

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme* dan bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif melalui metode statistik untuk memvalidasi hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menemukan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti variabel independen dan dependen adalah tujuan utama penelitian kuantitatif. Namun, dalam konteks ini, metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data, yang bertujuan mencapai kesimpulan umum dengan menjelaskan data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun untuk mengetahui apakah modal psikologis berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dilakukan dengan menganalisis data secara kuantitatif dan statistik. Studi ini menggunakan metode penjelasan dengan tujuan untuk menggambarkan posisi dan pengaruh dari variabel yang diteliti. Selanjutnya, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner serta dengan petunjuk. Data primer dan data sekunder adalah jenis data dan sumber yang digunakan dalam penelitian

ini. Studi ini menggunakan analisis deskriptif, analisis SEM (*Structural Equation Model*) PLS, dan uji hipotesis dengan bantuan program *Smart PLS* 4.0

3.2 Subjek dan Lokasi Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berfokus pada karyawan PT POS Indonesia

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Mojokerto yang berlokasi di : Jl. Ahmad Yani No.5, Mergelo, Purwotengah, Kec. Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur (61311)

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yang terdiri dari variabel bebas atau independen, variabel terikat atau dependen, dan variabel mediasi, yang disusun sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2015), variabel independen merujuk pada variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi ataupun mengubah hadirnya atau perubahan variabel dependen (terikat). Variabel ini juga disebut sebagai variabel bebas, stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Modal Psikologis (X) adalah variabel independen dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen

Variabel yang terpengaruh atau berada dalam posisi sebagai hasil dari keberadaan variabel independen dikenal sebagai variabel dependen. Ungkapan variabel terikat juga sering dipakai untuk menggambarkan hal ini (Sugiyono, 2015). Kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependen penelitian ini.

3. Variabel Mediasi

Variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara konseptual disebut variabel mediasi, atau sering disebut variabel *intervening*. Variabel ini memiliki peran tidak langsung dalam mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, walaupun tidak dapat diamati atau diukur secara langsung (Sugiyono, 2015). Keterikatan Kerja (Z) adalah variabel mediasi dalam penelitian ini.

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagian dari penelitian yang memberi kita informasi atau arahan tentang cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel juga dapat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat kesimpulan (Sugiyono, 2019).

1. Modal Psikologis (X)

Modal psikologis merujuk pada kondisi psikologis yang berkembang

dengan positif, yang menekankan pada kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan individu. Hal ini terkait dengan kemampuan individu untuk merasa bahagia, mengontrol situasi, serta memengaruhi lingkungan sesuai dengan keinginan dan kapasitas yang dimilikinya. Pengukuran variabel modal psikologis diadaptasi dari Luthans, Youssef, & Avolio (2007)

- A. Efikasi diri
- B. Harapan
- C. Optimisme
- D. Resiliensi

2. Keterikatan Kerja (Z)

Untuk memberi semua karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dan memahami peran mereka di tempat kerja, keterikatan kerja adalah proses yang melibatkan seluruh pekerja. Tujuan keterikatan kerja adalah untuk meningkatkan komitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Pengukuran variabel keterikatan kerja diadaptasi dari Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006)

- A. *Vigor* (semangat)
- B. *Dedication* (dedikasi)
- C. *Absorption* (keasyikan)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa banyak kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur pencapaian target, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim. Pengukuran variabel kinerja karyawan diukur dengan skala likert yang diadaptasi dari Koopmans et al (2014)

- A. Kinerja Tugas
- B. Kinerja Kontekstual
- C. Perilaku kerja kontraproduktif

3.3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berperan sebagai sarana untuk mengukur dan mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Hal ini dilakukan sebagai langkah untuk mendapatkan hasil atau kesimpulan dari penelitian melalui instrumen penelitian yang paling baik dan cocok.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
1	Modal Psikologis (X)	Efikasi Diri	<p>Saya merasa percaya diri menganalisis masalah jangka panjang untuk menemukan solusinya</p> <p>Saya percaya diri untuk mewakili wilayah kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen</p> <p>Saya merasa percaya diri berkontribusi dalam diskusi mengenai perusahaan strategi</p> <p>Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target/tujuan di area kerja saya</p> <p>Saya merasa percaya diri menghubungi orang diluar perusahaan (misalnya pemasok, pelanggan)</p>	Diadaptasi dari Luthans, Youssef, & Avolio (2007)

			untuk mendiskusikan masalah	
			Saya merasa percaya diri dalam menyampaikan informasi kepada sekelompok rekan kerja	
		Optimisme	Jika saya mengalami problem di tempat kerja, saya dapat memikirkan banyak cara untuk keluar dari problem tersebut	
			Saat ini, saya dengan penuh semangat mengejar tujuan pekerjaan saya	
			Ada banyak cara untuk mengatasi masalah apapun	
			Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan	
			Saya dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	
			Saat ini, saya sedang mencapai tujuan kerja yang telah saya tetapkan untuk diri saya	
		Harapan	Saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan saya	
			Saya optimis terhadap apa yang akan terjadi pada diri saya di masa depan berkaitan dengan pekerjaan	
			Dalam pekerjaan ini, segala sesuatunya tidak berjalan sesuai keinginan saya	
			Saya melakukan pekerjaan ini seolah olah “setiap awan mempunyai hikmahnya”	
			Ketika saya menghadapi ketidakpastian ditempat kerja, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	
			Jika ada yang salah dalam pekerjaan saya, itu akan terjadi	
		Resiliensi	Ketika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya kesulitan memulihkannya,	

			<p>melanjutkan</p> <p>Saya biasanya mengatasi kesulitan dengan satu atau lain cara di tempat kerja</p> <p>Saya bisa “sendirian” bisa dikatakan, di tempat kerja jika perlu</p> <p>Saya biasanya menangani hal hal yang membuat stres di tempat kerja dengan tenang</p> <p>Saya dapat mewakili masa masa sulit dalam pekerjaan karena saya pernah mengalami kesulitan tersebut sebelumnya</p> <p>Saya merasa dapat menangani banyak hal sekaligus dalam pekerjaan ini</p>	
2	Keterikatan Kerja (Z)	<p>Semangat</p> <p>Dedikasi</p> <p>Keasyikan</p>	<p>Saya bekerja, saya merasa penuh energi</p> <p>Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat</p> <p>Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin berangkat kerja</p> <p>Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan</p> <p>Saya antusias dengan pekerjaan saya</p> <p>Pekerjaan saya menginspirasi saya</p> <p>Waktu berlalu ketika saya sedang bekerja</p> <p>Saat saya bekerja, saya melupakan semua hal di sekitar saya</p> <p>Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens</p>	Diadaptasi dari Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006)
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Tugas (<i>Task Performance</i>)	<p>Karyawan berhasil merencanakan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</p> <p>Karyawan melakukan perencanaan persiapan dengan benar.</p> <p>Karyawan memiliki ingatan tentang hasil capaian dalam pekerjaan saya.</p>	Diadaptasi dari Koopmans et al (2014)

			<p>Karyawan mampu membedakan masalah utama dari masalah tambahan di tempat kerja.</p> <p>Karyawan menggunakan sedikit waktu serta usaha untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.</p>	
		Kinerja Kontekstual	<p>Karyawan mengambil lebih banyak tugas daripada yang biasa saya lakukan.</p> <p>Karyawan sendiri yang memulai tugas-tugas baru setelah menyelesaikan tugas-tugas lama.</p> <p>Jika tersedia, karyawan menerima tugas kerja yang menantang.</p> <p>Karyawan selalu berusaha untuk memperbarui pengetahuan tentang pekerjaan</p> <p>Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja</p> <p>Karyawan menemukan cara inovatif dalam menyelesaikan masalah baru.</p> <p>Karyawan terus mencari tantangan baru dalam menjalankan pekerjaan.</p> <p>Karyawan aktif berpartisipasi dengan adanya rapat kerja.</p>	
		Perilaku Kerja Kontraproduktif	<p>Karyawan tidak mengeluh tentang masalah pekerjaan yang tidak penting.</p> <p>Karyawan tidak membuat masalah yang lebih besar daripada masalah yang ada di tempat kerja</p> <p>Karyawan tidak berfokus pada hal-hal yang buruk tentang situasi kerja, tetapi saya berfokus pada hal-hal yang baik saja.</p> <p>Karyawan tidak membahas aspek negatif dari pekerjaan saya dengan rekan kerja.</p> <p>Karyawan tidak berbicara dengan orang-orang di</p>	

			luar organisasi tentang aspek pekerjaan yang tidak menguntungkan.	
--	--	--	---	--

3.3.3 Uji Instrumen

3.3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas didefinisikan sebagai sebuah pengukur yang digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen dalam sebuah penelitian. Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid mengacu pada alat ukur yang digunakan dalam perangkat untuk mendapatkan data yang valid (Sugiyono, 2019).

Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *pearson correlation* atau r hitung. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *pearson correlation* atau r hitung $>$ nilai koefisien 0,3. Sedangkan, butir pernyataan dikatakan tidak valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *pearson correlation* $<$ nilai koefisien 0,3 (Sugiyono, 2019). Berikut ini merupakan rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n \cdot xy - (\cdot x)(\cdot y)}{\sqrt{(n \cdot x^2 - (\cdot x)^2)(n \cdot y^2 - (\cdot y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- $\cdot x$ = Total skor item

- y = Total skor jawaban
- xy = Perkalian skor jawaban item dengan total skor
- x^2 = Jumlah kuadrat skor item
- y^2 = Jumlah kuadrat skor jawaban

1. Variabel Modal Psikologis (X)

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Modal Psikologis (X)

Dimensi	No. Item	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Efikasi Diri	X1	0,552	0,3	Valid
	X2	0,581	0,3	Valid
	X3	0,687	0,3	Valid
	X4	0,751	0,3	Valid
	X5	0,741	0,3	Valid
	X6	0,675	0,3	Valid
Optimisme	X7	0,673	0,3	Valid
	X8	0,554	0,3	Valid
	X9	0,614	0,3	Valid
	X10	0,775	0,3	Valid
	X11	0,789	0,3	Valid
	X12	0,837	0,3	Valid
Harapan	X13	0,791	0,3	Valid
	X14	0,777	0,3	Valid
	X15	0,777	0,3	Valid
	X16	0,660	0,3	Valid
	X17	0,597	0,3	Valid
	X18	0,676	0,3	Valid
Resiliensi	X19	0,729	0,3	Valid
	X20	0,733	0,3	Valid
	X21	0,707	0,3	Valid
	X22	0,714	0,3	Valid
	X23	0,762	0,3	Valid
	X24	0,537	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel modal psikologis yang terdiri dari 4 dimensi dengan 24 pernyataan semua

itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Variabel Keterikatan Kerja (Z)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (Z)

Dimensi	No. Item	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Semangat	Z,1	0,597	0,3	Valid
	Z,2	0,514	0,3	Valid
	Z,3	0,631	0,3	Valid
Dedikasi	Z,4	0,802	0,3	Valid
	Z,5	0,752	0,3	Valid
	Z,6	0,683	0,3	Valid
keasyikan	Z,7	0,796	0,3	Valid
	Z,8	0,787	0,3	Valid
	Z,9	0,558	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel keterikatan kerja yang terdiri dari 3 dimensi dengan 9 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	No. Item	R hitung	Nilai Koefisien	Keterangan
Kinerja Tugas	Y.1	0,736	0,3	Valid
	Y.2	0,709	0,3	Valid
	Y.3	0,723	0,3	Valid
	Y.4	0,737	0,3	Valid
	Y.5	0,681	0,3	Valid
Kinerja Kontekstual	Y.6	0,575	0,3	Valid
	Y.7	0,741	0,3	Valid
	Y.8	0,721	0,3	Valid
	Y.9	0,745	0,3	Valid

	Y.10	0,582	0,3	Valid
	Y.11	0,614	0,3	Valid
	Y.12	0,747	0,3	Valid
	Y.13	0,809	0,3	Valid
Perilaku Kerja Kontraproduktif	Y.14	0,836	0,3	Valid
	Y.15	0,834	0,3	Valid
	Y.16	0,716	0,3	Valid
	Y.17	0,750	0,3	Valid
	Y.18	0,486	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 3 dimensi dengan 18 pernyataan semua itemnya valid karena memiliki nilai r hitung lebih dari nilai koefisien 0,3. Dengan demikian, maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

3.3.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten jawaban responden, yang membuat data lebih akurat. Oleh karena itu, instrumen dianggap dapat diandalkan jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan data yang dihasilkannya konsisten (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan program SPSS versi 25, nilai koefisiensi cronbach alpha dihitung untuk menguji reliabilitas penelitian ini. Menurut Sarstedt et al., (2021), suatu variabel dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,7, dan jika nilai α kurang dari 0,7, variabel tersebut dianggap tidak reliabel. Ini adalah rumus yang digunakan untuk menemukan nilai korelasi menggunakan cronbach alpha:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan

σ_b^2 = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batas Cronbach Alpha	Keterangan
Modal Psikologis (X)	0.960	0,6	Reliabel
Keterikatan Kerja (Z)	0.898	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.952	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* diatas 0,6 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

3.3.4 Skala Pengukuran

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah perjanjian yang digunakan untuk menentukan seberapa panjang atau pendek interval yang ada pada alat ukur saat menghasilkan data kuantitatif. Dengan demikian, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 5 poin berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu/ Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---------------------------	---

Sumber: Sugiyono (2015)

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi merujuk pada wilayah umum atau luas yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan atribut tertentu. Yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat menarik kesimpulan. Dengan merujuk pada definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Mojokerto, dengan jumlah total karyawan sebanyak 38 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel dapat dianggap sebagai bagian dari populasi secara keseluruhan. Karena jumlah karyawan dalam penelitian ini adalah 38 orang, peneliti menggunakan sampling jenuh untuk melakukan penelitian pada semua PT Pos Indonesia cabang Mojokerto sebagai populasi. Semua populasi dapat digunakan sebagai sampel, menurut Sugiyono (2016). Sensus adalah istilah tambahan untuk sampling jenuh.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel untuk memperoleh sampel atau contoh yang mewakili populasi yang diteliti. Salah satu metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana setiap individu yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dianggap sebagai

sampel. Dalam teknik ini, setiap individu yang secara kebetulan berinteraksi dengan peneliti dianggap sebagai sampel, dengan syarat bahwa mereka yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan akan menjadi bagian dari sampel. Prosedur dalam metode sampling ini melibatkan pemilihan sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai.

3.6 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipakai dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara spesifik oleh peneliti melalui distribusi angket atau kuesioner kepada karyawan PT POS Indonesia Cabang Mojokerto. Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yaitu responden yang bersangkutan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam sebuah penelitian meliputi informasi dari referensi, studi sebelumnya, serta sumber lain yang relevan dengan topik yang diteliti. Data ini diperoleh secara tidak langsung selama proses penyusunan laporan penelitian.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2015), kuisisioner adalah alat pengumpulan

data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang diminta untuk memberikan jawaban. Dalam kasus ini, kuesioner diberikan kepada karyawan PT POS Indonesia Cabang Mojokerto.

2. Dokumentasi

Data sekunder buku, jurnal, *ebook*, skripsi, dan data internet yang relevan digunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik dokumentasi.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015), analisis deskriptif adalah suatu teknik statistik atau metode analisis data yang bertujuan untuk menampilkan data dalam bentuk yang sesuai dengan keadaannya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau general. Dalam konteks penelitian ini, nilai rata-rata dari skala Likert 5 poin diinterpretasikan menggunakan metode three box atau metode tiga kotak, seperti yang diusulkan oleh Ferdinand (2006). sebagai berikut:

$$\frac{\text{nilai skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \text{Range} =$$

$$\frac{5 - 1}{3}$$

=

$$= 1,33$$

Sehingga interpretasi skor adalah sebagai berikut :

$$1,0 - 2,34 = \text{Rendah}$$

$$2,35 - 3,67 = \text{sedang}$$

$$3,68 - 5 = \text{tinggi}$$

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial, yang sering disebut sebagai analisis kuantitatif, merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi data sampel dengan tujuan menerapkan hasilnya pada populasi secara umum (Sugiyono, 2015). Proses analisis dimulai dengan mengumpulkan data, melakukan pengkodean, membuat tabulasi, dan melakukan perhitungan statistik yang relevan. Dalam penelitian ini, program SmartPLS 4.0 digunakan untuk melakukan analisis, dan metode *partial least squares* (PLS) dipilih untuk memfasilitasi proses analisis.

3.8.2.1 Analisis PLS(*Partial Least Square*)

Analisis persamaan struktural (SEM) adalah metode analisis multivariabel yang menggambarkan hubungan linear antara berbagai variabel yang diamati secara bersamaan. Metode ini juga mencakup variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung (RAHADI, 2023). Sebaliknya, PLS (*Partial Least Square*) adalah model SEM berbasis komponen atau varian, yang dianggap sebagai alternatif atau penyempurnaan dari SEM berbasis kovarian.

Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang ada. Penelitian ini berfokus pada variabel laten kepribadian proaktif sebagai variabel eksogen dan keterikatan kerja serta kinerja sebagai variabel endogen.

Analisis data dengan metode SEM-PLS melibatkan dua tahap utama. Pertama, model pengukuran (outer model) yang menilai hubungan antara variabel konstruk dengan indikator atau variabel laten yang terkait. Kedua, model struktural (inner model) yang mengidentifikasi pengaruh antar variabel dan dampak keseluruhan dari hubungan tersebut pada variabel lain.

3.8.2.2 Outer Model

Setiap indikator dalam sebuah model struktural memberikan informasi tentang bagaimana variabel laten yang mereka wakili berhubungan, atau lebih dikenal sebagai "*Outer Model*" (Sudibjo & Prameswari, 2021). Sebagai bagian dari metode PLS, uji *outer model* merupakan langkah dalam mengevaluasi validitas dan reliabilitas suatu model. Uji validitas bertujuan untuk menilai seberapa baik instrumen penelitian dapat mengukur konsep yang dimaksudkan dan variabel yang diukur. Sebaliknya, uji reliabilitas menilai seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur konsep yang sama atau seberapa konsisten responden dalam menjawab pertanyaan dalam instrumen penelitian atau kuesioner. *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan sebagai metode untuk menguji validitas. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka dapat

dianggap bahwa validitas instrumen tersebut terpenuhi. Di sisi lain, rasio reliabilitas komposit digunakan untuk menguji reliabilitas. Ketika nilai rasio reliabilitas komposit melebihi 0,7, maka variabel yang diukur dianggap memiliki reliabilitas yang memadai.

3.8.2.3 *Inner Model*

Pengujian *inner model*, yang juga dikenal sebagai model struktural, penting untuk memvalidasi hubungan antara konstruk, mengevaluasi nilai signifikansi, dan mengukur seberapa baik model penelitian menjelaskan data. Dalam pengujian ini, nilai *adjusted R2* digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Jika nilai $R^2 \leq 0,45$, maka hubungan tersebut dapat dianggap sebagai *middle*, sedangkan jika $R^2 \leq 0,25$, hubungan antar variabel dianggap lemah. Selain itu, untuk menilai validitas prediktif variabel independen, digunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Sebuah variabel independen dikatakan memiliki validitas prediktif yang baik jika nilai (Q^2) lebih besar dari nol.

3.8.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari 2 tahap yaitu:

1. melakukan pengujian langsung antarvariabel dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05) dengan ketentuan berikut:
 - a. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka kita menolak H_0 dan menerima H_a . Ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kita menerima H₀ dan menolak H_a. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Untuk mengestimasi pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi dalam sebuah model SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS), VAF (*Variance Accounted For*) dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

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

Menurut Hair et al. (2021), jika nilai VAF lebih dari 80%, ini menunjukkan mediasi penuh (*full mediation*). Jika nilai VAF berada di antara 20% dan 80%, ini dikategorikan sebagai mediasi parsial. Namun, jika nilai VAF kurang dari 20%, ini berarti hampir tidak ada efek mediasi.