

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Studi berikut mempunyai sebuah tujuan guna melakukan pengujian akan hipotesis dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi selalu variabel mediasi di PT Mana Jaya Makmur Mojokerto. Studi berikut menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipahami sebagai penelitian dengan landasan positivisme yang dipakai guna melakukan penelitian populasi ataupun sampel tertentu. Analisis data dalam studi kuantitatif mempunyai sifat yang statistik yang bertujuan guna memberikan gambaran serta melakukan pengujian hipotesis yang sudah dirancang (Sugiyono, 2022 : 15).

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi pada studi berikut adalah PT Mana Jaya Makmur Mojokerto di jalan Letjend Suprpto, Sawah, Sumberwono, Kecamatan Bangsal, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Telp. (031) 396999, website : <https://www.ptmanajaya.com>.

3.3. Populasi dan Sampel

Studi pastilah membutuhkan objek ataupun subjek yang hendaknya dilakukan penelitian yang menjadikan masalah yang dicari solusinya. Populasi serta sampel pada suatu penelitian hendaknya ditentukan yang mempunyai tujuan supaya penelitian ditindak dengan sungguh-sungguh memperoleh data layaknya yang diinginkan. Sugiyono (2022 : 80) memberikan penjelasan bahwasanya populasi yakni area general yang mencakup objek ataupun subjek dengan kualitas serta karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti guna diinvestigasi, serta selanjutnya digunakan untuk mengambil simpulan. Pada studi berikut, populasi yang dipakai sebagai target yakni keseluruhan karyawan PT Mana Jaya Makmur Mojokerto yang berjumlah 300 orang.

Sugiyono (2022 : 81) mengemukakan bahwasanya sampel ialah sebagian dari jumlah serta karakter yang dipunya oleh populasi itu sendiri. Apakah yang dialami berdasarkan sampel tersebut, kesimpulan kemudian bisa berlaku bagi populasi. Maka berdasarkan hal tersebut sampel yang digunakan dari populasi hendaknya benar-benar representatif (menjadi wakil). Untuk menentukan besarnya sampel dapat dilaksanakan menggunakan statistik ataupun berdasar dari estimasi penelitian. Diambilnya sampel berikut hendaknya dilaksanakan dengan sedemikian mungkin yang menjadikan didapatkan sampel yang sungguh-sungguh bisa memiliki fungsi ataupun bisa memberikan gambaran akan kondisi populasi yang sesungguhnya.

Teknik sampling berdasar dari Sugiyono (2022 : 81) mengemukakan bahwasanya teknik yang dipakai guna mengambil sampel. Guna menetapkan sampel yang hendak dipakai pada studi berikut, ada bermacam teknik *sampling* yang dipakai. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada studi berikut ialah *non-probability sampling*. Sugiyono (2022 : 82) menjelaskan *non-probability sampling* yakni sebuah teknik untuk mengambil sampel yang tak memungkinkan adanya peluang yang setara untuk tiap unsur ataupun anggota populasi guna ditentukan menjadi sampel. Seluruh jenis dari *non-probability sampling* yaitu a). *Systematic Sampling* yang merupakan teknik mengambil sampel berdasar dari urutan angka populasi yang sudah diberikan nomor. b). *Quota Sampling* yang merupakan teknik guna menetapkan sampel berdasarkan populasi yang mempunyai karakter khusus hingga jumlah (kuota) yang dikehendaki. c). *Incidental Sampling* ialah suatu metode diambilnya sampel di mana peneliti mengumpulkan data dari individu atau kejadian yang secara kebetulan hadir atau tersedia selama periode penelitian. Metode ini tidak melibatkan pemilihan secara acak atau sengaja dari populasi tertentu, melainkan hanya menangkap orang atau kejadian yang secara kebetulan ada dalam lingkungan penelitian pada saat penelitian dilakukan. Ini bisa termasuk individu yang mudah diakses atau tersedia tanpa penelitian yang didesain untuk mengumpulkan data dari populasi tertentu. d). *Purposive sampling* ialah teknik guna menetapkan sampel yang memiliki sejumlah hal hal untuk dipertimbangkan secara khusus. e). *Sampling Jenuh* ialah teknik yang menentukan sampel jikalau seluruh anggota populasi dipakai selaku

sampel. f). Snowball *sampling* ialah teknik sampel yang awalnya memiliki jumlah yang kecil, selanjutnya menjadi besar.

Total karyawan PT Mana Jaya Makmur Mojokerto terdiri dari Karyawan tetap 120 orang dan karyawan tidak tetap 180 orang. Adapun Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai *Purposive sampling* dengan pertimbangan khusus yaitu sampel penelitian adalah semua karyawan tetap PT Mana Jaya Makmur Mojokerto sebanyak 120 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik individual atau perseorangan, atau langsung diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner (Sinambela, 2021 : 185). Data Primer pada penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner dengan google form dimana respondennya adalah karyawan PT Mana Jaya Makmur Mojokerto sebanyak 120 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis yang secara langsung dijawab oleh responden yang merupakan karyawan PT Mana Jaya Makmur Mojokerto (Sugiyono (2021 : 199). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form. Dari kuesioner yang disebar sebanyak 120 yang kembali dan diisi lengkap sejumlah 120 responden dengan jangka waktu 1 bulan. Jadi responden pada penelitian ini adalah 120 responden.

3.6. Variabel Penelitian

Pada suatu studi ada variabel yang ialah sebuah masalah yang terdapat pada studi yang dilakukan. Variabel penelitian ialah seluruh hal yang berwujud apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk didalami yang

selanjutnya bisa didapatkannya informasi tentang hal yang diangkat menjadi topik, kemudian tercipta sebuah simpulan (Sugiyono, 2022 : 38). Variabel penelitian berikut mencakup variabel bebas, terikat serta *intervening*. Pada studi berikut ada 3 (tiga) variabel yang kemudian berubah menjadi variabel bebas yakni kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2), Kinerjakaryawan (Y) yakni variabel terikat dan motivasi sebagai variabel *intervening* (Z).

3.6.1. Variabel X (*eksogen*)

Sugiyono (2022 : 39) variabel X (*eksogen*) kerap dikenal dengan sebutan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi maupun yang menjadi karena perubahan maupun timbulnya variabel terikat (*endogen*). Variabel eksogen (X) pada studi ini adalah kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2). Variabel X (*eksogen*) adalah variabel yang dianggap sebagai faktor penyebab atau variabel independen dalam suatu model atau analisis. Variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel lain dalam konteks studi atau penelitian. Dalam sebuah persamaan atau model, variabel eksogen sering kali diberikan nilai atau manipulasi oleh peneliti untuk mengamati dampaknya terhadap variabel endogen atau variabel dependen.

3.6.2. Variabel Y (*endogen*)

Variabel endogen ialah variabel yang diberi pengaruhnya maupun yang menjadi akibat, karena ada variabel bebas (Sugiyono, 2022 : 39). Variabel terikat ataupun variabel endogen (Y) yang diteliti dalam studi berikut adalah kinerja karyawan.

3.6.3. Variabel Z (*Intervening*)

Variabel *intervening* berdasar dari Sugiyono (2022 : 39) ialah variabel yang memberikan pengaruh hubungan antar variabel eksogen kepada endogen menjadi hubungan yang tak langsung dan juga tidak mampu dilaksanakan kegiatan guna mengukurnya. Variabel *intervening* (Z) pada studi berikut yakni motivasi.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisioperasional variabel yakni seluruh hal yang berwujud apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk didalami yang selanjutnya mampu memperoleh informasi tentang hal tersebut selanjutnya dilaksanakan guna menarik simpulan (Sugiyono, 2022 : 38). Variabel (objek penelitian) yakni suatu atribut maupun sifat maupun penilaian orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian didalami (Sugiyono, 2022 : 39). Pada studi berikut yang menjadi variabel adalah kompensasi (X1), budayaorganisasi (X2), kinerja karyawan (Y) dan motivasi (Z).

3.7.1. Kompensasi

Definisi kompensasi keryawan menurut (Ashari, 2019) yakni seluruh wujud pembayaran ataupun hadiah yang diberi pada pekerja serta timbul dari pekerjaan dilakukan.

Indikator kompensasi yang dijadikan sebagai tolak ukur menurut Dewi & Harjoyo (2019) antara lain yakni : (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Upah, (5) Premi, (6) Pengobatan, serta (7) Asuransi.

Tabel 3.1.
Indikator dan Pernyataan Variabel Kompensasi (X1)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji diberikan disesuaikan pada kesepakatan. 2. Gaji yang diberi bersifat rutin setiap bulan. 3. Gaji yang diberikan disesuaikan pada usaha yang dikeluarkan.
2.	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian insentif seperti peraturan perusahaan. 2. Insentif diberikan dengan adil pada karyawan. 3. Karyawan menerima insentif setiap tahun dari perusahaan
3.	Bonus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus diberikan pada karyawan karena memenuhi target kerja. 2. Prestasi kerja karyawan dihargai dengan bonus tahunan. 3. Bonus yang diberi seperti ketentuan perusahaan.

4.	Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah diberikan sesuai dengan lamanya bekerja. 2. Upah diberikan sesuai dengan jabatan saat ini. 3. Upah yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
5.	Premi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadiah diberikan diatas pembayaran normal. 2. Hadiah yang diberi memberikan dorongan kepada karyawan guna melakukan pekerjaannya lebih baik 3. Hadiah yang didapat sesuai dengan harapan
6.	Pengobatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan 2. Perusahaan menyediakan fasilitas pengobatan 3. Perusahaan menjaga kebersihan lingkungan kerja
7.	Asuransi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan program asuransi pada karyawan. 2. Asuransi yang karyawan peroleh memberikan rasa aman 3. Perusahaan memberikan jaminan asuransi dengan layak

3.7.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Damayanti & Yuliharsi (2020) selaku suatu pola asumsi dasar yang ditemui, ataupun dilakukan pengembangan oleh kelompok serta didalami guna memberikan solusi akan permasalahan adaptasi eksternal serta integrasi internal.

Wahyono (2019) mengemukakan indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi, ialah : (1) Inovasi serta mengambil resiko, (2) Perhatian pada detail, (3) Memiliki orientasi pada hasil, (4) Memiliki orientasi pada manusia, (5) Memiliki orientasi pada tim, (6) Agresif, serta (7) Stabil.

Tabel 3.2.
Indikator Dan Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Inovasi serta pengambilan resiko	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan. 2. Karyawan membuat sejumlah ide yang inovatif pada pekerjaan. 3. Karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan.
2.	Perhatian terhadap detail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. 2. Karyawan dituntut untuk lebih

		<p>memperhatikan detail pekerjaan.</p> <p>3. Karyawan diberikan arahan yang jelas mengenai pekerjaan.</p>
3.	Memiliki orientasi kepada hasil	<p>1. Karyawan senantiasa bekerja dengan hasil yang optimal.</p> <p>2. Karyawan berusaha meningkatkan efektivitas bekerja.</p> <p>3. Karyawan memperhatikan tahapan kerja guna meraih hasil yang diinginkan.</p>
4.	Memiliki orientasi kepada manusia	<p>1. Karyawan diberikan fasilitas terkait keperluan pekerjaan.</p> <p>2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur</p> <p>3. Karyawan bekerja disesuaikan pada target yang sudah ditetapkan.</p>
5.	Berorientasi tim	<p>1. Karyawan menuntaskan pekerjaan secara kerja sama tim</p> <p>2. Karyawan saling percaya pada rekan kerja</p> <p>3. Karyawan mengatasi masalah yang timbul bersama – sama</p>
6.	Agresif	<p>1. Karyawan senantiasa disiplin dalam bekerja</p> <p>2. Karyawan berbagi informasi pada rekan kerja</p> <p>3. Karyawan tertantang dengan tugas berikutnya</p>
7.	Stabil	<p>1. Karyawan memiliki rasa dihargai</p> <p>2. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi perusahaan</p> <p>3. Karyawan mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan</p>

3.7.3. Motivasi

Jumadil & Hasan (2023) mendefinisikan motivasi sebagai rasa yang memberikan dorongan ataupun menjadi penggerak serta dan motif itu sendiri yang kelak memberikan arahan serta melakukan penyaluran akan perilaku, sikap serta tindakan seorang individu yang selalu dihubungkan pada pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi ataupun tujuan setiap individu.

Indikator motivasi yang dijelaskan oleh Ermida & Syaifullah (2020) antara lain adalah : (1) Kebutuhan Fisiologi, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, dan (5) Kebutuhan Aktualitas diri

Tabel 3.3.
Indikator Dan Pernyataan Motivasi (Z)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kebutuhan Fisiologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai 2. Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman 3. Perusahaan memberi libur seperti ketetapan yang berlaku
2.	Kebutuhan Rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan 2. Perusahaan memberikan jaminan keamanan bagi karyawan 3. Perusahaan menerima masukan karyawan
3.	Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun) 2. Perusahaan memberi rekreasi pada karyawan dengan waktu tertentu 3. Perusahaan menjalin hubungan baik dengan karyawan
4.	Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberi bonus yang pada karyawan 2. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan 3. Perusahaan mengadakan promosi jabatan kepada karyawan
5.	Kebutuhan Aktualitas diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan pujian pada karyawan 2. perusahaan memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri 3. Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan

3.7.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Sudarso, *et al* (2020) ialah tindakan yang nyata, yang digambarkan oleh tiap individu selaku prestasi kerja yang di hasilkan oleh pekerja disesuaikan pada peran dirinya pada sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2017 : 67) sebagai tolak ukur, yaitu : (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Ketepatan waktu, dan (4) Efektifitas.

Tabel 3.4.
Indikator Dan Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan
1.	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti 2. Karyawan menuntaskan pekerjaan menggunakan rasa tanggung jawab secara penuh. 3. Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan
2.	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai pada jam kerja yang ditentukan 2. Hasil pekerjaan Karyawan selalu meningkat 3. Karyawan menguasai bidang pekerjaan saat ini
3.	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan datang ketempat kerja disesuaikan pada waktu yang ditentukan 2. Karyawan tidak menunda pekerjaan 3. Karyawan menyelesaikan tugas dengan baik
4.	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat mencapai target dan sasaran yang terarah 2. Karyawan melakukan perencanaan yang tepat 3. Karyawan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Pada studi berikut, metode analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif. Analisis data pada wujud statistik deskriptif meliputi cara menyajikan data dengan berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, diagram, lingkaran, *picto gram*, serta kegiatan menghitung modus, median, mean, desil, persentil, rata-rata, standar deviasi, dan persentase. Selain itu, pada statistik deskriptif, bisa dilaksanakan analisis korelasi untuk menemukan kekuatan hubungan antar variabel, prediksi

menggunakan analisis regresi, serta membandingkan rata-rata data sampel ataupun populasi. (Sugiyono, 2021 : 207).

Analisis deskriptif dipakai guna menjelaskan dan memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta variabel penelitian. Penelitian deskriptif tersebut bertujuan guna memahami nilai dari variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih, dengan tidak melakukan kegiatan membandingkan ataupun menghubungkannya bersama variabel lainnya. Dalam analisis deskriptif, peneliti mengklasifikasikan jumlah total skor responden. Skor jawaban responden yang didapatkan selanjutnya diorganisir dalam kategori penilaian bagi tiap item pertanyaan. Data dari tiap variabel penelitian dijelaskan melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi guna mengevaluasi tingkatan memperoleh nilai (skor) dari variabel penelitian (Sugiyono, 2021 : 64).

3.8.2. Pengukuran Variabel Penelitian

Peneliti hendak memakai instrument guna melakukan pengumpulan data. *Instrument* penelitian dipakai guna melakukan pengukuran akan nilai variabel yang dilakukan penelitiannya. Kegiatan mengukur dilaksanakan guna mendapatkan data yang diperlukan guna melakukan pemecahan akan masalah hendak dilakukan perumusannya. Kegiatan mengukur pun dilaksanakan dengan tujuan supaya sanggup memberikan keterangan akan kejadian yang sungguh-sungguh ada, kegiatan mengukur pun yakni sebuah usaha guna menjadi penghubung akan konsep serta realitas (Sinambela, 2021 : 222). Proses mengukur variabel studi berikut diukur melalui memberi nilai skoring, skala untuk mengukur pertanyaan pada kuesioner adalah skala *likert*.

Skala *likert* berdasar dari Sugiyono (2021 : 146) adalah suatu skala yang ditujukan guna menilai sikap, opini, serta pandangan seorang individu ataupun kelompok orang terhadap fenomena sosial. Tiap pertanyaan dalam kuesioner mempunyai 5 opsi jawaban, masing-masing diberi bobot ataupun nilai yang tidak sama. Responden memberikan skor untuk setiap pilihan jawaban, sehingga mereka hendaknya memberikan gambaran serta memberikan dukungan setiap pernyataan (baik positive maupun negative). Skor ini memiliki manfaat guna mengevaluasi opsi jawaban yang ditentukan oleh responden.

Ada pun hasil dari rekapitulasi data yang sudah dilakukan analisisnya berdasar dari sekelompok variabel memakai rumus perhitungan rentang skala likert guna melakukan pencarian akan nilai rata-rata yakni di antaranya :

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{R}{B} = \frac{\text{Skor ter tinggi} - \text{Skor ter rendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan :

B : Skor tertinggi

R : Interval = Skor ter tinggi – Skor ter rendah

NJI : Nilai Jenjang Interval

Berdasar dari hasil perhitungan rumus tentang skala guna melakukan pencarian akan nilai rata-rata, sehingga hasil perhitungan rumus di atas bisa dijabarkan pada tabel 3.5 :

Tabel 3.5. Kategori Skala

Skor	Skala	Kriteria
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 – 3,40	Cukup Setuju
4	3,41 – 4,20	Setuju
5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Data Primer Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui kuesioner studi berikut memakai pernyataan positif yang menjadikan adanya hasil bahwa responden memilih jawaban sangat setuju memperoleh nilai 5 (lima) yaitu tiap peristiwa yang ditayangkan dalam pernyataan tersebut pasti dilaksanakan, setuju memiliki nilai 4 (empat) yaitu tiap peristiwa yang ditayangkan dalam pernyataan tersebut lebih banyak dilaksanakan dibandingkan tak dilaksanakan, dan pernyataan dengan jawaban netral memiliki nilai 3 (tiga) yaitu tiap peristiwa yang dirasakan dalam pernyataan tersebut kadang-kadang dilaksanakan, serta pernyataan negatif tidak setuju mempunyai nilai 2 (dua) yaitu tiap kejadian yang dirasa di pernyataan

tersebut banyak tidak dilakukan, kemudian sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu) yaitu tiap kejadian yang dirasakan dalam pernyataan tersebut sama sekali tak dilakukan.

3.8.3. Analisa Data

Teknik analisis data yakni merupakan sebuah aktivitas sesudah data dari semua responden dikumpulkan. Aktivitas sendiri mencakup kegiatan melakukan pengelompokan data berdasar dari variabel serta jenis responden, melakukan tabulasi data berdasar dari variabel dari keseluruhan responden melakukan penyajian data setiap variabel yang dilakukan penelitiannya, melaksanakan perhitungan untuk memberi jawaban rumusan masalah, serta melakukan pengujian hipotesis yang telah dirancang sebelumnya. Dalam studi berikut, pengolahan dan penyajian data dengan memakai *Partial Least Square (PLS)*. PLS ialah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan pendekatan berdasar dari *Variance* ataupun *component based structural equation modeling*. Pemodelan persamaan struktural yang kerap dikenal dengan sebutan *Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* menggunakan SmartPLS versi 3.0.

Didalam analisis model kegiatan mengukur dalam PLS memakai metode *principle component analysis*, yakni blok ekstraksi varian guna mengamati ikatan indikator menggunakan konstruksi laten menggunakan metode melakukan perhitungan total varians yang meliputi varians umum (*common variance*), varians spesifik (*specific variance*) serta varians eror (*error variance*) yang menjadikan total varians menjadi tinggi. Ada 3 tahap ketika menganalisis PLS yakni tahapan model pengukuran (*outer models*), tahapan model struktural (*inner models*) serta tahapan pengujian hipotesis (Ghozali & Latan, 2020 : 7). Teknik pengumpulan data pada studi berikut memakai kuesioner melalui memberi beberapa pernyataan tertulis yang ditujukan pada seluruh responden lalu diisi. SmartPLS memakai teknik *bootstrapping* ataupun penggandaan dengan acak. Maka karena itu, asumsi normalitas tak menjadi kendala. Keuntungan lainnya adalah, dengan menggunakan *bootstrapping*, SmartPLS tidak mewajibkan jumlah sampel minimal, yang menjadikan dilakukan penerapan pada penelitian menggunakan jumlah sampel yang sedikit.

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilaksanakan yakni:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berdasar Sugiyono (2021 : 64) ialah statistik yang dipakai guna memberikan deskripsi serta memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta variabel penelitian, penelitian deskriptif berikut penelitian yang dilakukan guna tahu akan nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih dengan tidak menciptakan sebuah perbandingan ataupun melakukan penghubungan bersama variabel lainnya.

2. Uji Model Pengukuran ataupun *Outer Models*

Evaluasi model mengukur ataupun *outer models* dilaksanakan guna memberikan penilaian akan validitas serta reliabilitas dari model. *Outer models* menggunakan indikator reflektif diberikan penilaian menggunakan validitas konvergen serta diskriminasi berdasarkan indikator membentuk konstruks laten serta *composite reliability* dan juga *cronbach's alpha* bagi blok indikator (Ghozali & Latan, 2020 : 67). Pengukuran yang dilaksanakan melalui model pengukuran ialah :

a. *Convergent Validity*

Nilai konvergen bisa diamati berdasarkan nilai *loading factor* bagi setiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* lebih baik > dari 0,70 bagi penelitian yang mempunyai sifat *confirmatory* serta nilai antara 0,60 – 0,70 bagi penelitian yang mempunyai sifat *exploratory* masalah bisa diterima dan juga nilai *average variance extracted* (AVE) wajib > 0,50 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* maupun *exploratory* (Ghozali & Latan, 2020 : 68).

b. *Discriminant Validity*

Validitas ini mempunyai hubungan yang memiliki prinsip bahwasanya alat guna melakukan pengukuran akan konstruks yang tidak sama hendaknya tak mempunyai korelasi yang tinggi. Validitas diskriminan ada saat 2 instrument yang tidak sama melakukan pengukuran akan 2 konstruk yang diberikan prediksi tak memiliki korelasi memberikan

hasil yakni skor yang memanglah tak memiliki korelasi. Nilai *cross loading* bagi tiap variabel wajib $> 0,70$ (Ghozali & Latan, 2020 : 68).

c. *Composite Reliability*

Di samping pengujian validitas, untuk mengukur model pun melakukan uji reliabilitas dari sebuah konstruk guna memberik bukti bahwasanya terdapat akurasi, konsistensi, serta ketepatan instrument untuk melakukan pengukuran konstruk. Nilai *compositereliability* hendaknya melebihi $> 0,70$ bagi penelitian *confirmatory* serta nilai $0,60 - 0,70$ masihlah bisa diterima bagi penelitian *exploratory* (Ghozali & Latan, 2020 : 70-71).

d. *Cronbach's Alpha*

Besar nilai yang diinginkan $> 0,70$ bagi seluruh konstruks, akan tetapi besar nilai $> 0,60$ masihlah bisa diterima guna penelitian yang mempunyai sifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2020 : 71).

3. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Evaluasi model struktural ataupun *inner models* mempunyai sebuah tujuan guna memberikan prediksi akan hubungan antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2020 : 67). Guna mengukur model struktural bisa diamati berdasarkan sejumlah indikator yang mencakup:

a. Koefisien Determinasi ataupun R-Square (R^2)

Dipakai guna tahu akan seberapa besar pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen. Nilai R^2 $0,75$ kuat, $0,50$ moderat, dan $0,25$ lemah (Ghozali & Latan, 2020 : 75). Koefisien determinasi, atau yang juga dikenal sebagai R-Square (R^2), adalah suatu ukuran statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi cocok dengan data yang diamati. R^2 mengukur proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Secara umum, R^2 berkisar antara 0 dan 1.

b. Relevansi Prediksi atau *Predictive Relevance* (Q^2)

Evaluasi model PLS pun bisa dilaksanakan dengan melewati Q^2 *predictive relevance*. Teknik bisa memberikan presentasi *synthesis* berdasarkan *cross-validation* serta fungsi *fitting* menggunakan berprediksi *observed* variabel serta estimasi berdasarkan parameterkonstruk melalui penggunaan prosedur*blindfolding* (Ghozali & Latan, 2020 : 74). Nilai $Q^2 > 0$ memperlihatkan model memiliki *predictiverelevance* serta jikalau $Q^2 < 0$ memperlihatkan bahwasanya model kurang mempunyai *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* memperlihatkan 0,02 lemah, 0,15 moderat, serta 0,35 kuat (Ghozali & Latan, 2020 : 75).

c. Penilaian *Goodness of fit* (GoF)

Pengujian *goodness of fit* model PLS dievaluasi berdasarkan nilai SRMRmodel. ModelPLS dianggap memberikan pemenuhan akan kriteria *goodness of fit* jikalau nilai SRMR $< 0,10$, dan model dianggap sebagai *perfectfit* jikalau nilai SRMR $< 0,08$ (Ghozali & Latan, 2020 : 75).

4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan berbagai pengukuran secara parsial, selanjutnya yaitu melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis dipakai guna memberikan penjelasan akan arah hubungan antara variabel terikat serta bebas. Uji hipotesis dilaksanakan melalui mengamati nilai probabilitas serta tstatistik. Bagi nilai probabilitas serta nilai p-value yang menggunakan alpha 5% ialah $< 0,05$. Nilai t-tabel bagi alpha 5% ialah 1,96. Yang menjadikan kriteria menerima ataupun menolak hipotesis ialah H_a diterima serta H_0 dilakukan penolakan jika tstatistik $> t$ -tabel 1,96. Guna menyatakan penolakan ataupun penerimaan hipotesis memakai probabilitas, sehingga H_a diperoleh jikalau nilai p-value $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2020 : 42).