

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pentingnya pemilihan pendekatan penelitian yang tepat menjadi landasan krusial bagi peneliti guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai langkah-langkah yang perlu diambil serta untuk memahami dengan jelas permasalahan penelitian yang dihadapi. Pemilihan pendekatan penelitian bisa didasarkan pada sifat datanya, salah satunya adalah pendekatan penelitian kuantitatif di mana data yang dikumpulkan memiliki sifat berupa angka-angka statistik. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik data dan pendekatan yang sesuai dapat membantu peneliti merancang metodologi penelitian yang efektif untuk mendapatkan hasil yang akurat dan relevan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara medetugas akhirkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014)

3.2. Obyek Penelitian

Definisi obyek penelitian menurut Sugiyono (2014:65) adalah nilai, skor, atau ukuran yang bervariasi untuk setiap unit atau individu tertentu, atau dapat diartikan sebagai konsep yang mencakup lebih dari satu nilai.

Dalam konteks ini, obyek penelitian ditetapkan pada lingkungan kerja dan pemberian reward sebagai variabel independent (bebas), dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi. Sementara itu, variabel dependent (terikat) dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai kinerja karyawan. Subjek penelitian ini diwakili oleh CV. Rens Jaya Sukses, sebuah perusahaan yang bergerak dalam distributor penjualan material bahan bangunan. Dengan menetapkan obyek penelitian dan subjek yang jelas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, pemberian reward, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks CV. Rens Jaya Sukses.

3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Data

Peneliti memilih untuk menggunakan data yang bersifat kuantitatif, yang secara khusus dinyatakan dalam bentuk angka-angka untuk menggambarkan nilai terkait besaran atas variabel yang diwakilinya. Penelitian ini didasarkan pada konsep yang dijelaskan oleh

Sugiyono (2015) yang mengategorikan sumber data menjadi dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber data oleh pengumpul data. Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang ada di CV. Rens Jaya Sukses. Responden yang bersedia berpartisipasi diminta untuk mengisi kuesioner sebagai metode utama untuk memperoleh data primer yang relevan dengan tujuan penelitian.
2. Data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, namun dapat diperoleh melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Dalam lingkup penelitian ini, data sekunder diperoleh dari CV. Rens Jaya Sukses. Sumber informasi ini diakses melalui Pemilik CV sebagai perantara yang menyediakan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam ruang lingkup penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden, khususnya para karyawan CV. Rens Jaya Sukses di Prambon, Krian. Metode pengumpulan data primer melalui kuesioner dipilih sebagai pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian sosial. Keunggulan metode ini terletak pada kemampuannya untuk mengumpulkan informasi yang relevan dan spesifik mengenai subjek penelitian, dalam hal ini, aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan dan karyawan di CV. Rens Jaya Sukses. Data yang diperoleh melalui proses ini akan menjadi dasar analisis untuk memahami berbagai aspek yang terkait dengan perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang situasi dan kondisi di CV. Rens Jaya Sukses, yang pada gilirannya akan mendukung upaya penelitian untuk menggali pemahaman yang komprehensif.

3.3.2. Sumber Data

Penelitian ini akan memfokuskan pada penggunaan data kuantitatif. Data kuantitatif merujuk pada informasi atau data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Keberadaan angka memungkinkan data kuantitatif untuk diolah menggunakan rumus matematika atau dianalisis melalui pendekatan statistik. Dalam penelitian ini, penulis memilih pendekatan kuantitatif karena data yang akan diperoleh berupa nilai numerik dan melibatkan dua variabel bebas, yakni lingkungan kerja dan pemberian reward, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga digunakan sebagai variabel mediasi untuk lebih memahami dan menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan kuantitatif yang diambil memungkinkan peneliti untuk menerapkan metode statistik yang dapat memberikan dasar analisis yang kuat terhadap data numerik yang diperoleh.

3.3.3. Populasi

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa populasi merujuk pada wilayah generalisasi objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menentukan populasi menjadi tahap krusial dalam proses penelitian. karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dari pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan sekelompok objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah tertentu dan memenuhi syarat-syarat khusus terkait dengan masalah penelitian. Dalam kerangka penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Rens Jaya Sukses, dengan total jumlah sebanyak 53 orang.

3.3.4. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah segmen dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel diperlukan karena peneliti menghadapi keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dana, dan ketidakmampuan untuk menyelidiki seluruh populasi yang mungkin sangat besar. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari karyawan CV. Rens Jaya Sukses yang berjumlah 53 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi sebanyak 53 orang dijadikan sampel penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang paling strategis dalam penelitian, mengingat tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data yang berkualitas. Tanpa pengetahuan mengenai teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan mencakup observasi (pengamatan), wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melibatkan penggunaan kuesioner atau angket, pelaksanaan wawancara dengan pemilik CV, serta pengamatan langsung terhadap aktivitas karyawan di CV. Rens Jaya Sukses.

1. Wawancara

wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu, wawancara juga cocok digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden, terutama jika jumlah responden tersebut terbatas. Dalam konteks penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pemilik sekaligus pemimpin dari CV. Rens Jaya Sukses.

2. Kuesioner/Angket

Angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode kuesioner memiliki keunggulan dalam memungkinkan perolehan data yang banyak dalam waktu yang relatif singkat, meminimalkan penggunaan tenaga, dan memberikan keleluasaan kepada responden untuk menjawab tanpa adanya pengaruh dari orang lain. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Teknik penilaian ini melibatkan serangkaian pertanyaan di mana responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap setiap pertanyaan.

Setiap indikator penilaian dalam kuesioner diberikan skor penilaian dengan skala Likert, yang memiliki ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert.

Deskripsi	Skala	Simbol
Sangat Tidak Setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Ragu-Ragu	3	R
Setuju	4	S
Sangat Setuju	5	SS

3. Observasi/Pengamatan

Observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki ciri spesifik yang membedakannya dari teknik lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan, seperti mengamati kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja. Pengamatan ini dapat digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang layak, dan seringkali didukung oleh wawancara dan kuesioner guna memperoleh data yang berkualitas.

3.4.1. Definisi Operasional

Menurut Nurdin dan Hartati (2019) definisi operasional merujuk pada proses mendefinisikan suatu variabel berdasarkan karakteristik yang dapat diamati. Tujuan dari pendefinisian ini adalah agar peneliti dapat melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional melibatkan gambaran atau detugas akhir variabel penelitian dengan cara yang membuatnya spesifik (tanpa interpretasi ganda) dan terukur (dapat diobservasi atau diukur). Definisi operasional mencakup aspek-aspek seperti nama variabel, definisi variabel, hasil pengukuran/kategori, dan skala pengukuran.

A. Variabel Bebas (*Independe*)

Variabel ini umumnya dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Variabel bebas merujuk pada variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, variabel bebas (*independent variabel*) terdiri dari Penerapan Prosedur Lingkungan Kerja (X1) dan Pemberian Reward (X2).

1. Lingkungan Kerja

Memberikan perhatian yang tepat terhadap lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang krusial, karena memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak merugikan, menurunkan produktivitas, dan berpotensi menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang.

Menurut Taiwo 2010:301 dalam (Sahira, 2018) lingkungan kerja mencakup segala hal, kejadian, individu, dan faktor lain yang mempengaruhi cara orang bekerja. Faktor-faktor ini melibatkan aspek fisik dan non-fisik, serta keduanya memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan. Situasi di tempat kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja non-fisik, sementara individu atau peralatan di sekitarnya merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik.

Indikator Lingkungan Kerja :

- a. Bangunan Tempat Kerja
- b. Peralatan Kerja Yang Memadai
- c. Fasilitas
- d. Monoton
- e. Sikap dan Perilaku dari Atasan serta Sesama Rekan Kerja
- f. Bekerja *Team Work*

2. Pemberian Reward

Penghargaan, atau yang umumnya disebut sebagai reward, merupakan ungkapan penghargaan terhadap pencapaian tertentu yang diberikan oleh individu atau lembaga. Penghargaan ini dapat berupa bentuk apresiasi dalam bentuk materi atau non-materi, seperti kata-kata pujian. Dalam konteks organisasi, konsep reward merujuk pada pengakuan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan dan tim penjualan. Tujuan dari pemberian reward adalah untuk memotivasi mereka dengan tingkat motivasi yang tinggi, sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara optimal.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018) *reward* adalah imbalan, penghargaan atau hadiah dan bertujuan agar karyawan menjadi sangat senang, giat dan lebih rajin dalam bekerja diperusahaan. Reward bisa menjadikan seseorang karyawan senang lebih giat dan rajin bekerja. Indikator Pemberian *Reward*

Penghargaan Ekstrinsik: Penghargaan ekstrinsik adalah bentuk pengakuan yang berasal dari luar diri individu. Terdiri dari dua jenis, yaitu penghargaan finansial dan non-finansial.

a. Penghargaan Finansial:

1. **Gaji:** Merupakan imbalan finansial dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. **Tunjangan:** Melibatkan aspek keuangan seperti dana pensiun, perawatan kesehatan, dan cuti.
3. **Bonus:** Merupakan tambahan imbalan di luar gaji yang diberikan oleh organisasi.

b. Penghargaan Non-Finansial:

1. **Penghargaan interpersonal:** Melibatkan hubungan antar individu di organisasi, di mana manajer memiliki kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan seperti status dan pengakuan.
2. **Promosi:** Sebagai bentuk penghargaan yang berusaha menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai.

Penghargaan Intrinsik: Penghargaan intrinsik adalah bentuk pengakuan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri.

- a. **Penyelesaian:** Menunjukkan kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan proyek, hal yang sangat dihargai oleh sebagian orang.
- b. **Pencapaian:** Merupakan penghargaan internal yang timbul saat seseorang berhasil meraih tujuan atau pencapaian yang menantang.
- c. **Otonomi:** Mengacu pada keinginan seseorang untuk memiliki kendali atas pekerjaannya tanpa pengawasan yang ketat.

B. Variabel Terikat (dependen)

Variabel yang bergantung (dependent variabel) merupakan variabel yang terpengaruh atau muncul sebagai hasil dari variabel bebas. Sesuai dengan fokus penelitian, variabel yang akan berperan sebagai variabel tergantung (dependent variabel) adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil konkret perilaku dalam konteks organisasi yang langsung mempengaruhi produktivitas perusahaan. Evaluasi informasi terkait kinerja organisasi sangat penting untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan telah tercapai. Sayangnya, banyak organisasi kurang memiliki informasi memadai mengenai kinerja mereka. Kinerja, dalam konteks ini, merujuk pada hasil fungsi pekerjaan individu atau kelompok di dalam organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas pekerjaan.

Sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang seharusnya dilakukan.

2. Kuantitas Kerja.

Lama waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai dalam satu hari kerja. Kuantitas kerja ini dapat diamati dari tingkat kecepatan kerja individu masing-masing pegawai.

3. Pelaksanaan Tugas.

Tingkat ketepatan atau kesalahan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4. Tanggung Jawab.

Pemahaman akan tanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi atau tanpa kesalahan.

C. Variabel Mediasi

Menurut Tuckman dalam Sugiyono (2017) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis memodifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung yang tidak dapat diamati dan diukur. Variabel mediasi berfungsi sebagai perantara yang terletak di antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga perubahan atau munculnya variabel dependen tidak terjadi secara langsung akibat variabel independen.

1. Disiplin Kerja

Disiplin memainkan peran krusial dalam pertumbuhan dan keberhasilan organisasi, mendorong karyawan untuk internalisasi disiplin dalam tugas individu dan kerja tim. Disiplin juga penting sebagai alat untuk mendidik karyawan agar patuh pada peraturan, prosedur, dan kebijakan. Ini bertujuan mencapai kinerja optimal dan tata kelola internal yang kuat. Kehadiran disiplin membantu membangun budaya kerja yang lebih baik, menciptakan fondasi untuk integritas dan profesionalisme. Dengan disiplin, organisasi dapat mencapai tujuan dengan efisiensi tinggi, memupuk harmoni tim, dan mengembangkan lingkungan kerja positif dan produktif.

Sinambela dalam Taufik Akbar (2017) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Indikator Disiplin Kerja

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Merupakan sikap yang tunjukan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan suatu sikap yang yang ditunjukan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Tingkat absensi, menyakut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga menrinkan absensi pegawai.

3.4.2. Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.2. Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item Kuesioner
Lingkungan Kerja (Siagian 2014: 59) Ansyari & Kasmir (2018),	Bangunan Tempat Kerja	Bangunan tempat kerja ini memberikan lingkungan yang aman.
		Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Peralatan Kerja yang Memadai	Peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja ini memenuhi standar kebutuhan pekerja.
		Perusahaan secara rutin melakukan pemeliharaan peralatan kerja agar tetap dalam kondisi baik.
		Toilet di tempat kerja ini selalu dalam kondisi bersih dan terjaga kebersihannya.
		Fasilitas parkir untuk karyawan telah diatur dengan baik.
	Desain Pekerjaan	Variasi tugas dan proyek di tempat kerja ini membantu mengurangi rasa bosan.
		Kegiatan kerja di tempat ini memberikan tantangan yang cukup untuk menghindari kebosanan.
	Sikap dan Perilaku dari Atasan serta Sesama Rekan Kerja	Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis.
		Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab saya.
	Bekerja <i>Team Work</i>	Adanya kerjasama dan kolaborasi dianggap positif dan memperkuat kinerja perusahaan.
Reward	Gaji	saya merasa perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu

Ivancevich dalam Yasir Musa (2017)		Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.
	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.
		Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya duduki
	Bonus	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.
		Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan
	Penghargaan Interpersonal	Saya merasa suasana kerja di tempat kerja mendorong adanya apresiasi terhadap kontribusi karyawan.
		Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atau atasan dalam situasi kerja sehari-hari
		Saya merasa atasan saya mengakui dan menghargai kinerja kerja saya secara teratur.
	Promosi	Kriteria untuk mendapatkan promosi dianggap jelas dan dapat dimengerti.
		Saya merasa bahwa sistem promosi di perusahaan ini adil dan transparan.
	Penyelesaian Tugas	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan
Kinerja karyawan	Pencapaian	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang secara berkelanjutan.
		Saya merasa bangga ketika berhasil mencapai target pekerjaan saya.
	Otonomi	Saya merasa puas dengan pencapaian pribadi saya dalam pekerjaan ini
Kinerja karyawan	Kualitas pekerjaan	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

(Kasmir, 2016)		Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan.
	Kuantitas Kerja	Saya biasanya menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.
		Saya sering mencapai atau melebihi target kuantitas kerja harian.
	Pelaksanaan Tugas	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya.
		Saya secara konsisten mencapai atau bahkan melebihi target kerja yang ditetapkan.
	Tanggung Jawab	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.
		Saya merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan
Disiplin Kerja Hasibuan (2015)	Mematuhi semua peraturan perusahaan	Saya selalu patuh terhadap peraturan perusahaan dan siap menerima sanksi atau hukuman yang diberikan sebagai respons terhadap tingkat disiplin kerja saya.
		Saya percaya bahwa pelanggaran terhadap peraturan perusahaan harus diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
	Penggunaan waktu secara efektif	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.
		Saya memiliki perencanaan waktu yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.
		Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	Menyelesaikan tugas tepat waktu adalah bagian integral dari tanggung jawab saya.
	Tingkat absensi	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan Saya yakin bahwa absensi yang tinggi dapat merugikan reputasi dan citra pribadi saya di tempat kerja.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Pengertian *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden berhasil terkumpul. Dalam kegiatan analisis data, langkah awal mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden. Selanjutnya, dilakukan penyajian data dari setiap variabel yang diteliti secara rinci. Proses ini melibatkan perhitungan matematis yang bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian. Selain itu, analisis data juga mencakup serangkaian perhitungan yang dirancang untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, menambah kedalaman pemahaman terhadap hasil yang diperoleh. Hal ini menjadi esensial untuk merinci dan memahami implikasi temuan dari perspektif statistik dan penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Menurut Nurlaela Wati (2018) PLS merupakan sebuah teknik statistika multivariat yang berbasis varian, dirancang khusus untuk menangani kasus regresi berganda ketika muncul permasalahan spesifik pada data. Contohnya, PLS menjadi pilihan yang tepat dalam kasus ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan masalah multikolinieritas. terdapat beberapa perbedaan mendasar antara analisis PLS dengan model analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang lain:

- Tidak menjadi suatu keharusan bahwa data harus mengikuti distribusi normal multivariat.
- Dapat diaplikasikan pada sampel penelitian yang berskala kecil.
- Selain berperan sebagai alat konfirmasi teori, PLS juga memiliki kemampuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antar variabel laten atau tidak.
- PLS memiliki kapabilitas untuk melakukan analisis terhadap konstruk sekaligus yang terbentuk dari indikator reflektif dan normatif.

- e. Keunggulan PLS terletak pada kemampuannya untuk mengestimasi model yang bersifat besar dan kompleks, melibatkan ratusan variabel laten dan ribuan indikator sekaligus

3.5.2. Model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam PLS Path Modeling terdapat 2 model yaitu *outer model* dan *inner model*.

1. Evaluasi *Outer Model*

Dalam penelitian ini, dilakukan pengukuran outer model yang mencakup reliabilitas dan validitas variabel laten reflektif. Pengukuran outer model ini merujuk pada beberapa kriteria yang dapat dirangkum dari beberapa panduan yang dikemukakan oleh H. Ghazali, (2021) seperti berikut :

- a. Validitas konvergen, dengan kriteria nilai *loading factor* harus $> 0,70$ dan angka AVE (*Average Variance Extracted*) yang nilainya harus $> 0,50$.
- b. Validitas diskriminan, dengan kriteria nilai *loading* variabel-variabel indikator pada variabel latennya masing-masing harus lebih besar dari loadingnya terhadap variabel laten yang lainnya. Juga dipersyaratkan bahwa *cross loading* untuk setiap variabel indikator terhadap variabel latennya tersebut harus $> 0,70$.
- c. Reliabilitas, yang dievaluasi berdasarkan nilai reliabilitas komposit, yang dipersyaratkan harus bernilai $> 0,70$.

2. Evaluasi *Inner Model*

Dalam penelitian ini, pengukuran inner model akan dilakukan dengan merujuk pada berbagai kriteria sebagaimana dikemukakan oleh Narimawati, (2020) dan H. Ghazali, (2021) Berikut adalah kriteria-kriteria tersebut:

- a) Nilai R^2 variabel laten endogen:
 - 1) Nilai R^2 sebesar $> 0,70$ dikategorikan sebagai kuat
 - 2) Nilai R^2 sebesar $0,67$ dikategorikan sebagai substansial
 - 3) Nilai R^2 sebesar $0,33$ dikategorikan sebagai moderat
 - 4) Nilai R^2 sebesar $0,19$ dikategorikan sebagai lemah
- b) Statistik kolinearitas dengan syarat nilai VIF (*variance inflation factor*) < 5 baik antar indikator maupun antar konstruk.
- c) Relevansi prediktif (Q^2), dimana jika nilai $Q^2 > 0$ maka terbukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif. Sebaliknya, nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif.

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Dalam analisis *Partial Least Squares* (PLS), perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan signifikansi berbagai hubungan antar variabel dalam model struktural.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai t dan p value. Suatu hubungan dapat dianggap signifikan jika nilai t -nya $> 1,96$ (sesuai dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05) dan p value-nya $< 0,05$ (H. Ghazali, 2021).

