

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank BTN yang beralamat di Jln Gajah Mada No.1, RT.2/RW.8, Petojo Utara, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10130. Peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena peneliti tertarik memilih institusi perbankan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja inovatif sdm nya untuk menghadapi persaingan industri khususnya perbankan, dan mengatasi perlambatan ekonomi yang saat ini merupakan isu utama dari faktor makro ekonomi. Penelitian ini membutuhkan waktu selama lima bulan terhitung mulai bulan Januari 2022 sampai Mei 2022. Waktu tersebut efektif bagi Peneliti untuk melakukan penelitian.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Metode

Metode menurut Sugiama (2008) adalah suatu tingkat representasi tinggi dari suatu teori yang biasanya didesain menggunakan simbol atau analogis secara fisik. Sedangkan metode penelitian menurut Sugiono (2007) adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

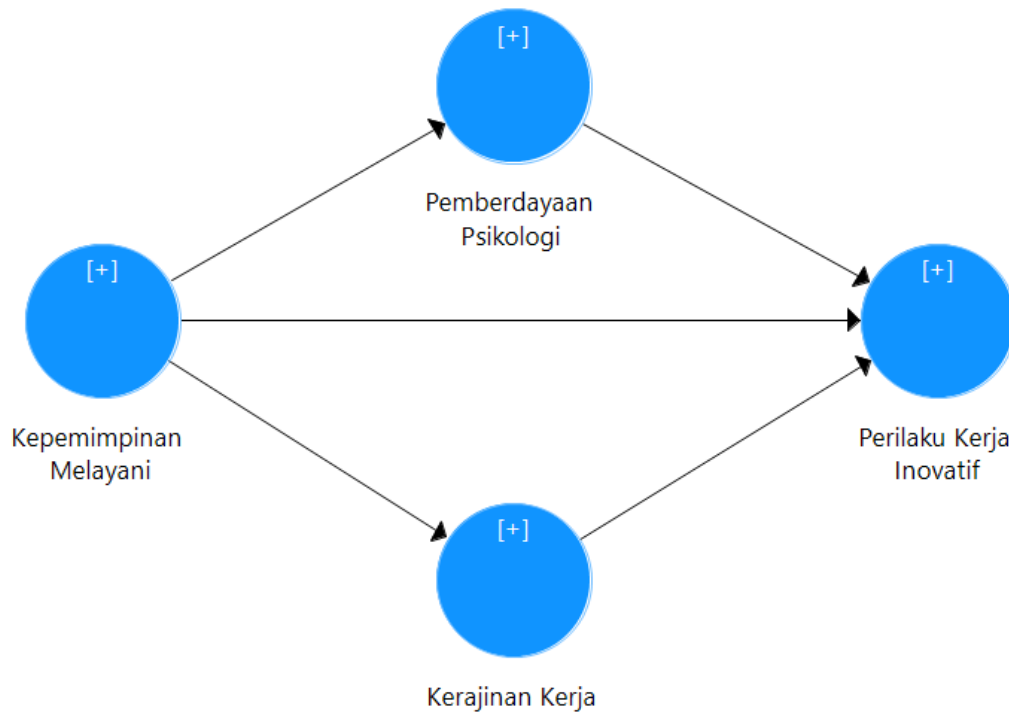
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan Bank BTN terhadap pernyataan yang diajukan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Metode tersebut dilakukan dengan pendekatan pada tipe penelitian deskriptif dan eksplanatori, sehingga lebih lengkapnya metode yang digunakan adalah deskriptif survei. Metode ini dipilih untuk dilaksanakan karena dalam penelitian ini Peneliti mencari data dengan terjun langsung ke lapangan melalui kuesioner. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini mengkaji variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang lebih bermakna.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Model ini dipilih karena dalam penelitian ini variabel *independent* dengan variabel *dependent* terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel, meliputi variabel bebas (*independent*) yakni kepemimpinan melayani (X_1), Pemberdayaan Psikologi (X_2) dan Kerajinan Kerja (X_3) sebagai variabel (*intervening*) dan Perilaku Kerja Inovtif (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Konstelasi pengaruh variabel bebas terhadap terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1. Model Penelitian

Sumber: data diolah oleh peneliti menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian atau hal-hal yang menarik bagi Peneliti untuk ditelaah (Sekaran, 2010). Menurut Kadir (2015) populasi adalah suatu himpunan dengan sifat-sifat yang ditentukan oleh Peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu/variabel/ data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota atau tidak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN pada divisi Internal Audit Division (IAD) yang bekerja di kantor pusat dengan jumlah 61 dan pada Unit Kerja Network Control Department (NCD) yang berjumlah 115 karyawan. Total populasi dalam penelitian ini adalah 176.

Menurut Kadir, (2015). Sampel merupakan himpunan bagian atau sebagian dari popuasi yang karakteristiknya benar-benar diselidiki. Sampel terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih (Uma Sekaran, 2010). Pengambilan sampel dilakukan dengan

menggunakan teknik *sampling* tertentu. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dimana di dalamnya setiap individu dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih. Dengan pengacakan (*randomization*), sampel yang paling representatif akan memungkinkan Peneliti untuk melakukan generalisasi terhadap suatu populasi.

Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Isaac Michael (Sugiyono, 2018). Berdasarkan tabel Isac Michael dengan taraf signifikansi 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 114 responden.

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Gambar 3.2 Tabel Isaac Michael

Sumber: Sugiyono (2009)

3.4 Pengembangan Instrumen

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel dependen, Kepemimpinan Melayani sebagai variabel independen, serta Pemberdayaan Psikologi dan Kerajinan Kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini:

3.4.1 Perilaku Kerja Inovatif

a. Definisi Konseptual

Perilaku kerja inovatif adalah perilaku kerja individu dalam mengimplementasikan hasil eksplorasi ide dan peluang baru yang ditemukan terhadap pekerjaan dengan maksud meningkatkan performa organisasi, kelompok maupun individu karyawan secara efektif dan efisien.

b. Definisi Operasional

Perilaku kerja inovatif adalah penilaian pimpinan atau atasan mengenai *idea exploration* yang di dalamnya termasuk meningkatkan produk, meningkatkan layanan dan memikirkan alternatif. Kemudian mengenai *idea generation* yang di dalamnya termasuk membuat produk, membuat layanan, dan masuk ke pasar baru. Lalu mengenai *idea championing* yang di dalamnya termasuk mencari dukungan, membangun koalisi dan melibatkan orang yang tepat. Serta mengenai *idea implementation* yang di dalamnya termasuk menguji gagasan dan memodifikasi gagasan. Perilaku kerja inovatif termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian variabel perilaku kerja inovatif yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari penelitian De Jong & Den Hartog (2010). Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel perilaku kerja inovatif terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Alheet et al. (2021), Becuwe (2021), dan Echebiri, C., Engen, M., & Amundsen (2021). Instrumen Penelitian variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Kisi-kisi Intrumen Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Idea Exploration</i>	Meningkatkan Produk	Saya mengeksplorasi produk baru
2.		Meningkatkan Layanan	Saya meningkatkan pelayanan untuk membuat konsumen merasa puas
3.		Memikirkan alternatif	Dalam menghadapi pelanggan, saya perlu mengimprovisasi jawaban terhadap pertanyaan
4.	<i>Idea Genearation</i>	Membuat Produk	Saya mampu mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna
5.		Membuat Layanan	Saya menyusun pelayanan inovatif diluar SOP perusahaan
6.		Masuk ke Pasar Baru	Produk/layanan yang saya hasilkan sesuai dengan tantangan pasar
7.	<i>Idea Championing</i>	Mencari Dukungan	Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif yang telah disusun
8.		Membangun	Saya membangun koalisi untuk

		Koalisi	merealisasikan ide yang dimiliki
9.		Melibatkan orang yang tepat	Saya menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mendorong implementasi ide gagasan
10.	<i>Idea</i>	Menguji Gagasan	Saya mengajukan gagasan inovatif kepada pimpinan untuk dianalisis sebelum diimplementasikan
11.	<i>Implementation</i>	Memodifikasi Gagasan	Gagasan dari petinggi perusahaan saya modifikasi sesuai dengan kebutuhan konsumen
<i>Adaptasi: Janssen, O. (2000)</i>			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3. 2. Skala Penilaian Instrumen Perilaku Kerja Inovatif

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

3.4.2 Kepemimpinan Melayani

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan melayani adalah bentuk tindakan kepemimpinan yang dilakukan terhadap karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan dengan maksud dapat memengaruhi karyawan untuk dapat berkembang dan mensejahterakan lingkungan organisasi.

b. Definisi operasional

Kepemimpinan melayani dapat diukur dengan lima dimensi yaitu *altruistic calling* (panggilan altruistik), *emotional healing* (penyembuhan emosional), *wisdom* (kebijaksanaan), *persuasive mapping* (pemetaan persuasif), dan *organizational stewardship* (kepengurusan organisasi). Dimensi panggilan altruistik menggunakan indikator (kepentingan umum, totalitas melayani, memenuhi kebutuhan, dan melampaui kapasitas tugas). Dimensi penyembuhan emosional dengan indikator (keterampilan pemulihan, berempati, dan memfasilitasi penyembuhan). Dimensi kebijaksanaan menggunakan indikator (jeli terhadap lingkungan, antisipatif, berpengetahuan, dan utilitas). Selanjutnya dimensi pemetaan persuasif menggunakan indikator (penalaran, konseptualisasi, artikulasi dan visualisasi). Dimensi kepengurusan organisasi dengan indikator (kontribusi masyarakat, kesejahteraan, semangat dan warisan positif). Kepemimpinan melayani termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian variabel kepemimpinan melayani yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Barbuto & Wheeler (2006). Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kepemimpinan melayani terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Boshoff (2007), Andersen (2009), Sahawneh & Benuto (2018), Hashim et al. (2019), dan Antonio et al. (2021). Instrumen Penelitian variabel kepemimpinan melayani dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3. 3. Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Melayani

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Panggilan Altruistik	Kepentingan Umum	Pimpinan menempatkan kepentingan terbaik saya di atas kepentingannya sendiri

2.		Totalitas Melayani	Pimpinan melakukan semua yang dia bisa untuk melayani saya
3.		Memenuhi Kebutuhan	Pimpinan mengorbankan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan karyawan
4.		Melampaui kapasitas tugas	Pimpinan melampaui panggilan tugas untuk memenuhi kebutuhan karyawan
5.	Penyembuhan Emosional	Keterampilan Pemulihan	Pimpinan pandai membantu saya dengan masalah emosional saya
6.		Berempati	Pimpinan memiliki rasa empati terhadap trauma karyawan
7.		Memfasilitasi Penyembuhan	Pimpinan memfasilitasi karyawan dengan pelayanan untuk memperbaiki masalah emosional
8.	Kebijaksanaan	Jeli terhadap lingkungan	Pimpinan waspada terhadap apa yang terjadi dilingkungan
9.		Antisipatif	Pimpinan pandai mengantisipasi konsekuensi dari keputusan
10.		Berpengetahuan	Pimpinan memiliki pengetahuan tentang apa yang sedang terjadi
11.		Utilitas	Pimpinan melakukan tindakan yang bermanfaat bagi organisasi
12.	Pemetaan Persuasif	Penalaran	Pimpinan menawarkan alasan kuat untuk membuat saya melakukan sesuatu
13.		Konseptualisasi	Pimpinan mampu merencanakan konsep perencanaan strategis sebelum diimplementasikan
14.		Artikulasi	Pimpinan memberikan arahan yang mudah dipahami dengan pemilihan kata efektif
15.		Visualisasi	Pimpinan mampu menggambarkan secara detail keputusan yang diambilnya
16.	Kepengurusan Organisasi	Kesejahteraan	Pimpinan percaya bahwa organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan

17.		Kontribusi Masyarakat	Pimpinan melihat organisasi karena potensinya untuk berkontribusi pada masyarakat
18.		Semangat	Pimpinan mendorong saya untuk memiliki semangat komunitas di tempat kerja
19.		Warisan Positif	Pimpinan sedang mempersiapkan organisasi untuk membuat perbedaan positif di masa depan
<i>Adaptasi:</i> Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006)			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3. 4. Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepemimpinan Melayani

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

3.4.3 Pemberdayaan Psikologi

a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan psikologi adalah upaya organisasi dalam meningkatkan kontrol pribadi dan motivasi dalam diri karyawan untuk dapat proaktif pada pekerjaannya secara mandiri, optimal dan berkomitmen tinggi, sehingga melahirkan manajerial organisasi yang positif.

b. Definisi operasional

Pemberdayaan psikologi dapat diukur dengan empat dimensi yaitu *meaning* (makna), *competence* (kompetensi), *self-determination* (penentuan nasib sendiri), dan *impact*

(dampak). Dimensi makna dengan indikator (kesesuaian, nilai dan perilaku). Dimensi kompetensi menggunakan indikator (keyakinan, kemampuan dan keterampilan). Dimensi penentuan nasib sendiri menggunakan indikator (otonomi, keputusan bijaksana, kesempatan). Selanjutnya dimensi dampak dengan indikator (hasil strategies dan operasional). Pemberdayaan psikologi termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 poin.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian variabel pemberdayaan psikologi yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Spreitzer (1995). Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel pemberdayaan psikologi terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Helmy et al. (2019), Liu et al. (2020), Liang et al. (2021), dan Lim et al. (2021). Instrumen Penelitian variabel pemberdayaan psikologi dapat dilihat pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5. Instrumen Penelitian Pemberdayaan Psikologi

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Makna	Kesesuaian	Semangat yang tinggi dalam pekerjaan timbul karena kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik pribadi
2.		Nilai	Aktivitas pekerjaan mengandung nilai yang secara pribadi berarti bagi saya
3.		Perilaku	Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi saya
4.	Kompetensi	Keyakinan	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan
5.		Kemampuan	Saya percaya diri tentang

			kemampuan saya untuk melakukan aktivitas pekerjaan
6.		Keterampilan	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya
7.	Penentuan Nasib Sendiri	Otonomi	Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan
8.		Keputusan Bijaksana	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya
9.		Kesempatan	Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam cara melakukan pekerjaan saya
10.	Dampak	Hasil Strategies	Hal yang saya kerjakan berkontribusi besar pada perusahaan
11.		Operasional	Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di departemen saya
<i>Adaptasi:</i> Spreitzer, G. M. (1995)			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6. Skala Penilaian Untuk Instrumen Pemberdayaan Psikologi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1

2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

3.4.4 Kerajinan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kerajinan kerja adalah proses dimana individu karyawan mendesain kerangka kerja mandiri yang mengacu pada strategi proaktif dengan maksud mengubah karakteristik pekerjaan tersebut agar lebih mudah diselaraskan dengan tujuan, kebutuhan, keahlian, dan keterampilan pribadi.

b. Definisi operasional

Kerajinan kerja dapat diukur dengan empat dimensi dimensi meningkatkan sumber daya pekerjaan struktural menggunakan indikator (mengembangkan kemampuan, mengembangkan diri, mempelajari hal baru, dan memanfaatkan kapasitas). Dimensi mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat menggunakan indikator (mengelola pekerjaan, meminimalisirkan keputusan, dan mengelola kontak emosional). Selanjutnya, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial dengan indikator (umpan balik dan saran rekan kerja). Dimensi meningkatnya tuntutan pekerjaan yang menantang menggunakan indikator (proaktif dan mencoba hal baru). Kerajinan kerja termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 poin.

c. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian variabel kerajinan kerja yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Tims et al. (2012). Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kerajinan kerja terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Peral & Geldenhuys (2018), Ravelonarivo et al. (2021), dan Mäkikangas

& Schaufeli (2021). Instrumen Penelitian variabel kerajinan kerja dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3. 7. Instrumen Penelitian Kerajinan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan Struktural	Mengembangkan kemampuan	Saya mencoba mengembangkan kemampuan saya
2.		Mengembangkan diri	Saya mencoba mengembangkan diri saya secara profesional
3.		Mempelajari hal baru	Saya mencoba mempelajari hal baru di tempat kerja
4.		Memanfaatkan kapasitas	Saya memastikan bahwa saya menggunakan kapasitas sepenuhnya
5.	Mengurangi Tuntutan Pekerjaan Yang Menghambat	Mengelola pekerjaan	Saya mengatur pekerjaan sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi terlalu lama sekaligus
6.		Mengelola kontak emosional	Saya mengatur pekerjaan saya untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis
7.		Meminimalisirkan keputusan	Saya mencoba untuk memastikan bahwa saya tidak harus membuat banyak keputusan sulit di tempat kerja
8.	Meningkatkan Sumber Daya Pekerjaan	Umpan Balik	Saya meminta umpan balik dari orang lain tentang kinerja pekerjaan saya

9.	Sosial	Saran Rekan Kerja	Saya meminta saran dari rekan kerja
10.	Tuntutan Pekerjaan	Proaktif	Ketika proyek yang menarik datang, saya menawarkan diri secara proaktif kepada rekan kerja proyek
11.	Yang Semakin Menantang	Mencoba hal baru	Jika ada perkembangan baru, saya yang pertama mempelajarinya dan mencobanya
<i>Adaptasi:</i> Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012)			

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.8.

Tabel 3. 8. Skala Penilaian Untuk Instrumen Kerajinan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Validitas Data

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2006). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus $> 0,7$ dan dapat dikatakan indikator tersebut valid.

3.5.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (mean, median dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range.

3.5.3 Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam jumlah variabel dan terdapat variabel *intervening*, merupakan salah satu acuan dasar Peneliti memilih menggunakan metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SmartPLS 3.0.

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokkan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance*

Based SEM atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Untuk melakukan analisa dengan menggunakan CBSEM maka software yang sering digunakan adalah AMOS dan LISREL sedangkan untuk PLS software yang sering digunakan adalah smartPLS, warpPLS dan XLStat.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) (Ghozali, 2008). PLS menggunakan metode *bootstraping* atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain itu PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015).

Tujuan dari penggunaan PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu Peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Ghozali, 2008). Dalam metode PLS, teknik analisa yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model*, pengujian hipotesa.

a) Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel *manifes* yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung. Sedangkan variabel *manifest* adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Terdapat dua model pengukuran luar pada PLS yaitu model reflektif dan formatif. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator model reflektif seperti gambar III.2. Dalam model reflektif, blok variabel *manifes* yang terkait dengan variabel laten diasumsikan mengukur indikator yang memanifestasikan konstruk. Indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamati secara empirik.

Pengukuran model reflektif dilakukan beberapa tahap. Berikut ini merupakan beberapa pengukuran yang dilakukan pada analisa *outer model* menggunakan indikator model reflektif:

- a. ***Convergent Validity*** adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur. Sedangkan menurut Ghazali (2008) nilai *outer loading* antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup.

- b. ***Discriminant Validity*** merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan adalah $> 0,5$.
- c. ***Composite reliability*** merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. ***Cronbach's Alpha*** merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

b) Analisa Inner Model (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independen) dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel terikat (dependen). Adapun cara perhitungan inner model untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **T- Statistics**, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.
2. **R- Square (R^2)**, pengujian *R-square* (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel laten independen:
 - a. Nilai $R^2 = 0.75$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar / kuat.
 - b. Nilai $R^2 = 0.50$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.
 - c. Nilai $R^2 = 0.25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah / kecil.

c) Pengujian Hipotesis

- 1) Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficients (Koefisien Jalur)
Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

a. Path Coefficients (Koefisien Jalur)

- (1) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen

adalah searah, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik.

(2) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

b. Nilai Probabilitas/Signifikasi (*p-value*)

(1) Nilai *p-values* < 0.05, maka pengaruh variabel signifikan.

(2) Nilai *p-values* > 0.05, maka pengaruh variabel tidak signifikan

2) Analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau intervening. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect* dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana peran dari variabel *intervening* dalam pengaruh yang timbul antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. 9. Timeline Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan 2022						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Penyusunan Matriks Penelitian	■						
2.	Pengajuan Judul		■					
3.	Penulisan Proposal (Bab I – III)		■	■	■			
4.	Konsultasi dan Perbaikan Proposal					■		
5.	Ujian Seminar Proposal						■	
6.	Revisi Proposal						■	
7.	Penulisan Tesis (Bab IV – V)						■	

	a. Pengumpulan data (penyebaran kuesioner)							
	b. Pengolahan data primer							
	c. Penyelesaian tesis							
8.	Konsultasi dan Perbaikan Tesis							
9.	Ujian Sidang Akhir							

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)