

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement*, serta *Employee Performance* di PT. Arti Kraft Indonesia, yang berlokasi di Jalan Raya Dawagung, Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance*, dengan mempertimbangkan peran *Work Engagement* sebagai faktor mediasi dalam hubungan antarvariabel.

3.1.1 Profil Singkat Perusahaan

PT. Arti Kraft Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi berbagai jenis kerajinan tangan berbahan baku bambu dan rotan, seperti perabot rumah tangga, dekorasi interior, serta perlengkapan fungsional bernilai estetika tinggi. Didirikan pada tahun 2017 di Indonesia, perusahaan ini berkomitmen untuk menggabungkan keterampilan tradisional pengrajin lokal dengan inovasi desain modern guna menciptakan produk yang memiliki daya saing. Dengan menerapkan standar mutu yang ketat pada setiap tahap produksi—mulai dari pemilihan bahan baku, proses pengerjaan, hingga pengawasan kualitas akhir—PT. Arti Kraft Indonesia berhasil menghadirkan produk yang tidak hanya artistik dan ramah lingkungan, tetapi juga konsisten memenuhi harapan pasar. Seiring dengan meningkatnya permintaan, perusahaan terus memperluas jangkauan

pemasarannya dan membangun kerja sama dengan berbagai brand yang menempatkan nilai keaslian serta keberlanjutan sebagai bagian penting dari identitas produk kerajinan mereka.

3.1.2 Logo PT. Arti Kraft Indonesia



Sumber : PT. Arti Kraft Indonesia

Gambar 3. 1
Logo PT. Arti Kraft Indonesia

3.1.3 Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu PT. Arti Kraft Indonesia

A. Visi :

“Menjadi Perusahaan kelas dunia di bidang *Hand Made* untuk menghadapi persaingan global.”

B. Misi :

“Membuat produk dengan mutu yang setara atau lebih baik dari mutu kelas dunia dengan membangun UKM-UKM lokal.”

C. Kebijakan Mutu

Kami PT. Arti Kraft Indonesia berkomitmen untuk mencapai mutu kelas dunia, melalui peningkatan kompetensi karyawan dan peningkatan mutu dengan memenuhi persyaratan yang berlaku.

3.1.3 Gambaran Umum Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaannya, kondisi kepemimpinan dan dukungan organisasi di perusahaan masih memerlukan pengembangan agar dapat berjalan lebih optimal. Pada beberapa situasi, karyawan belum sepenuhnya merasakan arahan, motivasi, serta dukungan yang konsisten dari organisasi. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan, yang dalam aktivitas kerja sehari-hari terkadang ditunjukkan melalui menurunnya fokus dan munculnya distraksi saat bekerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut peran *transformational leadership* dan *perceived organizational support* dalam meningkatkan *work engagement* dan *employee performance*.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan sebuah pendekatan ilmiah yang diterapkan guna memperoleh data secara rasional, empiris, dan juga sistematis. Pendekatan ini berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu, seperti mendeskripsikan, membuktikan, mengembangkan, menemukan, maupun menghasilkan pengetahuan baru (Sugiyono, 2022: 2).

Didalam penelitian ini, metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan kausal (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme, diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, menerapkan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, serta menganalisis data secara statistik/kuantitatif. Tujuan utama dari metode ini ialah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020: 56).

Metode survei diterapkan didalam penelitian ini untuk mengumpulkan data mengenai pandangan, sikap, karakteristik, perilaku, serta hubungan antarvariabel, sekaligus sebagai sarana pengujian hipotesis yang berkaitan dengan aspek sosiologis dan psikologis pada sampel dari suatu populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yang sesuai, seperti penyebaran kuesioner, wawancara, tes, serta metode lain yang mendukung kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2020: 56).

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni pendekatan penelitian yang menerapkan data berbentuk angka yang dianalisis melalui teknik statistik untuk menghitung serta menguji hipotesis. Metode ini secara langsung terkait dengan topik penelitian sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan yang valid (Sugiyono, 2020: 16-17). Dengan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat mengevaluasi bagaimana suatu variabel memengaruhi dapat variabel yang lain secara sistematis.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai karakteristik atau atribut yang dimiliki individu maupun objek yang mengindikasikan perbedaan atau variasi antara satu individu atau objek dengan yang lainnya. Sedangkan operasionalisasi variabel ialah proses penetapan sifat, nilai, atau atribut dari suatu objek atau aktivitas tertentu oleh peneliti untuk dianalisis dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2020: 67).

Berdasarkan judul “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi” penelitian ini berikut melibatkan tiga jenis variabel, yakni variabel independent, dependen, dan variabel mediasi atau Mediasi.

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen, atau dikenal juga dengan istilah variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent* (Sugiyono, 2020: 69). Dalam Bahasa Indonesia sering kali disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi, menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat. Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan meliputi *Transformational Leadership* (X_1) dan *Perceived Organizational Support* (X_2).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen, yang kerap dikenal variabel *output*, kriteria, atau konsekuen (Sugiyono, 2020: 70), dalam Bahasa Indonesia dikenal juga dengan variabel terikat. Variabel terikat ini ialah variabel yang mendapat pengaruh atau muncul sebagai akibat dari variabel bebas. Didalam penelitian ini variabel terikat yang dianalisis ialah *Employee Performance*.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi merupakan variabel penyela atau variabel antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independent tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2020: 70). Pada penelitian ini *Work Engagement* berperan sebagai variabel mediasi.

Variabel *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Performance* dan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi yang diteliti dapat dioperasionalisasikan pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Transformational Leadership</i> (X ₁)	Perilaku pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, memberi teladan, mendorong pemikiran kreatif, serta memberikan perhatian individual kepada karyawan..	1. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	Mendorong bawahan untuk berpikir inovatif, kreatif, dan mencari Solusi baru dalam pekerjaan.	O R D I N A L
		2. <i>Individual Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	Memberikan perhatian serta dukungan personal kepada bawahan yang sesuai dengan kebutuhan serta potensi yang mereka miliki.	
		3. <i>Inspiration Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	Memberikan serta menyampaikan visi yang jelas dan mendorong semangat kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.	
		4. <i>Idealize Influence</i> (Pengaruh Ideal)	Menjadi contoh yang patut diikuti karena memiliki integritas, nilai-nilai positif, serta	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			tindakan yang selalu konsisten dan bertanggung jawab.	
<i>Perceived Organizational Support (X₂)</i>	Sejauh mana karyawan meyakini bahwasanya organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.	<p>1. <i>Fairness</i> (Keadilan)</p> <hr/> <p>2. <i>Supervisor Support</i> (Dukungan Atasan)</p> <hr/> <p>3. Dukungan Kesejahteraan</p>	<p>- Pemberian pengakuan atas pencapaian karyawan</p> <p>- Keadilan dalam pemberian apresiasi terhadap kontribusi</p> <hr/> <p>- Atasan memberikan arahan yang baik dan jelas dalam bekerja</p> <p>- Menilai kedekatan, komunikasi, serta interaksi positif antara karyawan dan atasan.</p> <hr/> <p>- Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan</p> <p>- Adanya keadilan dalam kesempatan pengembangan karier</p>	O R D I N A L
<i>Employee Performance (Y)</i>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas	1. Kualitas	- Kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	2. Kuantitas	-Jumlah produksi yang dihasilkan karyawan mencapai target yang telah ditetapkan	O R D I N A L
		3. Ketepatan Waktu	- Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	
		4. Efektivitas	- Ketersediaan sumber daya mencukupi untuk mencapai jumlah produksi sesuai target	
		5. Komitmen	- Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan <i>job description</i> yang telah ditetapkan	
<i>Work Engagement (Z)</i>	Keadaan positif, memuaskan dan penuh motivasi yang ditandai dengan semangat tinggi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan	1. <i>Vigor</i> (Semangat)	- Memiliki ketahanan mental yang kuat - Memiliki semangat yang tinggi dan antusias dalam bekerja	
		2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	- Motivasi internal untuk memberikan hasil kerja terbaik - Merasa bangga dan menganggap pekerjaan sebagai	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	yang dilaksanakan		sesuatu bernilai	yang
		3. <i>Absorption</i> (Penghayatan)	- Fokus melakukan tugas-tugas pekerjaan - Merasa sulit untuk lepas dari pekerjaan	dalam tugas-pekerjaan

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai hasil penelitian yang diinginkan, peneliti memerlukan data dan informasi yang relevan sebagai pendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data menjadi tahapan utama didalam penelitian karena tujuan pokok dari penelitian ialah memperoleh data yang akurat (Sugiyono, 2020: 194). Dalam rangka mengumpulkan data yang lengkap, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama.

Kuesioner ialah salah satu teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang telah dirancang oleh peneliti, lalu mengembalikannya kepada peneliti setelah proses pengisian selesai (Sugiyono, 2020: 199). Peneliti menyebarkan kuesioner kepada para karyawan di PT. Arti Kraft Indonesia dengan pertanyaan yang dapat mencerminkan pengukuran dari indikator variabel yang akan diteliti yakni *Transformational Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi dan *Employee Performance*.

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang diterapkan didalam penelitian adalah data primer, yakni data yang didapat langsung dari sumber aslinya tanpa perantara. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari internal organisasi, yakni data yang didapat dari dalam perusahaan tempat penelitian dilaksanakan. Data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian meliputi:

1. Data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada sejumlah karyawan di PT. Arti Kraft Indonesia.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapat secara tidak langsung melalui perantara atau objek, biasanya berasal dari buku referensi, artikel ilmiah, laporan resmi, maupun sumber informasi lain yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder dianalisis dengan menelaah isi dan membandingkannya dengan data primer untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh serta mendukung temuan penelitian. Dengan demikian, data sekunder berperan sebagai data pendukung dalam penarikan kesimpulan. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan data sekunder yang bersumber dari dokumen-dokumen internal PT. Arti Kraft Indonesia yang dikumpulkan selama proses penelitian.

3.2.3.2 Populasi

Menetapkan populasi ialah langkah penting dalam menentukan sasaran penelitian. Populasi merupakan kelompok besar yang terdiri dari individu atau objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis. Kesimpulan penelitian nantinya akan ditarik berlandaskan analisis dari populasi ini. Populasi ialah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Populasi ini berfungsi sebagai landasan utama dalam penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2020: 126). Pada penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Arti Kraft Indonesia, yang berjumlah 91 orang.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Penentuan sampel merupakan langkah krusial didalam penelitian untuk mendapatkan data yang representatif dari populasi yang sedang diteliti. Sampel ialah komponen dari populasi yang mencerminkan ukuran dan karakteristiknya. Informasi atau temuan yang didapat dari sampel ini selanjutnya dapat diterapkan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan yang berlaku bagi seluruh populasi. Oleh sebab itu, pemilihan sampel harus dilaksanakan secara cermat agar benar-benar merepresentasikan populasi secara akurat (Sugiyono, 2020: 127).

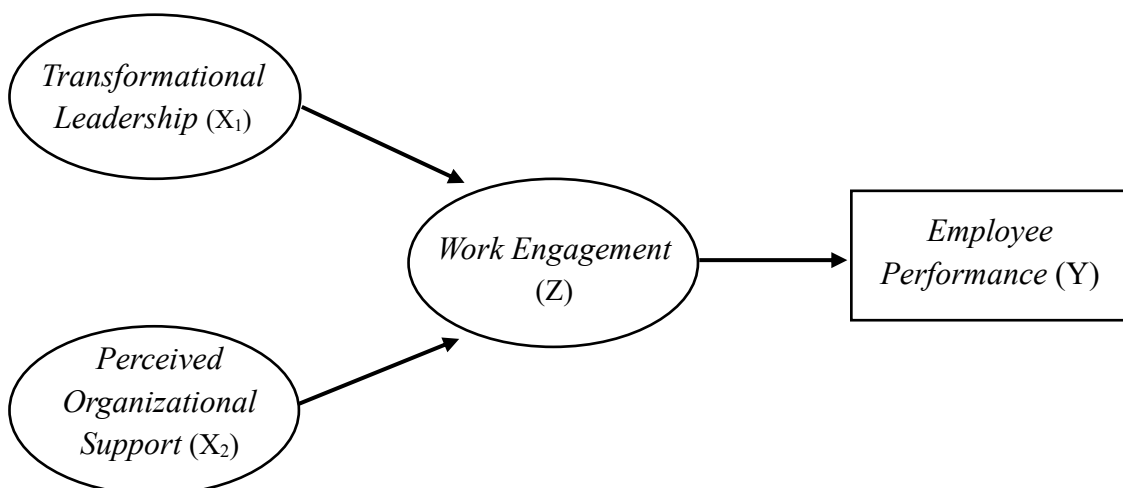
Dalam kerangka penelitian ini, penentuan sampel menerapkan pendekatan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel nonprobabilitas di mana peneliti secara sengaja memilih responden berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampelnya adalah sebagai berikut:

- Karyawan PT. Arti Kraft
- Karyawan bagian admin dan operator.

Karyawan bagian admin berjumlah 22 orang, sedangkan karyawan operator berjumlah 39 orang. Disimpulkan bahwa sampel penelitian ini berjumlah 61 orang.

3.2.4 Model Penelitian

Model penelitian merupakan suatu gambaran umum yang dapat memperlihatkan bagaimana pengaruh *Transformational Leadership* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian Pada Karyawan PT. Arti Kraft Indonesia) dengan menyajikan model penelitian yang berlandaskan pada kerangka pemikiran. Model didalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2



Gambar 3. 2
Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan, tahap selanjutnya yakni melaksanakan analisis data. Analisis data merupakan proses sistematis untuk

mengelompokkan dan mengorganisir data yang telah didapat, baik berupa variabel maupun karakteristik responden, sesuai dengan fokus penelitian. Tujuan dari proses ini adalah untuk menghitung serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020: 206). Untuk menguji dan menghitung data variabel *transformational leadership*, *perceived organizational support*, *work engagement* dan *employee performance*.

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yakni teknik analisis data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang didapat sesuai dengan kondisi nyata tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum atau digeneralisasikan (Sugiyono, 2020: 206). Analisis deskriptif memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil pengumpulan data, yang disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau diagram, kemudian dijelaskan secara rinci. Skala pengukuran dalam analisis deskriptif diterapkan untuk menentukan cara mengukur dan memberi bobot jawaban dari tiap responden terhadap pernyataan tertutup yang berskala normal.

Skala pengukuran merupakan konsep dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel melalui jawaban yang telah diberikan oleh responden. Pada penelitian ini, skala yang digunakan ialah skala likert, yakni skala pengukuran data kuantitatif dengan jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Skala ini dapat menggambarkan pendapat positif maupun negatif. Skala likert memiliki tingkat persetujuan dari 1 sampai 5, untuk lebih detailnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 2
Format Nilai, Notasi, dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3. 3
Format Nilai, Notasi, dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah
2	Setuju	S	Rendah
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring dapat menerapkan rumus berikut ini :

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilaksanakan maka dapat ditemukan interval dengan cara:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.2 Analisis Partial Least Square (PLS-SEM)

Hasil data penelitian yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner diolah dan dianalisis melalui metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM dikenal sebagai teknik analisis yang fleksibel dan efektif, yang sering disebut juga sebagai *soft modeling*, karena tidak mensyaratkan asumsi-asumsi yang biasanya diterapkan pada regresi OLS (*Ordinary Least Square*), misalnya keharusan data berdistribusi normal dalam analisis multivariat dan bebas dari masalah multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali, 2021: 67). Metode *Partial Least Square* umumnya banyak diterapkan ketika teori yang diuji masih berkembang atau ketika data memiliki keterbatasan, misalnya ukuran sampel yang kecil atau tidak terpenuhinya asumsi normalitas. Dalam PLS-SEM terdapat dua komponen utama, yakni model pengukuran (*measurement model*) atau yang dikenal juga sebagai *outer model*, dan model struktural (*structural model*) atau yang dikenal juga sebagai *inner model*. Proses analisis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.0, dengan tahapan yang mengikuti prosedur analisis PLS-SEM secara sistematis. Tahapan analisis PLS-SEM dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagaimana dibawah.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran merujuk pada kerangka yang menggambarkan hubungan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator-indikatornya (Setiabudhi, 2025). Untuk menilai kualitas model pengukuran atau *outer model*, terdapat dua tahapan

utama yang perlu dilaksanakan, yakni pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Berikut penjelasan mengenai masing-masing uji tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwasanya instrumen survei benar-benar mengukur dan menilai konsep yang dimaksud. Sebuah survei dikatakan valid jika tiap item pertanyaannya mampu merepresentasikan secara tepat aspek yang ingin diukur. Pengujian ini diterapkan pada seluruh item pertanyaan untuk seluruh variabel yang diteliti. Proses evaluasinya mencakup pemeriksaan *convergent validity*, perhitungan *average variance extracted (AVE)*, serta penilaian *discriminant validity*.

1) Validitas Konvergen

Konsep ini menekankan bahwasanya tiap konstruk harus didukung oleh indikator-indikator yang saling berkaitan secara kuat. Validitas konvergen dapat dinilai melalui nilai *loading factor*, di mana suatu indikator dianggap memenuhi kriteria jika memiliki nilai di atas 0,7. Sementara itu, kualitas validitas yang baik juga dapat dilihat dari besarnya nilai AVE, yang idealnya melebihi 0,5 (Rahadi, 2023: 111).

2) Validitas Diskriminan

Gagasan bahwasanya ukuran (variabel riil) dari konstruksi yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang sangat kuat satu sama lain terkait dengan validitas diskriminan. Mengamati *cross loading* tiap variabel yang harus lebih besar dari 0,07 ialah cara untuk menguji validitas diskriminan melalui *cross loading* (Rahadi, 2023: 115). Metode lain untuk menguji validitas diskriminan ialah

dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE tiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain.

b. Uji Reliabilitas

Selain pengujian validitas, model pengukuran juga digunakan untuk menilai seberapa stabil dan konsistennya suatu konstruk yang diukur untuk memastikan instrumen mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten, dilaksanakan uji reliabilitas. Dua teknik yang umum diterapkan pada uji reliabilitas ini ialah *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Namun, *composite reliability* lebih dianjurkan karena *Cronbach's alpha* cenderung memberikan estimasi yang lebih rendah sehingga dapat memengaruhi penilaian reliabilitas konstruk. *Composite reliability* menilai sejauh mana variabel-variabel yang membentuk konstruk tercermin secara akurat dalam model pengukuran (Rahadi, 2023: 118). Secara umum, suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* nya melebihi 0,70.

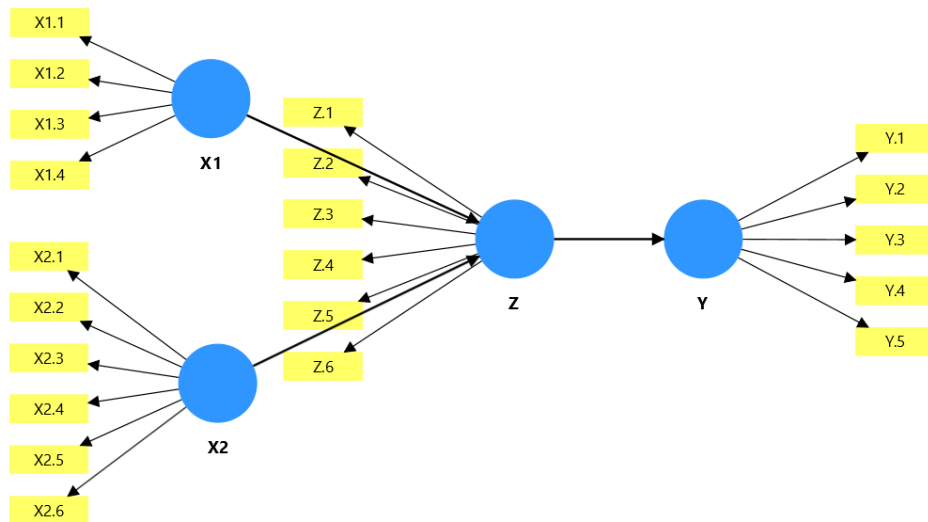
Tabel 3.4

Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	>0,70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,50
Validitas Diskriminan Reliabilitas	<i>Communality</i>	>0,50
	<i>Cross Loading</i>	>0,70
	<i>Composite Reliability</i>	>0,70
	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0,70

Sumber: Ghozali dan Latan (2020:71)

Model pengukuran atau *outer model* dapat digambarkan melalui contoh model pengukuran yang dapat dilihat pada Gambar 3.3



Sumber: *SmartPLS 4.0*

Gambar 3.3
Model Pengukuran *SmartPLS*

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya adalah menguji model struktural atau *inner model*, yang mencakup berbagai komponen untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel. Model struktural menjelaskan arah dan besarnya pengaruh antar konstruk laten berlandaskan teori yang mendasarinya, sehingga berperan sebagai dasar dalam memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten (Ghozali & Latan, 2020:73). Pada tahap ini, evaluasi dilaksanakan menerapkan sejumlah indikator yang menjadi acuan dalam penilaian, yakni:

a. *R-Square* (R^2)

Dalam PLS, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dinilai melalui perhitungan nilai *R-Square* pada tiap konstruk laten yang

dipengaruhi. *R-Square* menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel laten independen dalam menjelaskan variabel laten dependen. Secara umum, nilai *R-Square* sebesar 0,75 mencerminkan model yang sangat kuat, nilai 0,50 menandakan model dengan tingkat kekuatan moderat, sedangkan nilai 0,25 mengindikasikan bahwasanya model memiliki kemampuan prediktif yang rendah (Ghozali dan Latan, 2020: 75).

b. *F-Square* (F^2)

Uji *F-Square* berfungsi untuk menilai seberapa besar kontribusi tiap variabel laten dalam memperkuat model struktural. Nilai ini mengindikasikan ukuran efek yang diberikan suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kategorinya ialah: nilai 0,02 mencerminkan pengaruh yang kecil, nilai 0,15 mengindikasikan adanya pengaruh pada tingkat sedang, sedangkan nilai 0,35 menunjukkan dampak yang besar terhadap variabel dependen pada tingkat struktural (Ghozali dan Latan, 2020: 75).

c. *Q² Predictive Relevance*

Penilaian model PLS juga dapat dilaksanakan melalui *Q² predictive relevance*, yang sering disebut sebagai *predictive sample reuse*. Metode ini menggabungkan prinsip *cross-validation* serta fungsi penyesuaian, dengan mempertimbangkan prediksi pada *observed variabel* serta estimasi parameter konstruk. Suatu model dinilai memiliki kemampuan prediktif yang memadai apabila nilai Q^2 berada di atas 0. Sebaliknya, apabila nilai Q^2 berada di bawah 0, hal tersebut menandakan bahwasanya model tidak mampu memberikan prediksi yang cukup berarti..

d. Uji Kelayakan (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan (*goodness of fit*) digunakan untuk menilai kualitas keseluruhan model, baik pada aspek pengukuran maupun struktural, serta memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana model mampu memprediksi data secara akurat. Uji kelayakan model dapat dinilai melalui SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yang menggambarkan tingkat kecocokan model. Sementara itu, ukuran GoF (*Goodness of Fit*) berada dalam rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi: nilai 0,10 menggambarkan tingkat kelayakan yang rendah, nilai 0,25 merepresentasikan kelayakan sedang, dan nilai 0,36 menunjukkan tingkat kelayakan yang tinggi (Ghozali & Latan, 2020: 81).

e. Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Langkah pengujian selanjutnya adalah uji signifikansi setiap konstruk melalui tabel *path coefficients*. Dalam pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), *path coefficients* berfungsi sebagai ukuran utama untuk menilai arah hubungan sekaligus besarnya pengaruh antarvariabel yang diuji dalam suatu model penelitian (Hair et al., 2021). Besaran koefisien ini mencerminkan tingkat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen, sehingga memberikan gambaran seberapa kuat hubungan kausal yang terbentuk di dalam model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan angka-angka di tabel-t dengan statistik-t yang didapat dari proses *bootstrapping* menggunakan *software SmartPLS*.

Nilai *path coefficients* yang baik adalah ketika nilai T-Statistik $> 1,96$. Untuk Tingkat keyakinan 95%, maka α sebesar 5% (0,05). Jika nilai T-Statistik lebih besar dari nilai T-Tabel (T-Statistik $>$ T-Tabel), maka dapat dikatakan signifikan. Hasil pengujian dianggap signifikan apabila nilai t-statistik $> 1,96$. Sebaliknya, jika nilai t-statistik $< 1,96$, maka pengaruh yang diuji dinilai tidak signifikan (Ghozali dan Latan, 2020:147).

Nilai *P-Value*: Nilai *P-Value* juga digunakan sebagai dasar untuk menilai signifikansi suatu pengaruh selain T-Statistik. Suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila *P-Value* berada di bawah 0,05. Sebaliknya, apabila *P-Value* melebihi 0,05, maka pengaruh variabel tersebut dianggap tidak signifikan.

**Tabel 3.5 Ringkasan *Rule of Thumb*
Evaluasi Model Struktural**

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50, 0.25 menandakan model kuat, sedang/moderate dan lemah
<i>Effect Size F²</i>	0.02, 0.15, dan 0.35 (pengaruh kecil, menengah dan besar)
<i>Q² predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menandakan model memiliki <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menandakan bahwasanya model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>q² predictive relevance</i>	0.02, 0.15, 0.35 (lemah, moderate dan kuat)
<i>Signifikansi (two-tailed)</i>	<i>t-value</i> 1.96 (<i>significance level</i> = 5%)

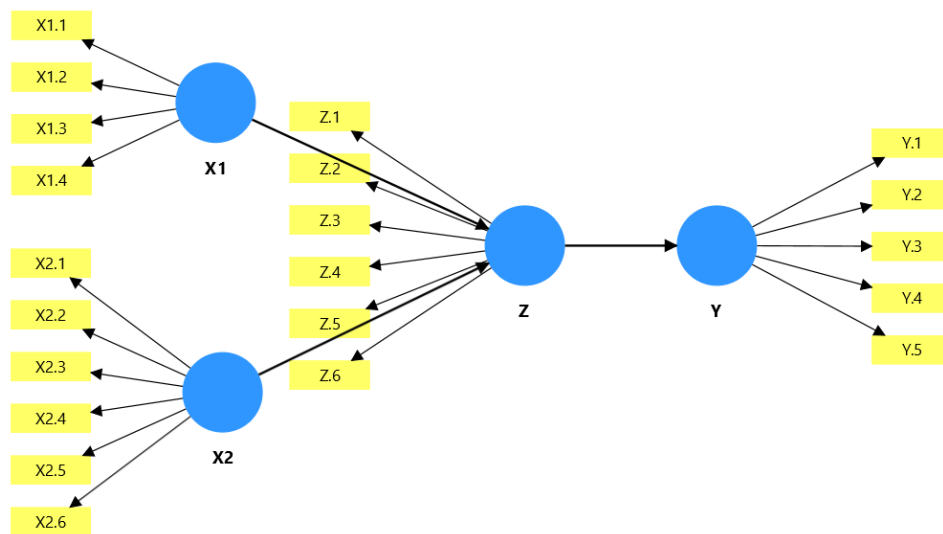
Sumber: Ghozali dan Latan (2020:75)

3. Analisis PLS-SEM Dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dilakukan dengan mengevaluasi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen, yang dinyatakan bermakna apabila memenuhi kriteria statistik tertentu. Apabila besaran pengaruh

mediasi tergolong kuat atau substansial, maka analisis dapat dilanjutkan untuk memperkuat kesimpulan. Sebaliknya, jika pengaruh tersebut lemah atau tidak substansial, pengujian lanjutan tidak perlu dilakukan. Dalam konteks ini, suatu variabel dinyatakan berperan sebagai mediator apabila mampu menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik melebihi 1,96. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peran mediasi bersifat signifikan secara statistik (Ghozali & Lathan, 2020: 149).

Model struktural atau *inner model* dapat digambarkan melalui contoh model struktural yang dapat dilihat pada Gambar 3.5



Sumber: *SmartPLS 4.0*

Gambar 3.5
Model Struktur *SmartPLS*