

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian penting dalam suatu penelitian yang digunakan sebagai pedoman untuk memperoleh data serta menganalisis permasalahan secara sistematis guna mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2023:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini berlandaskan pada fenomena yang dapat diamati dan diukur serta menunjukkan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Pada penelitian kuantitatif, data diperoleh melalui penggunaan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik guna menghasilkan kesimpulan yang objektif. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji

hubungan antar variabel serta mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi *Human Resource Development* (HRDV), *Innovative Work Behavior* (IWB), dan kinerja karyawan pada objek penelitian berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Sementara itu, metode verifikatif bertujuan untuk menguji serta membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian guna menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh *Human Resource Development* (HRDV) terhadap kinerja karyawan melalui *Innovative Work Behavior* (IWB) sebagai variabel mediasi di Sari Ater Hot Springs Ciater. Sedangkan Sugiyono (2023:37) mengatakan bahwa metode verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengujian hipotesis. Metode ini bertujuan untuk menganalisis antar dua atau lebih variabel. Dengan demikian, fokus utama metode verifikatif adalah membuktikan kebenaran suatu teori dengan menilai apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak.

Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2023:147) , metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui nilai suatu variabel independen, baik itu hanya satu variabel atau lebih tanpa membandingkan variabel tersebut atau mencari hubungan dengan variabel lainnya. Metode deskriptif diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap *Human Resource Development* di Sari Ater Hot Springs Ciater?
2. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap *Innovative Work Behavior* di Sari Ater Hot Springs Ciater?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Sari Ater Hot Springs Ciater?

Sedangkan Sugiyono (2023:37) mengatakan bahwa metode verifikatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengujian hipotesis. Metode ini bertujuan untuk menganalisis antar dua atau lebih variabel. Dengan demikian, fokus utama metode verifikatif adalah membuktikan kebenaran suatu teori dengan menilai apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Metode verifikatif ditujukan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh *Human Resource Development* (HRDV) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) di Sari Ater Hot Springs Ciater?
2. Seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung *Human Resource Development* (HRDV) terhadap Kinerja Karyawan melalui *Innovative Work Behavior* (IWB) sebagai variabel mediasi di Sari Ater Hot Springs Ciater?

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian yang memiliki variasi nilai dan dapat diukur, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar fenomena yang diteliti.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh *Human Resource Development* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Innovative Work Behavior* sebagai Variabel Mediasi pada Sari Ater Hot Springs Ciater.

Menurut Sugiyono (2023:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Variabel Bebas (*Independent Variable*), Variabel Terikat (*Dependent Variable*), dan Variabel Mediasi (*Intervening Variable*). Variabel bebas dinyatakan dalam “X” Dimana *Human resource Development* sebagai (X), *Innovative Work Behavior* sebagai (Z) berpengaruh pada Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y).

Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independent yaitu *Human Resource Development*. Chang, Zhang, dan Wu (2021) mendefinisikan *Human Resource Development* sebagai upaya organisasi dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui berbagai praktik pengembangan seperti pelatihan, promosi, penilaian kinerja yang bersifat pengembangan, dan kompensasi berbasis keterampilan.

2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antarvariabel bebas dan variabel terkait, sehingga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait terjadi melalui variabel tersebut (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel mediasi yaitu *Innovative Work Behavior*. Chang, Zhang, dan Wu (2021) mendefinisikan *Innovative Work Behavior* sebagai perilaku individu yang berorientasi pada penciptaan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

3. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari keberadaan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2023), variabel terkait merupakan variabel yang perubahan lainnya dipengaruhi karena menceerminkan hasil atau keluaran yang dijelaskan, diukur, dan dianalisis berdasarkan pengaruh variabel bebas yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat atau *dependent* yaitu kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2004:29) manajemen kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan setiap variabel penelitian berdasarkan dimensi dan indikator yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian, khususnya kuesioner. Melalui operasional variabel ini, setiap konsep yang bersifat abstrak diterjemahkan ke dalam bentuk butir-butir pertanyaan yang terukur sehingga dapat memudahkan proses pengumpulan data. Selain itu, operasional variabel juga bertujuan untuk menetapkan skala pengukuran pada setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis, sehingga analisis data dapat dilakukan secara lebih sistematis dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam operasional variabel ini penelitian konsep dan indikator dari setiap variabel yang diteliti akan dijelaskan secara singkat. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari *Human Resource Development* (X), *Innovative Work Behavior* (Z), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
<i>Human Resource Development</i> (X)	<i>Training & Development</i>	Kesesuaian program pelatihan dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian program pelatihan dengan pekerjaan	Ordinal	1
		Peningkatan kompetensi setelah pelatihan	Tingkat peningkatan kompetensi setelah pelatihan	Ordinal	2
		Kesempatan mengikuti pengembangan diri	Tingkat kesempatan mengikuti pengembangan diri	Ordinal	3

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
	<i>Career Development</i>	Kemampuan menghasilkan ide baru setelah pelatihan	Tingkat kemampuan menghasilkan ide baru setelah pelatihan	Ordinal	4
		Kesempatan promosi jabatan	Tingkat kesempatan promosi jabatan	Ordinal	5
		Kejelasan jalur karier	Tingkat kejelasan jalur karier	Ordinal	6
		Dukungan organisasi terhadap penembanan karier	Tingkat dukungan organisasi terhadap penembanan karier	Ordinal	7
		Kesempatan peningkatkan kemampuan kerja	Tingkat kesempatan peningkatkan kemampuan kerja	Ordinal	8
	<i>Coaching/ Counseling</i>	Ketersediaan bantuan penyelesaian masalah kerja	Tingkat ketersediaan bantuan penyelesaian masalah kerja	Ordinal	9
		Dukungan organisasi terhadap kendala pekerjaan	Tingkat dukungan organisasi terhadap kendala pekerjaan	Ordinal	10
		Komunikasi antara atasan dan bawahan	Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan	Ordinal	11
	<i>Succession Planing</i>	Persiapan calon pemimpin organisasi	Tingkat persiapan calon pemimpin organisasi	Ordinal	12
		Program pengembangan talenta	Tingkat program pengembangan talenta	Ordinal	13
		Regenerasi jabatan secara sistematis	Tingkat regenerasi jabatan secara sistematis	Ordinal	14

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
	<i>Leadership Development/ Employee Engagement</i>	Pengembangan Kompetensi kepemimpinan	Tingkat pengembangan Kompetensi kepemimpinan	Ordinal	15
		Kemampuan pengambilan Keputusan	Tingkat kemampuan pengambilan Keputusan	Ordinal	16
		Kemampuan memotivasi	Tingkat kemampuan memotivasi	Ordinal	19
		Kemampuan komunikasi pemimpin	Tingkat kemampuan komunikasi pemimpin	Ordinal	18
		Kemampuan membangun inovasi tim	Tingkat kemampuan membangun inovasi tim	Ordinal	19
<i>Innovative Work Behavior (Z)</i>	<i>Idea Exploration</i>	Mencari Peluang Baru	Tingkat pencarian peluang baru	Ordinal	20
		Mengidentifikasi permasalahan baru	Tingkat identifikasi baru	Ordinal	21
		Menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan	Tingkat kemampuan menemukan cara untuk meningkatkan pekerjaan	Ordinal	22
	<i>Idea Generation</i>	Menghasilkan ide baru	Tingkat kemampuan menghasilkan ide baru	Ordinal	23
		Memberikan solusi kreatif	Tingkat pemberian Solusi kreatif	Ordinal	24
		Mengembangkan gagasan inovatif	Tingkat pengembangan gagasan inovatif	Ordinal	25
	<i>Idea Implementation</i>	Menerapkan ide dalam pekerjaan	Tingkat penerapan ide dalam pekerjaan	Ordinal	26
		Mengembangkan inovasi menjadi Tindakan nyata	Tingkat pengembangan	Ordinal	27

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
			inovasi menjadi tindakan nyata		
	<i>Idea Championing</i>	Mendorong dukungan terhadap ide baru	Tingkat pendorongan dukungan terhadap ide baru	Ordinal	28
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil kerja (<i>quantity of result</i>)	Pencapaian target kerja	Tingkat pencapaian target kerja	Ordinal	29
		Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat pekerjaan yang diselesaikan	Ordinal	30
	Kualitas hasil kerja (<i>quality of result</i>)	Mutu hasil pekerjaan	Tingkat mutu hasil pekerjaan	Ordinal	31
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat dalam bekerja	Ordinal	32
	Efektivitas	Kemampuan memanfaatkan sumber daya	Tingkat kemampuan memanfaatkan sumber daya	Ordinal	33
		Penggunaan waktu kerja secara optimal	Tingkat penggunaan waktu kerja secara optimal	Ordinal	34
		Kemampuan meningkatkan hasil kerja	Tingkat kemampuan meningkatkan hasil kerja	Ordinal	35
	Efisiensi/ ketepatan waktu (<i>efficiency/ timeliness</i>)	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian	Ordinal	36
		Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	37

Berdasarkan tabel operasionalisasi variabel, *Human Resource Development* dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana organisasi mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program dan kebijakan yang mendukung peningkatan kemampuan kerja karyawan. Pengembangan tersebut tidak hanya dilakukan melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi teknis,

tetapi juga melalui pengembangan karier, pendampingan kerja, kerja sama tim, sistem rekrutmen yang tepat, pemberian kompensasi yang adil, regenerasi kepemimpinan, serta pengembangan kemampuan pemimpin dalam membina karyawan. Adanya program pengembangan SDM yang baik diharapkan mampu menciptakan karyawan yang lebih kompeten, termotivasi, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Selain itu, pengembangan SDM juga menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung munculnya kreativitas dan inovasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, *Innovative Work Behavior* dalam penelitian ini menunjukkan perilaku karyawan dalam mencari peluang baru, menghasilkan ide kreatif, serta menerapkan inovasi dalam pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Perilaku inovatif ini menjadi penghubung antara *Human Resource Development* dengan Kinerja Karyawan, karena pengembangan SDM yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru di lingkungan kerja. Sementara itu, Kinerja Karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kuantitas, kualitas, efektivitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif cenderung mampu bekerja lebih produktif, teliti, efektif, dan cepat dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana *Human Resource Development* mampu meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui *Innovative Work Behavior* sebagai variabel mediasi.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian, pemilihan metode yang tepat serta penentuan objek maupun subjek penelitian secara jelas sangat diperlukan agar proses pengumpulan dan pengolahan data dapat berjalan dengan baik. Metode yang sesuai akan membantu peneliti dalam menganalisis data serta menemukan pemecahan terhadap permasalahan yang diteliti. Untuk mendukung proses penelitian, biasanya digunakan sampel sebagai bagian dari populasi yang dianggap mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, popilasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater yang berjumlah 368 orang. Berikut adalah data tabel populasi karyawan pada Sari Ater Hot Springs Ciater Subang.

Tabel 3.2

Populasi pada karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater

Departement	Jumlah Karyawan
Administration & General	3
Accounting	51
Camping Park	10
Engineering	35
Food & Beverage	65
Front Office	20
Housekeeping	33
Human Resource	13
Information Technology	7
Purchasing	3

Departement	Jumlah Karyawan
Recreation	23
Sales & Marketing	18
Security	30
Sport & Leisure	35
Ticketing	22
Jumlah	368

Sumber: Data Sekunder Perusahaan (2026)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Kriteria yang ditentukan sebagai responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini karyawan yang bekerja di Sari Ater Hot Springs Ciater.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara representatif, sehingga dapat mewakili populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin, yang dinyatakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Tingkat Kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%).

Pada penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian berjumlah 368 karyawan yang bekerja di Sari Ater Hot Springs Ciater tahun 2026. Namun, penelitian ini difokuskan pada karyawan yang berasal dari 10 departemen yang telah ditentukan sebagai objek penelitian, yaitu Accounting, Camping Park, Engineering, Food & Beverage, Front Office, Housekeeping, Recreation, Sales & Marketing, Sport & Leisure, dan Ticketing. Untuk memperoleh sampel yang mampu merepresentasikan populasi tersebut, peneliti menetapkan tingkat kesalahan sebesar 10% (0,1). Dengan tingkat kesalahan tersebut, jumlah sampel yang diperlukan untuk mewakili populasi ditentukan melalui rumus Slovin, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{368}{1 + 368(0,1)^2}$$

$$n = 78,63$$

$$n = 79$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang diperoleh adalah 78,63 karyawan. Karena jumlah sampel harus berbentuk bilangan bulat, maka angka tersebut dibulatkan menjadi 79 karyawan. Dengan demikian, sampel penelitian ini terdiri dari 79 karyawan yang bekerja di Sari Ater Hot Springs Ciater.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan Sugiyono (2023:81). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling.

Menurut Sugiyono (2022:84) definisi *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2023:194), teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam penelitian, mengingat tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data.

Menurut Sugiyono (2023:194), pengumpulan data dapat melalui dua sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang memberikan informasi, sedangkan sekunder merupakan data yang diakses melalui perantara, seperti orang lain atau dokumentasi yang telah tersedia, dan bukan diambil langsung dari pihak yang relevan.

Agar dapat memperoleh data yang relevan dan objektif yang dapat dijadikan landasan dalam proses analisis, maka diperlukan untuk pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden. Proses ini dapat dilakukan secara tatap muka maupun melalui media komunikasi seperti telepon. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pertanyaan berkaitan dengan penerapan *Human Resource Development* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Innovative Work Behavior* di Sari Ater Hot Springs Ciater.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menyusun daftar pertanyaan yang disesuaikan dengan kondisi yang dialami oleh responden terkait variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden (*personally administered questionnaires*).

c. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi

dilakukan dengan mengamati berbagai hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti di Sari Ater Hot Springs Ciater.

d. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai data pendukung dalam penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara mempelajari berbagai sumber literatur, seperti buku, jurnal, dan referensi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sugiyono (2023:170) menyatakan bahwa hasil penelitian dinyatakan valid jika terdapat kesesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Selain itu, hasil penelitian dianggap reliabel apabila data yang diperoleh konsisten meskipun diukur pada waktu yang berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan dua uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid mengacu pada alat ukur yang dapat menghasilkan data yang akurat. Validitas di sini berarti bahwa instrumen tersebut mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian, validitas menunjukkan seberapa tepat alat ukur tersebut mencerminkan isi atau konsep yang ingin diukur. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2023:179)

Untuk menentukan validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan total skor keseluruhan pernyataan. Jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,300 maka dinyatakan valid akan tetapi jika koefisien korelasinya di bawah 0,300 maka dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, skor interval dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya akan dikorelasikan dengan skor 74 interval dari keseluruhan item. Untuk menemukan nilai korelasi penelitian menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

x = Skor tiap item

y = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

1. Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > 0,30.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas jika tidak memenuhi maka tidak perlu meneruskan uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2023:268). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Koefisien Alpha Cronbach (Ca) merupakan statistika yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama 0,70.

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

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas instrumen

N = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\Sigma \sigma_{\beta}^2$ = Jumlah butir varians

σ_t^2 = Total varians

Setelah nilai reliabilitas instrument diketahui maka selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Pengambilan keputusan didasarkan kepada apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Maka dapat disimpulkan apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya apabila koefisien reliabilitas kurang dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Sugiyono (2023:206) analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif sebagai teknik analisis data.

Menurut Sugiyono (2023), skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individual atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam skala ini, variabel yang diukur diuraikan ke dalam indikator variabel yang menjadi dasar dalam menyusun instrumen penelitian baik dalam bentuk pernyataan maupun pertanyaan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fakta secara sistematis sesuai dengan kondisi yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyusunan instrumen berupa pertanyaan (kuesioner/angket) yang mencakup variabel *Human Resource Development* (X), *Innovative Work Behavior* (Z), Kinerja karyawan (Y). Setiap item pertanyaan dalam kuesioner dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang memiliki bobot nilai berbeda. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap setiap pertanyaan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, yang merepresentasikan tingkat jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Jawaban setiap *item* instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Bobot
(SSK) Sangat Sesuai Kenyataan	5
(SK) Sesuai Kenyataan	4
(KKS) Kurang Sesuai Kenyataan	3
(TSK) Tidak Sesuai Kenyataan	2
(STSK) Sangat Tidak Sesuai Kenyataan	1

Sumber: Sugiyono (2023)

Skala Likert terdapat tingkat pengukuran, yaitu titik 1 sampai 5 yang artinya tingkat pengukuran setiap item pertanyaan di kuesioner. Jawaban responden pada tiap kuesioner mempunyai nilai dimana 1 dikatakan nilai sangat tidak setuju dan nilai untuk titik 5 dikatakan nilai sangat setuju.

Analisis deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, *mean* (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase Sugiyono (2022:207).

Analisis pada penelitian ini menggambarkan suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *human Resource Development, Innovative Work Behavior* dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner selanjutnya akan dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah hasil dari skor rata rata diketahui, maka hasil dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{(\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah})}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Lebar Skala = $5 - 15/8 = 0,8$

Tabel 3.4
Kriteria Skor Tanggapan Responden

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik

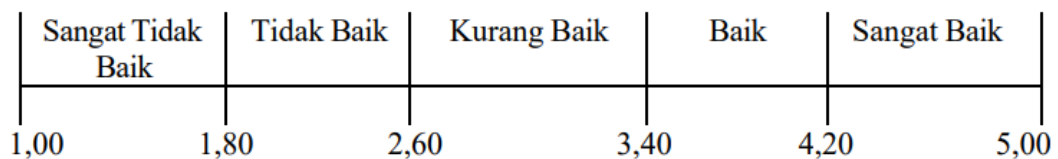
Inerval	Kriteria
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2023)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori mengenai variabel yang diteliti:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 : Sangat Baik

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2023:210) analisis verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkonfirmasi teori dengan menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode verifikatif juga digunakan dalam

pengumpulan data historis serta pengamatan terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan permasalahan peneliti, sehingga data yang diperoleh dapat diolah untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian dan menghasilkan kesimpulan.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Human Resource Development* (X) *Innovative Work Behavior* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

3.6.3 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Pertial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan aplikasi *Smart PLS* 4.0. Menurut Riyanto & Setyorini (2024), PLS merupakan metode analisis jalur yang digunakan untuk memodelkan hubungan antar variabel laten dan banyak diterapkan dalam penelitian empiris karena kemampuannya mengakomodasi model yang kompleks, ukuran sampel yang relatif terbatas, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal. Selain itu, PLS mampu mengestimasi model pengukuran dan model struktural secara simultan sehingga memberikan hasil analisis yang efisien dan fleksibel.

Dalam penelitian ini, PLS digunakan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Development* sebagai variabel eksogen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel endogen, dengan *innovative Woork Behavior* sebagai variabel mediasi pada Sari Ater Hot Springs Ciater. Metode ini tidak hanya berfungsi sebagai alat prediksi, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan hubungan teoritis yang mendasari keterkaitan antar variabel penelitian. Menurut Riyanto & Setyorini

(2024), PLS-SEM memungkinkan pengujian model struktural untuk menguji hubungan kausal dan hipotesis penelitian secara simultan, sehingga mendukung penarikan kesimpulan secara komprehensif dan akurat. Adapun kriteria penggunaan metode PLS-SEM menurut Setiabudhi et al. (2024) sebagai berikut:

1. Tidak dipengaruhi oleh kekurangan data. Sehingga tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil. Meskipun demikian, ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS.
2. Metode PLS tidak memerlukan asumsi distribusi tertentu, seperti asumsi normalisasi karena termasuk dalam metode statistic non-parametrik.
3. PLS dapat digunakan pada berbagai jenis skala pengukuran, baik data berskala metrik (interval dan rasio), kuasi metrik (ordinal), maupun data biner (nominal).
4. Metode ini memungkinkan penggabungan model pengukuran yang bersifat reflektif maupun formalitas dalam situasi analisis.
5. PLS mampu menangani model penelitian yang kompleks dengan banyak hubungan antar variabel dalam satu analisis.
6. Metode ini dapat dimanfaatkan untuk tujuan prediksi dalam penelitian.
7. Hasil analisis PLS juga dapat digabungkan sebagai dasar atau masukan untuk analisis lanjutan.
8. PLS memiliki Tingkat kekuatan statistic yang tinggi (*high statistical power*).

Berdasarkan beberapa kriteria diatas, penelitian ini menggunakan metode SEM karena melibatkan beberapa variabel laten yang memiliki hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Metode PLS-SEM tidak

mensyaratkan asumsi normalitas data sehingga sesuai digunakan pada karakteristik data penelitian yang bersifat beragam. Selain itu, metode ini tetap mampu memberikan hasil analisis yang baik meskipun menggunakan jumlah sampel yang relatif terbatas serta dapat mengolah data yang diperoleh dari skala pengukuran Likert. Dengan kemampuan tersebut, PLS-SEM dinilai tepat digunakan untuk menganalisis pengaruh *Human Resource Development* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Innovative Work Behavior* di Sari Ater Hotel Springs Ciater.

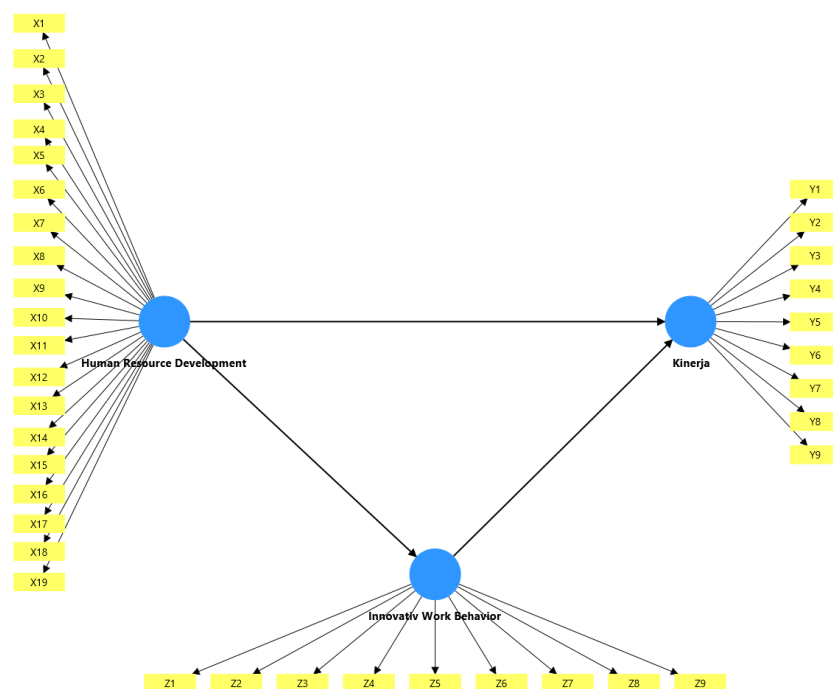
3.5.3.1 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Analisis outer model dalam PLS-SEM digunakan untuk mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan menjelaskan hubungan antar indikator dan konstruk laten yang diukur. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap beberapa kriteria model pengukuran, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan *Cronbach's Alpha*, guna memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara akurat dan konsisten. Selain itu, nilai R^2 digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel laten endogen (Riyanto & Setyorini, 2024).

Konstruk laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan direpresentasikan melalui indikator-indikator teramati. Dalam penelitian ini, konstruk laten terdiri atas variabel eksogen, yaitu *Human Resource Development* (X), serta variabel endogen, yaitu *Innovative Work Behavior* (Y), dengan kinerja karyawan (Z) sebagai variabel mediasi di Sari Ater Hot Springs Ciater. *Outer model* menghubungkan setiap indikator ke dalam satu blok pengukuran, baik bersifat

reflektif maupun formatif sesuai dengan karakteristik konstruk, sehingga pengujian model pengukuran ini bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai (Riyanto & Setyorini, 2024).

Analisis *outer model* atau model pengukuran digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan dimensi-dimensi yang membentuknya. Dalam penelitian ini, variabel *Human Resource Development* diukur melalui beberapa dimensi yang merepresentasikan konsep pengembangan sumber daya manusia, sedangkan variabel *Innovative Work Behavior* dan Kinerja Karyawan juga diukur melalui dimensi-dimensi yang sesuai dengan landasan teori yang digunakan. Model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini disajikan pada gambar berikut. Adapun model pengukuran dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 3.2 berikut.



Gambar 3. 2
Model Outer

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Gambar 3.2, model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini terdiri atas tiga variabel laten, yaitu *Human Resource Development* (HRDV), *Innovative Work Behavior* (IWB), dan Kinerja Karyawan. Variabel *Human Resource Development* diukur melalui dimensi-dimensi yang mencerminkan upaya organisasi dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Variabel *Innovative Work Behavior* diukur melalui dimensi yang menggambarkan perilaku karyawan dalam menghasilkan, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan diukur melalui dimensi yang mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan antara variabel laten dengan masing-masing dimensinya pada model pengukuran ini akan diuji melalui analisis *outer model* untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini mencakup validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkaitan dengan kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga indikator yang digunakan benar-benar merepresentasikan konsep *Human Resource Development*, kinerja karyawan dan *Innovative Work Behavior* secara akurat. Sementara itu, validitas eksternal menunjukkan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada konteks Sari Ater Hot Springs Ciater di luar sampel penelitian, baik dari aspek kondisi maupun waktu. Kedua jenis validitas tersebut diperlukan untuk memastikan ketepatan pengukuran serta relevansi hasil penelitian (Riyanto & Setyorini, 2024).

b. *Convergen Validity (Loading Factor)*

Validitas konvergen pada indikator reflektif dinilai melalui nilai *loading factor*, yang menunjukkan kekuatan hubungan antar indikator dan konstruk laten. Nilai loading sebesar 0,50-0,60 masih dapat diterima pada penelitian bersifat eksploratif karena indikator dinilai cukup merepresentasikan konstruk, meskipun belum optimal. Sementara itu, 0,70 atau lebih menjadi standar yang diharapkan dalam penelitian yang menuntut tingkat ketepatan pengukuran yang tinggi, karena mencerminkan hubungan yang kuat dan konsisten antara indikator dan variabel laten. Nilai loading yang tinggi menegaskan bahwa indikator memberikan representasi yang valid terhadap konstruk yang diukur (Riyanto & Setyorini, 2024).

c. *Discrinant Validity (Cross Loading/AVE)*

Evaluasi validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) setiap konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain dalam model. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai $\sqrt{AVE}$ lebih besar dibandingkan seluruh nilai korelasi antar konstruk, sehingga menunjukkan kemampuan konstruk untuk membedakan diri dari konstruk lainnya. Nilai AVE di atas 0,50 digunakan sebagai kriteria kelayakan dalam penilaian validitas diskriminan (Riyanto & Setyorini, 2024).

d. Uji Reliabilitas

Realibilitas indikator dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan *composite reliability*, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal indikator dalam pengukuran konstruk laten. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* mencapai $\geq 0,70$, meskipun pada penelitian tahap awal nilai yang sedikit di bawah batas tersebut masih dapat diterima sepanjang indikator

menunjukkan kestabilan pengukuran. Nilai *composite reliability* yang tinggi menandakan bahwa merepresentasikan konstruk *Human Resource Development*, kinerja karyawan, dan *Innovativ Work Behavior* secara andal dalam model SEM-PLS (Riyanto & Setyorini, 2024).

3.6.3.2 Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Analisis inner model bertujuan menilai kekuatan dan ketepatan hubungan struktural antar variabel laten dalam model penelitian. Kelayakan model dievaluasi melalui R-square (R^2) pada variabel laten endogen, yang menunjukkan proporsi varians kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh *Human Resource Development*, baik secara langsung maupun melalui *Innovative Work Behavior* dengan interpretasi serupa analisis regresi (Riyanto & Setyorini, 2024).

Selain itu, kemampuan prediktif model dinilai menggunakan Q-square (Q^2) predictive relevance. Model dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$, sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ menunjukkan kemampuan prediksi yang lemah. Nilai Q^2 dihitung dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2) \dots (1 - Rn^2)$, di mana $R1^2$, $R2^2$, ..., Rn^2 merupakan nilai R-square dari masing-masing variabel endogen. Nilai Q^2 berada pada rentang $0 < Q^2 < 1$, dan semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediktif model yang semakin baik. Secara konseptual, Q^2 setara dengan koefisien determinasi total dalam analisis jalur dan menjadi indikator penting dalam menilai kemampuan model menjelaskan serta memprediksi fenomena penelitian (Riyanto & Setyorini, 2024).

Model struktural bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah

dirumuskan. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat beberapa indikator evaluasi model (Hair et al., 2019).

a. *Multikolinier Inner*

Menurut Sujarweni, (2019) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen ini nantinya akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji multikolinearitas juga digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian multikolinearitas diuji dengan perhitungan *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah:

- 1) Jika *tolerance value* $>0,10$ dan *VIF* <10 , maka tidak terjadi multikolonieritas.
- 2) Jika *tolerance value* < 10 , maka terjadi multikolonieritas.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

Interpretasi nilai R-Square adalah sebagai berikut:

- 1) 0,75 menunjukkan model yang kuat
- 2) 0,50 menunjukkan model yang moderat
- 3) 0,25 menunjukkan model yang lemah (Hair et al., 2019)

c. *Predictive Relevance* (Q^2)

Nilai Q^2 digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model penelitian. Model dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$.

d. *Effect Size* (f^2)

Nilai f^2 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian.

Kriteria nilai f^2 adalah:

- 1) 0,02 = kecil
- 2) 0,15 = sedang
- 3) 0,35 = besar (Hair et al., 2019)

e. *Goodness of Fit* (Model Fit)

Model statistik menggambarkan seberapa baik dan cocok serangkaian pengamatan, pada menurut SmartPLS ukuran model fit sebagai berikut:

- 1) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) $< 0,10$ atau $0,08$, maka model akan dianggap cocok. Dijkstra and Henseler (2015)
- 2) *the squared Euclidean distance* (d_ULS), the geodesic distance (d_G)
Nilai d_ULS dan d_G tidak terkait dengan nilai apapun, karena interval kepercayaan d_ULS dan d_G (dan SRMR) tidak diperoleh dengan menjalankan prosedur bootstrap "normal"
- 3) *Chi-square*, tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model. Salah satu sebabnya adalah karena *Chi-square* sensitif terhadap ukuran sampel.

Normal Fit Index (NFI) menghasilkan nilai antara 0 dan 1, semakin mendekati 1 semakin baik/semakin sesuai model yang dibangun.

f. Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Kriteria pengujian hipotesis adalah:

- 1) T-statistic $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%
- 2) P-value $< 0,05$ menunjukkan hubungan antar variabel signifikan (Hair et al., 2019)

Apabila nilai tersebut terpenuhi maka hipotesis penelitian diterima, sedangkan apabila tidak terpenuhi maka hipotesis penelitian ditolak.

3.6.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menilai signifikansi hubungan antara *Human Resource Development Innovative Work Behavior*, dan kinerja karyawan dalam model struktural (Riyanto & Setyorini, 2024). Adapun ketentuan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dan 2,5% (0,025) sebagai dasar penentuan signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel.

2. Perbandingan nilai t-statistik dan t-tabel

Nilai t-statistik yang dihasilkan oleh SmartPLS dibandingkan dengan nilai t-tabel, yaitu 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,00 untuk taraf signifikansi 2,5%.

3. Kriteria pengambilan Keputusan pada taraf signifikansi 5%
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau t-statistik $< 1,96$, maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
 - b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau t-statistik $> 1,96$, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan diterima.
4. Kriteria pengambilan Keputusan pada taraf signifikansi 2,5
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,025$ atau t-statistika $< 2,00$, maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak.
 - b. Jika nilai signifikansi $< 0,025$ atau t-statistika $> 2,00$, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan dan hipotesis diterima (Riyanto & Setyorini, 2024).

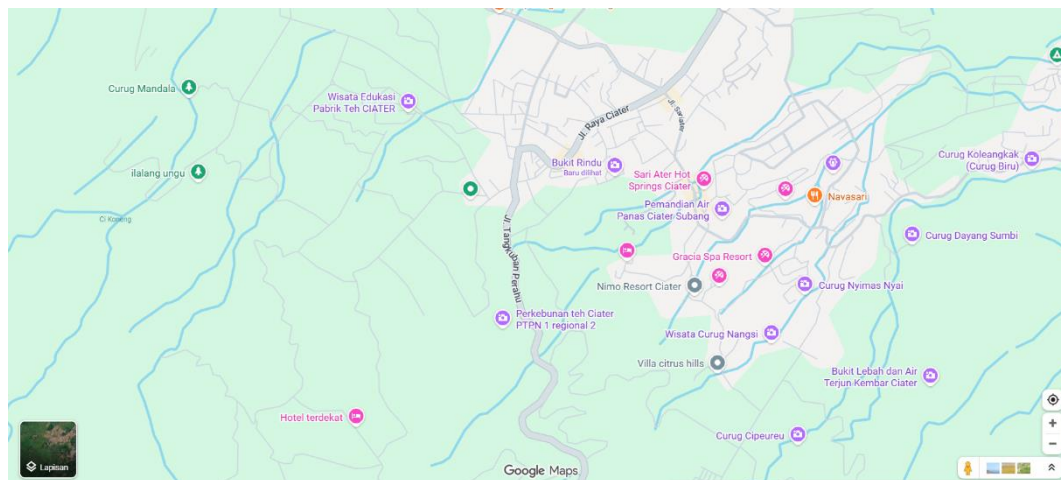
3.7 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi, yang dirancang dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner bertujuan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang dianggap penting oleh responden. Dalam penelitian ini, kuesioner mencakup pernyataan terkait variabel *Humann Resource Development* (X), Kinerja Karyawan (Y), dan *Innovative Work Behavior* (Z), sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah ditentukan. Kuesioner ini berbentuk tertutup, di mana responden memilih dari jawaban alternatif yang telah disediakan sebelumnya.

Metode pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang memungkinkan penilaian terhadap sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Pendekatan ini dirancang untuk memperoleh data yang terstruktur dan terukur dengan baik, sehingga memudahkan analisis terhadap pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Sari Ater Hot Springs Ciater, yang beralamatkan di Jl. Sari Ater, Ciater, Kec. Ciater, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41281. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari Januari 2026 sampai Juni 2026.



Gambar 3.3
Lokasi Sari Ater Hot Springs Ciater

Sumber: Google Maps (2026)