

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

#### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan penelitian ini, yang melibatkan kerja dengan data numerik (seperti skor, nilai, peringkat, atau frekuensi) dan menganalisisnya menggunakan metode statistik. Tujuannya adalah untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang spesifik dan membuat prediksi tentang bagaimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Penting untuk memastikan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini representatif.<sup>1</sup>

#### 2. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan contoh penelitian eksplanasi, yang dirancang untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti dan hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Penelitian asosiatif, yang merupakan jenis penelitian eksplanasi, digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan hubungan antara dua atau lebih variabel. Temuan-temuan dari penelitian ini akan digunakan untuk membangun sebuah teori yang bisadigunakan untuk menerangkan, mengantisipasi, dan mengatur suatu gejala.<sup>2</sup>

### B. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai atau mempunyai lebih dari satu nilai, keadaan, kategori atau kondisi. Adapun konsep merupakan pengertian atau definisi dari apa yang perlu diamati atau diteliti.<sup>3</sup> Tiga jenis variabel digunakan pada penelitian ini, yaitu variabel independen, variabel mediasi dan variabel dependen. Variabel dependen atau yang biasa disebut sebagai variabel bebas merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini adalah etika kerja Islami (*islamic work ethic*) dan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak

---

<sup>1</sup>Masrukhin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 7.

<sup>2</sup>Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 13.

<sup>3</sup>Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2020), 19-20.

dapat diamati dan diukur,<sup>4</sup> variabel mediasi pada penelitian ini adalah motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Dan variabel dependen adalah variabel terpengaruh dalam hubungan antar dua variabel, atau biasa disebut juga variabel akibat yang diperkirakan terjadi kemudian setelah terjadinya variabel bebas atau variabel pengaruh,<sup>5</sup> variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (*job performance*).

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan obyek penelitian.<sup>6</sup> Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia dengan jumlah 140 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>7</sup> Pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan pada tabel penentuan sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 1%, karena populasi berjumlah 140 maka sampel yang diambil adalah 116 (dalam lampiran).<sup>8</sup> Jadi, sampel yang diambil oleh peneliti adalah yang berjumlah 116 karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia Kudus.

### D. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses atau pengadaan untuk keperluan penelitian dimana data yang terkumpul adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>9</sup> Data primer digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>10</sup> Data primer dalam penelitian ini bersumber dari penyebaran kuesioner kepada responden.

<sup>4</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 39.

<sup>5</sup>Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2020), 20.

<sup>6</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 190.

<sup>7</sup>Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 39.

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 86.

<sup>9</sup>Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 20.

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 137.

## E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner, sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan kepada individu yang menjadi responden.<sup>11</sup> Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup artinya jawaban pertanyaan dalam kuesioner sudah tersedia, hal ini bertujuan agar lebih mudah diisi.<sup>12</sup> Kuesioner cetak diberikan langsung kepada karyawan CV Mubarakfood Cipta Delicia Kabupaten Kudus.

Skala Likert digunakan untuk melakukan pengukuran dalam penelitian ini. Sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu peristiwa atau pernyataan yang diberikan dalam instrumen atau kuesioner diwakili oleh skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala Likert 5 poin adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

1. Sangat Tidak Setuju = skornya 1
2. Tidak Setuju = skornya 2
3. Ragu-ragu = skornya 3
4. Setuju = skornya 4
5. Sangat Setuju = skornya 5

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan atau uraian teknis tentang cara mengukur sebuah konsep atau variabel yang bersangkutan. Penjelasan teknis yang dimaksud adalah berkaitan dengan indikator variabel.<sup>14</sup> Berikut ini definisi operasional pada penelitian ini:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                | Definisi                                                   | Dimensi                                                                    | Indikator                                          | Referensi                    |
|-------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------|
| Islamic Work Ethic (X1) | Seperangkat prinsip moral dan etika yang mengatur perilaku | 1. <i>Effort</i> (upaya),<br>2. <i>Responsible behavior</i> (perilaku yang | 1. Dedikasi terhadap pekerjaan menguntunngkan bagi | Udin, <i>et.al.</i> , (2022) |

<sup>11</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 173.

<sup>12</sup>Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Statistika* (Surabaya: Airlangga University Press, 2019), 57.

<sup>13</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 131.

<sup>14</sup>Sirilius Seran, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 60.

| Variabel | Definisi                                                                  | Dimensi                                                                                                            | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Referensi |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          | individu dalam menjalankan aktivitas profesional berdasarkan ajaran Islam | bertanggung jawab)<br>3. <i>Competition</i> (persaingan)<br>4. <i>Transparency</i> (transparansi)<br><sup>15</sup> | diri sendiri dan orang lain.<br>2. Kemurahan hati dan keadilan di tempat kerja merupakan prasyarat bagi kesehatan masyarakat.<br>3. Seseorang harus berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.<br>4. Pekerjaan tak menjadi tujuan, melainkan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.<br>5. Hidup tidak memiliki arti tanpa |           |

<sup>15</sup>Udin Udin et al., “Islamic Work Ethics, Affective Commitment, and Employee’s Performance in Family Business: Testing Their Relationships,” *SAGE Open* 12, no. 1 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.1177/21582440221085263>.

| Variabel                    | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Dimensi                                                                                                                                                                                                                                       | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Referensi    |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                               | <p>pekerjaan.</p> <p>6. Dibutuhkan upaya terus-menerus untuk memenuhi kewajiban.</p>                                                                                                                                                                                                                         |              |
| Workplace Spirituality (X2) | <p>Spiritualitas di tempat kerja mencakup toleransi, perasaan interkonektivitas, penerimaan norma-norma dalam organisasi, kebaikan, empati, dan kepercayaan. Spiritualitas di tempat kerja menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karena menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan di tempat kerja.</p> | <p>1. Rasa kebersamaan tim</p> <p>2. Keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu</p> <p>3. Rasa berkontribusi terhadap komunitas</p> <p>4. Rasa kenikmatan dalam bekerja</p> <p>5. Peluang untuk kehidupan batin.<sup>16</sup></p> | <p>1. Orang-orang di tim/kelompok adalah bagian dari sebuah keluarga.</p> <p>2. Tim/grup mempromosikan terciptanya semangat komunitas.</p> <p>3. Anggota tim/kelompok saling mendukung.</p> <p>4. Anggota tim/grup peduli terhadap yang lain.</p> <p>5. Anggota tim/kelompok mempunyai tujuan yang sama.</p> | Mousa (2020) |

<sup>16</sup>Ahmed Ebrahim Mousa, "The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance: Evidence from Abu Dhabi University," *International Business Research* 13, no. 5 (2020): 79–94.

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator                                                                        | Referensi |
|----------|----------|---------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          |          |         | 6. Merasa positif terhadap nilai-nilai yang berlaku di Perusahaan.               |           |
|          |          |         | 7. Orang-orang merasa senang dengan masa depan mereka dengan perusahaan.         |           |
|          |          |         | 8. Perusahaan menghormati “kehidupan batin” karyawan.                            |           |
|          |          |         | 9. Perusahaan membantu karyawan hidup damai/harmonis dengan diri mereka sendiri. |           |
|          |          |         | 10. Para pemimpin berusaha membantu demi kebaikan sosial masyarakat              |           |

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Referensi |
|----------|----------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          |          |         | <p>t yang lebih luas.</p> <p>1. Pekerjaan berhubungan dengan apa yang karyawan anggap penting dalam hidup.</p> <p>2. Hubungan antara pekerjaan dan kesejahteraan sosial yang lebih luas di perusahaan.</p> <p>3. Saat bekerja, merasa bermanfaat bagi seluruh masyarakat.</p> <p>4. Merasakan kegembiraan dalam pekerjaan.</p> <p>5. Merasakan kegembiraan saat berangkat kerja.</p> <p>6. Nilai-nilai spiritual dihargai di tempat kerja saya.</p> <p>7. Di tempat kerja, ada</p> |           |

| Variabel                        | Definisi                                                                                                                                          | Dimensi                                                                                                         | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Referensi                    |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                 |                                                                                                                                                   |                                                                                                                 | ruang untuk spiritualitas.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                              |
| <i>Intrinsic Motivation</i> (Z) | Motivasi intrinsik adalah kecenderungan yang berevolusi secara mendalam untuk menerapkan dan memperluas keterampilan dan kapasitas yang dimiliki. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eudaimonic Reward</li> <li>2. Hedonic reward.<sup>17</sup></li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa senang menyelesaikan tugas-tugas yang diusulkan</li> <li>2. Tantangan untuk menyelesaikan tugas-tugas baru yang diusulkan menyenangkan</li> <li>3. Merasa senang ketika menyelesaikan tugas-tugas</li> <li>4. Merasa senang mengerjakan tugas-tugas</li> </ol> | Wei Wu dan Xiang Gong (2020) |

<sup>17</sup>Wei Wu dan Xiang Gong, "Motivation And Sustained Participation In The Online Crowdsourcing Community: The Moderating Role Of Community Commitment," *Internet Research: Emerald Publishing Limited*, no. 71902080 (2020), <https://doi.org/10.1108/INTR-01-2020-0008>.

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Referensi |
|----------|----------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          |          |         | <p>5. Memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui partisipasi dalam tugas-tugas</p> <p>6. Terus belajar melalui partisipasi dalam tugas-tugas</p> <p>7. Belajar banyak hal yang membuat menjadi orang yang lebih baik melalui partisipasi dalam tugas-tugas</p> <p>8. Memiliki arah dan tujuan dengan partisipasi di perusahaan</p> <p>9. Partisipasi di perusahaan lebih berarti daripada memberik</p> |           |

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Referensi |
|----------|----------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          |          |         | <p>an gaji</p> <p>10. Partisipasi di perusahaan membantu mencapai lebih banyak tujuan dalam hidup daripada sekedar tujuan finansial.</p> <p>11. Partisipasi di perusahaan membantu membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik</p> <p>12. Partisipasi di perusahaan memberikan kontribusi kepada masyarakat atau komunitas</p> <p>13. Partisipasi dalam tugas-tugas di perusahaan memiliki dampak</p> |           |

| Variabel                   | Definisi                                                                                                                                                                                                  | Dimensi                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Referensi                       |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <i>Job Performance</i> (Y) | Prestasi kerja mencakup tindakan, perilaku, dan hasil yang dikonstruksikan karyawan pada tujuan organisasi dengan menerapkan perilaku kerja yang diharapkan sesuai dengan aturan dan prosedur organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In-role performance</li> <li>2. Extra-role performance.<sup>18</sup></li> </ol> | <p>yang besar terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara memadai.</li> <li>2. Memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan.</li> <li>3. Memberikan saran yang konstruktif untuk keseluruhan fungsi kelompok kerja saya.</li> <li>4. Mendorong orang lain untuk mencoba cara-cara baru yang lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka.</li> <li>5. Mencari cara-cara baru untuk meningkatkan</li> </ol> | Phuong V. Nguyen et al., (2020) |

<sup>18</sup>Phuong V. Nguyen et al., “Drivers of Employee Engagement and Job Performance,” *Journal of Southwest Jiaotong University* 55, no. 5 (2020).

| Variabel | Definisi | Dimensi | Indikator                                | Referensi |
|----------|----------|---------|------------------------------------------|-----------|
|          |          |         | kan<br>efektivitas<br>pekerjaan<br>saya. |           |

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan outer model (model pengukuran) yang menetapkan hubungan antara semua variabel manifes atau indikator dan variabel latennya. Reliabilitas dan validitas digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran.<sup>19</sup>

### 1. Uji Reliabilitas

*Cronbach's alpha* dapat diimplementasikan untuk menjamin keandalan. Keandalan semua indikator dalam model diwakili oleh nilai ini. Nilai idealnya adalah 0,8 atau 0,9, sedangkan nilai minimumnya adalah 0,7. Nilai reliabilitas komposit, yang setara dengan *alpha cronbach*, digunakan sebagai tambahan untuk *alpha cronbach*.<sup>20</sup>

### 2. Uji Validitas

#### a. Validitas Konvergen

Seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan menjadi dasar dari variabel laten tersebut disebut sebagai validitas konvergen. Nilai *outer loading* > 0,7 adalah aturan praktis yang digunakan dalam validitas konvergen.<sup>21</sup>

#### b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep bahwa ukuran-ukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak terlalu berkorelasi. Validitas diskriminan dicapai ketika skor dari dua instrumen berbeda yang diprediksi tidak berkorelasi memang tidak berkorelasi.<sup>22</sup> Kriteria kedua adalah “loading” untuk masing-

<sup>19</sup>Jonathan Sarwono and Umi Narimawati, *Membuat Skripsi, Tesis Dan Disertasi Dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 7.

<sup>20</sup>Jonathan Sarwono and Umi Narimawati, 18-19.

<sup>21</sup>Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 195.

<sup>22</sup>Willy Abdillah dan Jogiyanto Hartono, 195.

masing indikator diharapkan lebih tinggi dari”cross-loading”nya masing-masing.

## H. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mencakup pengumpulan, pemrosesan, dan penyajian data. Tabel, diagram, pengukuran, dan gambar dapat diimplementasikan melalui penyajian data. Frekuensi, ukuran tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dan disperse (rentang, varians, standar deviasi) semuanya merupakan indikasi statistik deskriptif.<sup>23</sup>

### 2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM) - Partial Least Square (PLS)

SEM adalah metode statistik yang digunakan untuk membangun dan mengevaluasi model kausal. Regresi berganda, analisis jalur, analisis faktor, analisis deret waktu, dan analisis kovarians dapat digantikan dengan SEM sebagai alternatif yang lebih kuat.<sup>24</sup>

PLS adalah model kausal yang menjelaskan dampak dari variabel-variabel terhadap variabel konstruk. PLS merupakan alternatif yang layak untuk regresi komponen utama dan metode regresi berganda karena ketangguhannya yang lebih besar, yang memastikan bahwa parameter model relatif tidak berubah ketika sampel baru dimasukkan ke dalam populasi.<sup>25</sup>

#### a. Inner Model (Model Struktural)

- 1) Model struktural adalah model yang menetapkan hubungan antara variabel laten. Tabel di bawah ini memberikan ringkasan pengukuran model struktural:
- 2) Uji R-Square ( $R^2$ )

Nilai R-Square dibedakan dalam beberapa kategori, yaitu nilai  $R^2$  sebesar 0,67 tergolong dalam kategori substansional, nilai  $r^2$  sebesar 0,33 dianggap sebagai moderate, nilai  $r^2$  sebesar 0,19 tergolong dalam kategori

<sup>23</sup>Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 210.

<sup>24</sup>Jonathan Sarwono and Umi Narimawati, *Membuat Skripsi, Tesis Dan Disertasi Dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 2-3.

<sup>25</sup>Andreas Wijaya, *Metode Penelitian Menggunakan SMART PLS 03* (Yogyakarta: Innosain, 2019), 10.

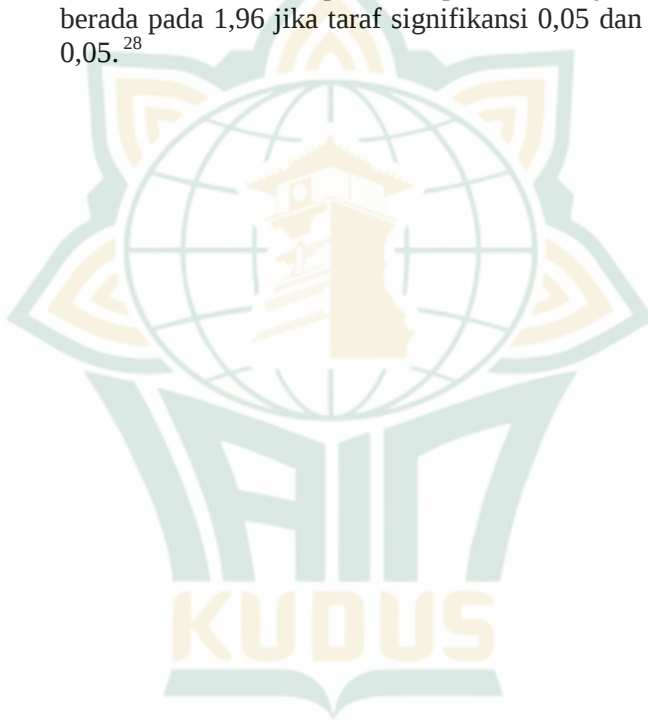
lemah, dan nilai  $r^2$  sebesar  $> 0,7$  dikategorikan sebagai kuat.<sup>26</sup>

### 3) Uji Q-Square ( $Q^2$ )

Q Square digunakan untuk mengukur keakuratan suatu prediksi dengan menggunakan teknik blindfolding. Nilai Q Square diklasifikasikan sebagai kecil (0.02), sedang (0.15), atau besar (0.35).<sup>27</sup>

### 4) Uji Signifikansi (Uji Hipotesis)

Parameter uji hipotesis didasarkan pada nilai *T-Statistic* dan *P-Value*. Suatu hipotesis dapat diterima jika, *T-Statistic* berada pada 1,96 jika taraf signifikansi 0,05 dan *P-values*  $< 0,05$ .<sup>28</sup>



<sup>26</sup>Jonathan Sarwono and Umi Narimawati, 23.

<sup>27</sup>Musyaffi, Khairunnisa, and Respati, *Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS* 13.

<sup>28</sup>Andreas Wijaya, *Metode Penelitian Menggunakan SMART PLS 03* (Yogyakarta: Innosain, 2019), 99.