). Misalnya motivasi, komitmen organisasional, budaya organisasi, kepemimpinan, kinerja pegawai, dll. Variabel tersebut tidak dapat diukur secara

langsung sehingga peneliti harus menggunakan beberapa indikator atau pertanyaan kuesioner. Berbeda dengan variabel yang terukur langsung seperti gaji bulanan, berat badan, laba bersih, dll. Jika kita menggunakan analisa regresi, maka setiap variabel tersebut diasumsikan dapat diukur secara langsung sehingga kita menggunakan skor rata – rata atau total dari item-item tersebut. Namun, metode ini mengabaikan adanya kesalahan pengukuran (*measurement error*). Karena jika kita tidak memperhitungkan kesalahan pengukuran tersebut maka koefisien jalur dapat menjadi bias (Smith & Langfield, 2004).

SEM sendiri merupakan metodologi yang digabungkan dari dua disiplin ilmu yaitu : perspektif ekonometrika yang memfokuskan pada prediksi, dan phsycometrika yang mampu untuk menggambarkan konsep model dengan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) akan tetapi diukur melalui indikator – indikatornya (*manifes variabel*). SEM secara mendasar menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten (Chin, 1998). Sehingga dari alasan dan penjabaran sebelumnya, dengan digunakannya analisis SEM pada skripsi ini merupakan hal yang tepat karena terdapat variabel mediasi dan juga variabel laten didalamnya.

Sedangkan untuk jenis analisis SEM yang dipilih adalah *Partial Least Squares* (PLS). Karena PLS merupakan metode analisis yang *powerful* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi – asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate, dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Wold, 1985). Dan jika dijabarkan secara rinci, analisis alasan digunakannya jenis

analisis PLS adalah : 1) karena asumsi sampel tidak terlalu besar yaitu kurang dari sama dengan 100 (dalam hal ini sesuai dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 115 responden) , sehingga hal tersebut adalah suatu dasar yang mendasari atas digunakannya PLS dalam metode analisis agar dapat dilakukan analisis dan *residual distribution*. 2) untuk teori yang bisa dikatakan belum terlalu mapan, dalam menganalisis teori bisa menggunakan PLS, karena PLS bisa digunakan untuk prediksi ketiga (dalam hal ini teori yang dikatakan belum terlalu mapan adalah iklim organisasi).

Selain itu teknik analisis ini dipilih karena menurut Abdillah & Jogiyanto (2009) PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) yang berbasis varian dengan pengujian model pengukuran serta pengujian model struktural dan akan dilakukan secara simultan. Sebagaimana dengan kerangka penelitian yang telah digambarkan peneliti, penelitian ini menunjukkan sebuah hubungan antar variabel yang dianalisis secara simultan (bersamaan) dengan analisis jalur (*path analysis*). Pendekatan dari PLS ialah *distribution free* yaitu dalam mengasumsikan data tidak berdistribusikan tertentu, dapat berupa ordinal, nominal, interval, rasio dan kategori (Ghozali 2006). Setelah itu Ghozali (2006) menerangkan lebih lanjut bahwa analisis yang *powerfull* merupakan metode dari PLS karena data tidak harus diasumsikan dengan menggunakan pengukuran skala tertentu, serta jumlah sampel yang kecil.

Model pengukuran atau dalam PLS disebut *outer model* adalah model yang menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed* variabel mempresentasikan variabel untuk diukur, yang biasanya digunakan untuk menguji

kevalidan (uji validitas) dan keandalan (uji realibilitas) dari instrumen penelitian, semetara itu untuk model struktural atau dalam PLS disebut inner model uji yang dilakukan adlah dengan menguji uji kasualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Dalam pengolahan datanya, aplkasi yang digunakan adalah *SmartPLS* versi 3.2.8 dijalankan melalui komputer.

### **Langkah – langkah Pengujian Smart PLS (*Partial Least Square*)**

#### **1. Pengujian Model (*Outer Model*)**

Dalam penelitian ini, evaluasi model pengukuran indikator yang digunakan adalah indikator refleksif. Seperti yang kita ketahui bahwa Fornel & Bookstein (1982) menjelaskan bahwa konstruk (kerangka yang terbentuk dalam penelitian) yang dipandang dengan menggunakan faktor sesuatu yang kita amati maka realisasi indikatornya berbentuk refleksif, sebaliknya jika indikator merupakan penjelas untuk konstruk yang ditentukan oleh kombinasi variabel maka indikatornya harus berbentuk formatif (Ghozali & Latan, 2015).

Konstruk dengan indikator refleksif mengasumsikan bahwa kovarian di antara pengukuran model dijelaskan oleh varian yang merupakan manisfestasi domain konstruknya atau pengertian mudahnya yaitu arah indikatornya dari konstruk (tiap variabel dalam konstruk) ke arah indikator. Sebagaimana dengan penelitian ini yang mana variabel dalam konstruk memiliki penjelasan dengan indikator didalamnya maka jenis indikator yang digunakan adalah refleksif. Indikator formatif dalam mengevaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan dengan melihat

signifikansi *weight*-nya melalui prosedur resampling (*bootstrapp*) maka uji validitas dan realibilitas tidak perlu dilakukan (Ghozali & Latan, 2015). Berbeda dengan indikator refleksif yang mana diharuskan untuk melakukan uji validitas dan realibilitas konstruk sangat diperlukan.

Dalam metode SEM sebagaimana dengan penelitian ini, analisis factor konfirmatori yang digunakan dalam pengukuran model ialah dengan menggunakannya pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*), yaitu proses pengujian validitas *convergent* dan *discriminant* (Campbell dan Fiske (1959) dalam Ghozali et al 2015). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa manifes variabel atau pengukur – pengukur dari suatu konstruk atau indikatornya harusnya mempunyai korelasi yang tinggi.

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) dalam indikator refleksif dapat melihat nilai *loading factor* untuk tiap konstruknya (indikator). Dalam penilaiannya, validitas convergent menggunakan *rule of thumb* yaitu membandingkan jumlah syarat minimum dari nilai AVE dan nilai *loading factor*. Konstruk variabel dianggap valid jika nilai AVE memiliki skor diatas 0.5. atau juga dengan memperlihatkan seluruh skor *loading factor* dari tiap indikator dalam konstruk variabelnya. Karena penelitian ini bersifat *confirmatory* maka nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7. Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015) :

$$AVE = \frac{\sum_i^n \lambda_i^2}{n}$$

*commit to user*



Keterangan :

AVE : Seperangkat konstruk variabel laten yang mengekstrasi rata-rata dari presentase skor varian yang indikatornya telah diestimasi melalui loading standarize pada proses iterasi algoritma PLS

$\lambda$  : menyimbolkan *standardize loading factor*

$i$  : merupakan jumlah dari indikator.

Lebih lanjut dalam validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa manifes variabel atau pengukur – pengukur konstruk yang berbeda, tidak akan berkorelasi lebih tinggi dari pengukur manifes variabel yang tidak berbeda. Cara dalam menguji validitas diskriminan pada indikator reflektif ialah dengan melihat nilai *cross loading* (dalam aplikasi smartPLS) tiap indikator dalam variabel harus  $> 0.7$  (sesuai dengan rule of thumb dari penelitian konfirmatori).

Hasil uji validitas yang dilakukan dalam 36 pertanyaan pada kuesioner terhadap 30 responden pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jogjakarta, adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<i>Measurement model</i>	Hasil		Nilai Kritis	Evaluasi Model
<i>Outer Model</i>				
<i>Convergent Validity</i>	Variabel	<i>AVE</i>		
	BO	0.5435	> 0.5	Valid
	IO	0.5771		Valid
	KJ	0.5839		Valid

<i>Discriminant Validity</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>		
	X.1	0.7495	> 0.7	Valid
	X.2	0.7433		Valid
	X.3	0.7620		Valid
	X.4	0.7045		Valid
	X.5	0.7415		Valid
	X.6	0.7912		Valid
	X.7	0.7882		Valid
	X.8	0.7295		Valid
	X.9	0.7367		Valid
	X.10	0.1614		Tidak Valid
	X.11	0.7789		Valid
	X.12	0.7735		Valid
	X.13	0.8025		Valid
	X.14	0.7382		Valid
	X.15	0.7323		Valid
	X.16	0.7801		Valid
	X.17	0.7819		Valid
	M.1	0.7536	> 0.7	Valid
	M.2	0.7378		Valid
	M.3	0.7826		Valid
	M.4	0.7334		Valid
	M.5	0.7919		Valid
	M.6	0.7647		Valid
	M.7	0.7937		Valid
	M.8	0.7275		Valid
	M.9	0.7527		Valid
	M.10	0.7539		Valid
	M.11	0.7627		Valid
	M.12	0.7742		Valid

	M.13	0.7387		Valid
	M.14	0.7639		Valid
	Y.1	0.7238		Valid
	Y.2	0.8729		Valid
	Y.3	0.7255		Valid
	Y.4	0.7630		Valid
	Y.5	0.7246		Valid

Sumber: sumber data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3.8.1 peneliti melakukan uji prasyarat di tempat lain, yaitu pada lokasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jogjakarta dengan menyebar kuisioner sebanyak 30 eksemplar. Melalui pengukuran (*outer loading*) dalam *smart PLS* semua variabel dalam penelitian telah memenuhi syarat dan dikatakan valid. Selajutnya pada pengujian tiap indikator terdapat 1 (satu) indikator yang tidak valid, indikator ini adalah indikator partisipasi pegawai yang termasuk dalam variabel budaya organisasi maka hal tersebut akan dihilangkan dari konstruk variabelnya. Hilangnya indikator konstruk yang tidak valid ini, tidak akan memengaruhi konstruk dari variabel laten budaya organisasi karena terdapat indikator lain yang ada didalamnya.

Selain uji validitas, dalam evaluasi pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan untuk menguji realibilitas suatu konstruk. Untuk membuktikan keakuratan, kekonsistenan, dan ketepatan pada instrumen, uji realibilitas perlu dilakukan dalam mengukur sebuah konstruk dalam penelitian. Melakukan uji realibilitas yaitu dengan melihat skor dari *Crombach's alpha* serta nilai *composite reliability* (*pc*). Karena penelitian ini bersifat *confirmatory* sesuai dengan *rule of*

*commit to user*

*thumb* untuk bisa disebut reliabel, skor pada *Cronbach's alpha* harus lebih dari 0.7 dan untuk skor pada *composite reliability* harus lebih dari 0.7.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Composite Realibility	Nilai Kritis	Evaluasi Model
BO	0.9512	>0.7	Valid
IO	0.9502		Valid
KJ	0.8746		Valid

Sumber: sumber data diolah (2019)

## 2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model struktural (*inner model*) yaitu dengan penjelasan dari besaran presentase varian yang ditunjukkan oleh nilai R-square pada variabel eksogennya. Lalu menghitung besaran *predictive relevance* dari ukuran *Stone-Geisser Q-square test* (Stone, 1974 & Geisser, 1975) yang berfungsi dalam penilaian seberapa baik nilai observasi dalam penelitian.

Model persamaan untuk melihat nilai R-Square dapat dilihat seperti dibawah ini (Ghozali & Latan, 2015).

$$\eta = \beta_0 + \beta \eta I + \xi + \zeta$$

$\eta$  menunjukkan skor dari vektor endogen (terikat) dalam variabel laten, lalu  $\xi$  menunjukkan vektor dari variabel eksogen (bebas), dan  $\zeta$  menunjukkan adalah vector dari variabel residual.

### ***Predictive Relevance***

Dengan melihat R-square evaluasi menggunakan Q-square dalam *predictive relevance* pada konstruk dapat dilakukan. Estimasi parameter tentang baik tidaknya nilai dari observasi yang dilakukan dalam suatu model dapat dilihat dari skor pada Q-square. Apabila model memiliki skor dari Qsquare lebih dari 0 maka *predictive relevancenya* dapat dikatakan baik. Tetapi untuk nilai Qsquare yang kurang dari 0 menunjukkan nilai *predictive relevancenya* pada model pada penelitian dikatakan kurang baik.

Rumus dari Q-square dalam *predictive relevance* adalah sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2015) :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$R_1^2$ ,  $R_2^2$ , ...  $R_p^2$  menunjukkan nilai R-square pada tiap variabel laten endogen dalam model persamaan. Skor dari  $Q^2$  memiliki nilai yaitu rentang rentang  $0 < Q^2 < 1$ , yang mana apabila skor akan mendekati 1 artinya model akan semakin dikatakan baik (Ghozali & Latan, 2015). Skor dari  $Q^2$  ini setara dengan koefisien determinasi atau Rsquare dimana terdapat total dalam analisis jalur (*path analysis*)  $R_m^2$ .

### **3. Indeks Kualitas**

#### **Goodness of Fit (GoF)**

PLS sangat kuat digunakan untuk orientasi prediksi sehingga validasi terhadap tiap konstruk model lebih difokuskan terhadap model prediksi. Menurut struktur dalam PLS setiap bagian dari model membutuhkan validasi dari evaluasi model pengukuran, dan validasi dari

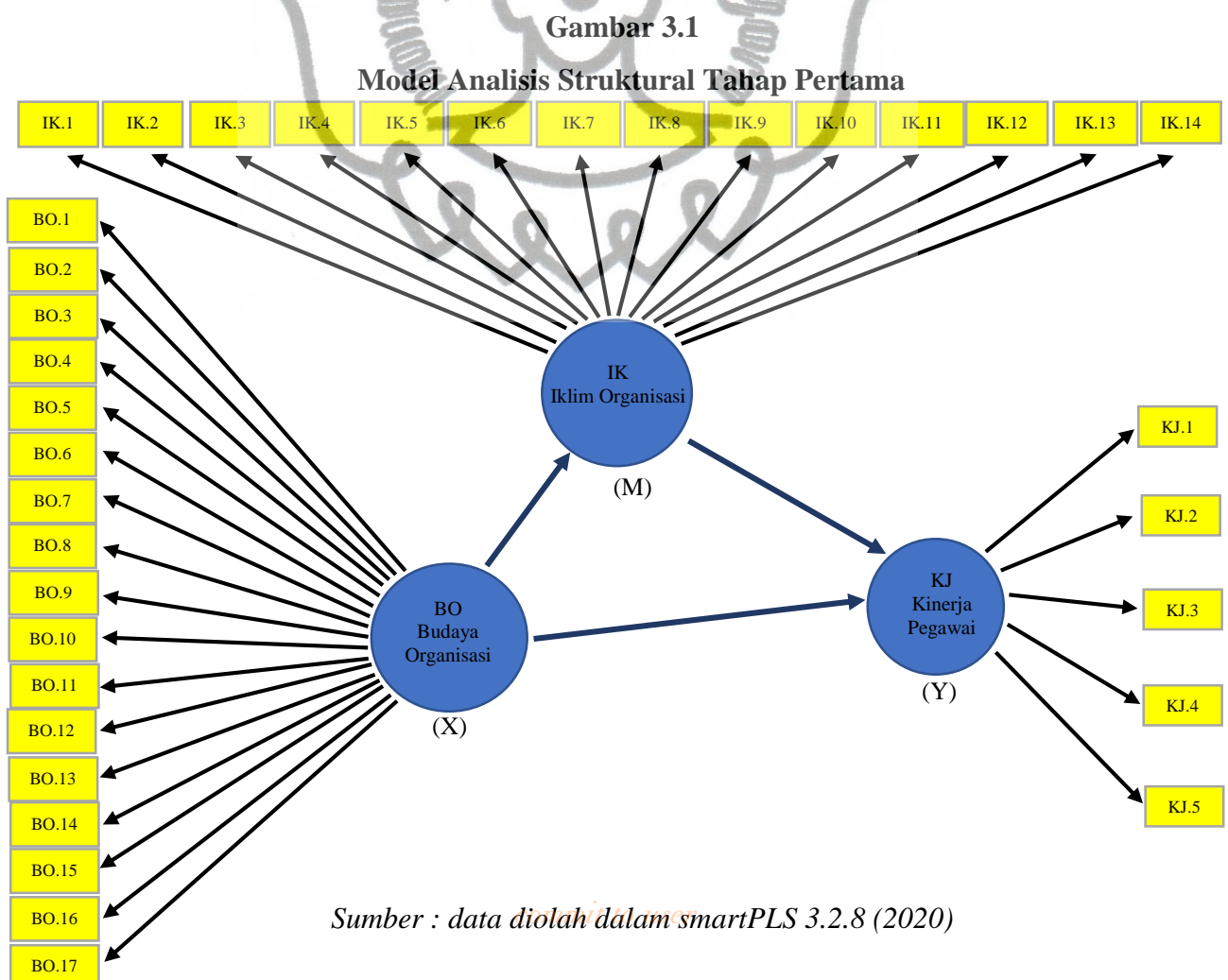
model struktural serta keseluruhan model. Pada penelitian ini dalam menilai indeks kualitas yang digunakan adalah indeks Goodness of Fit (GoF) yang dikembangkan oleh Tenenhaus *et. al.* ((2004) dalam Ghozali et al (2015)).  
Yaitu dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Tenenhaus *et. al.* (2004) dalam Ghozali et al (2015)

#### 4. Model Analisis Persamaan Struktural

Gambar model analisis struktural tahap pertama dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

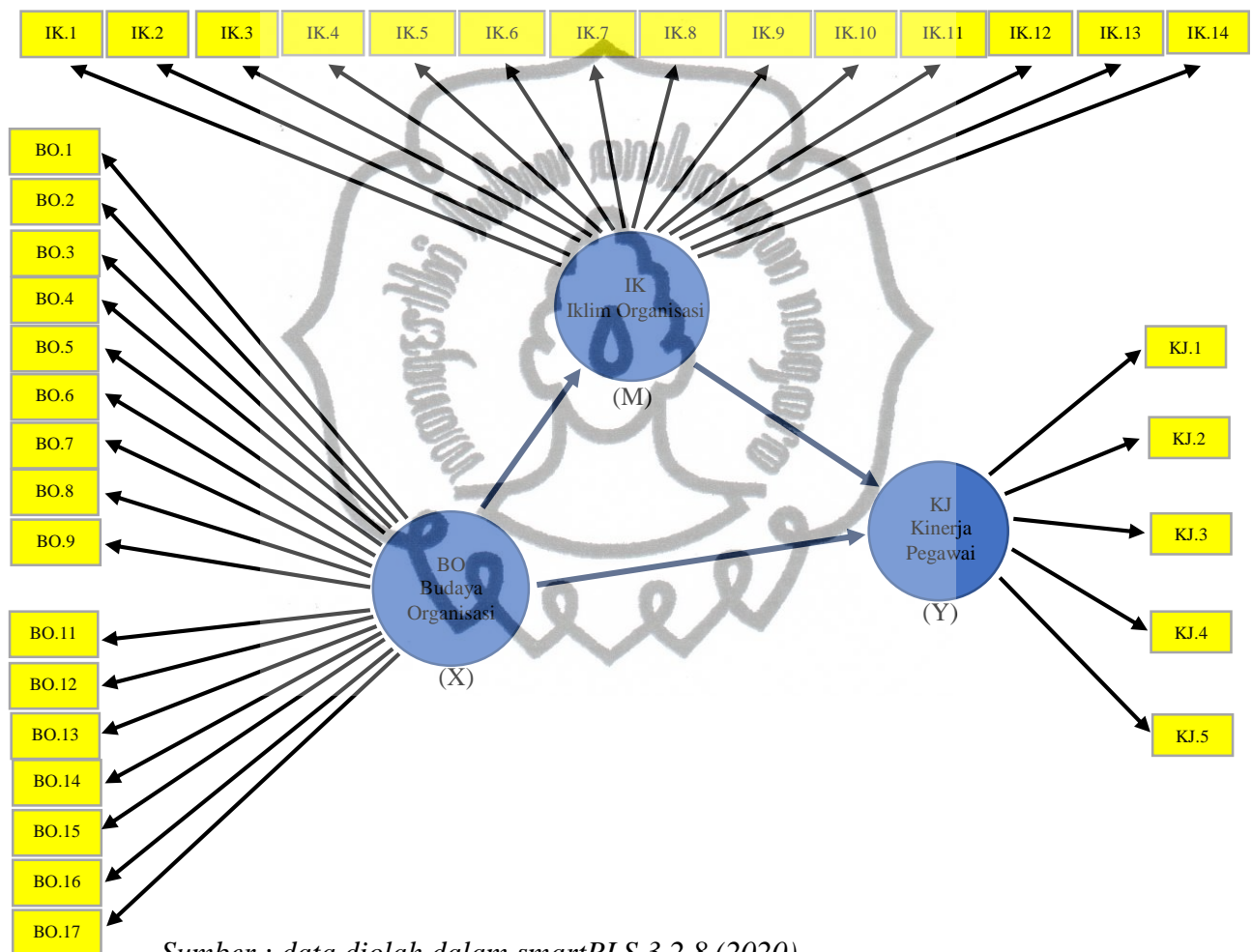




Setelah mengalami uji prasayarat yang mana terdapat indikator yang tidak valid, maka gambar model analisis struktural tahap akhir dalam penelitian bisa dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 3.2**

**Model Analisis Struktural Tahap Kedua**



*Sumber : data diolah dalam smartPLS 3.2.8 (2020)*

## 5. Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan bantuan program Smart PLS. Pengujian dilakukan oleh peneliti ketika model penelitian sudah dinyatakan fit atau diterima secara statistik (uji prasyarat) lalu dilakukannya dengan metode bootstrapping. Untuk ukuran signifikansi dari keterdukungan dari rumusan hipotesis dapat dilihat dengan perbandingan nilai T-tabel dan T-statistik (Jogiyanto & Abdillah (2008), dimana nilai T-tabelnya adalah 1,9811. Hipotesis terdukung atau dikatakan diterima apabila hipotesis memiliki T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-table. Sedangkan untuk melihat besaran pengaruh dapat dilihat dari nilai original sample dari metode bootstrapping dalam smart PLS.