

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 1.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada empat *e-commerce* populer di Indonesia versi *iPrice* yaitu Shopee, Lazada, Tokopedia dan Bukalapak. Peneliti memilih Shopee, Lazada, Tokopedia dan Bukalapak sebagai objek penelitian dikarenakan keberhasilan *e-commerce* tersebut dalam memenangkan persaingan *e-commerce* terpopuler. Peneliti tertarik untuk menganalisis peran SDM dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menghitung dan menganalisis perilaku kerja inovatif pada empat *e-commerce* tersebut. Adapun perhitungan dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Variabel kepemimpinan pemberdayaan, kepribadian proaktif dan berkembang di tempat kerja dihitung secara *direct effect* terhadap perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, dalam teknik penghitungan *indirect effect*, Peneliti menjadikan variabel berkembang di tempat kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini membutuhkan waktu selama enam bulan terhitung mulai bulan Juni 2022 sampai Desember 2022. Waktu tersebut efektif bagi Peneliti untuk melakukan penelitian.

**Tabel III. 1. Jadwal Penelitian**

No	Nama Kegiatan	Bulan						
		6	7	8	9	10	11	12
1	Survei awal (Penentuan Topik Penelitian)							
2	Menyusun latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian							
3	Melakukan kajian pustaka							
4	Seminar Proposal							

5	Menyusun dan menguji instrumen penelitian							
6	Menyebarkan kuesioner							
7	Mengumpulkan dan mengolah data							
8	Menganalisis data dan pembahasan							
9	Menyusun luaran (Jurnal)							
10	Seminar Tesis							

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2022)

## 1.2 Metode Penelitian

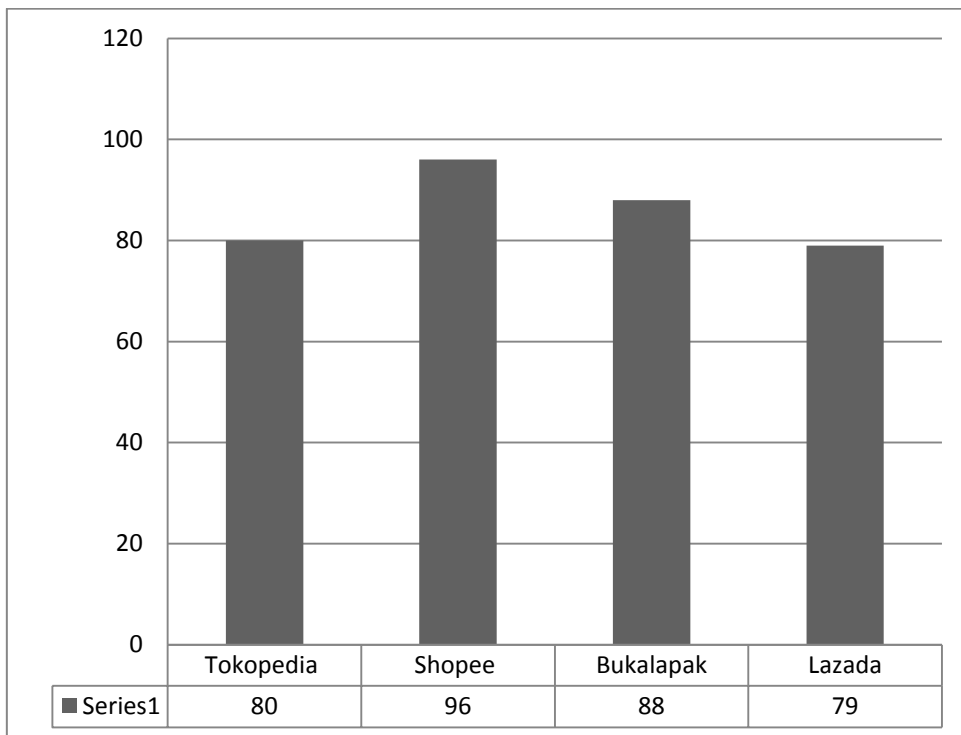
Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menekankan pengujian ide dengan mengukur variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data menggunakan proses statistik. Metode pengukuran penelitian ini adalah kuesioner, dan data yang diperoleh berupa tanggapan dari pekerja Shopee, Lazada, Tokopedia, dan Bukalapak terhadap pernyataan yang disajikan.

Pendekatan survei digunakan untuk investigasi. Prosedurnya dilakukan dengan pendekatan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori, sehingga menghasilkan survey deskriptif yang lebih detail. Strategi ini dipilih untuk diterapkan karena peneliti mencari data dalam penelitian ini dengan cara terjun langsung ke lapangan melalui kuesioner. Penelitian ini menyelidiki variabel penelitian melalui penjelasan gambar dan grafik yang lebih dipahami dengan menggunakan penelitian deskriptif.

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausal atau sering dikenal dengan model hubungan dan dampak atau analisis rute. Model ini dipilih karena variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki efek mediasi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer untuk semua faktor, termasuk variabel independen seperti Kepemimpinan pemberdayaan (X1), Kepribadian Proaktif (X2), Berkembang di Tempat Kerja (X3), dan variabel dependen yaitu Perilaku Kerja Inovatif (Y).

### 1.3 Populasi dan Teknik Sampling

Populasi sebagai sekumpulan orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik bagi Peneliti untuk ditelaah (Sekaran & Bougie, 2016). Menurut Sekaran & Bougie (2016). Populasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Shopee, Lazada, Tokopedia dan Bukalapak dengan uraian sebagai berikut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18.000 populasi yang terdiri dari 6.232 karyawan Shopee, 7.406 karyawan Tokopedia, 2.915 karyawan Bukalapak dan 1.447 karyawan Lazada.



**Gambar III. 1 Populasi Penelitian**

Penelitian ini membatasi populasi penelitian melalui karakteristik responden berlatar belakang divisi *project management* yang bekerja pada empat *e-commer*. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak perusahaan diketahui jumlah karyawan divisi *project management* Tokopedia 80 karyawan, Lazada 79, Bukalapak 88 dan Shopee 96.

Sampel adalah subset atau bagian dari populasi yang karakteristiknya sedang dipelajari. Sampel terdiri dari individu populasi yang dipilih secara acak (Sekaran, 2010). Pendekatan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Sampling non-probabilitas adalah strategi pengambilan sampel di mana setiap elemen atau anggota populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pendekatan sampel ini terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposeful, jenuh, dan snowball. Pendekatan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling (Holmes-Smith, 2010).

Sampling purposif, menurut Sekaran & Bougie (2016), adalah ketika peneliti memperoleh informasi dari orang-orang yang paling siap dan cocok dengan banyak kriteria untuk memberikan informasi. Tujuan menggunakan *purposive sampling* adalah diharapkan sampel yang akan diambil benar-benar memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Selanjutnya, Hair (2009) menyatakan bahwa “*Regarding the sample size question, the researches generally would not factor analyze sample of fewer than 50 observation and preferably the sample size should 100 or larger. As a general rule, the minimum is to have at least five times as many observation a the number of variables to be analyzed and the more acceptable sample size would have 10:1 ratio*”. Dalam artian bebas, mengenai pertanyaan ukuran sampel, para peneliti umumnya tidak akan menganalisis faktor sampel kurang dari 50 pengamatan dan sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, minimum adalah memiliki setidaknya lima kali lebih banyak pengamatan jumlah variabel yang akan dianalisis dan ukuran sampel yang lebih dapat diterima akan memiliki rasio 10:1. Jika dalam penelitian ini terdiri dari 13 indikator maka **minimum** jumlah sampel adalah 130 responden. Selanjutnya, menurut Holmes-Smith (2010), agar data dapat dengan layak di olah maka sampel yang akan berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 200 sampel.

Untuk menyelaraskan sampel pada penelitian ini, Peneliti membatasi sampel yaitu 200 karyawan yang bekerja di divisi *project marketing* pada Shopee, Tokopedia, Lazada dan Bukalapak. Selanjutnya, kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap. Adapun pembagian sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel III. 2. Klasifikasi Sampel**

<b>No.</b>	<b>Uraian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Shopee	60
2	Tokopedia	50
3	Bukalapak	51
4	Lazada	39
<b>Jumlah Sampel</b>		<b>200</b>

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

#### **1.4 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel, meliputi variabel bebas (*independent*) yakni Kepemimpinan Pemberdayaan (X1), Kepribadian Proaktif (X2), Berkembang di Tempat Kerja (X3) sebagai variabel (*intervening*) dan Perilaku Kerja Inovatif (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini:

## **1. Perilaku Kerja Inovatif**

### **a. Definisi Konseptual**

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior*) adalah perilaku positif yang dilakukan individu meliputi kegiatan penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru.

### **b. Definisi Operasional**

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) adalah persepsi diri mengenai perilaku positif yang dilakukan individu meliputi kegiatan penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru. Perilaku kerja inovatif dapat diukur dengan dimensi menggenerasikan ide (*idea generation*) melalui indikator menciptakan ide baru, dan mencari metode atau teknik kerja baru. Selanjutnya dimensi promosi ide (*idea promotion*) dengan indikator memobilisasi dukungan untuk ide inovatif, memperoleh persetujuan untuk ide inovatif, membuat anggota organisasi antusias terhadap ide inovatif. Terakhir adalah dimensi realisasi ide (*idea realization*) dengan indikator mengubah ide menjadi aplikasi yang berguna, memperkenalkan ide inovatif kedalam lingkungan kerja sistematis, mengevaluasi kegunaan ide inovatif. Data perilaku kerja inovatif pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui hasil kuesioner, menggunakan skala likert lima poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

### **c. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian variabel perilaku kerja inovatif yang disajikan pada bagian ini adalah kuesioner penelitian yang Peneliti adaptasi dari Janssen (2000) yang telah digunakan pada 170 karyawan managerial di sektor *food & beverage* Belanda. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel perilaku kerja inovatif terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Liu & Xiong (2022), Battistelli & Piccione, (2021), Lambriex & Segers (2020), Faraz & Raza (2018) dan Kim & Han (2021). Kuesioner penelitian variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada tabel III.2.

**Tabel III. 3 Intrumen Penelitian Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Menggenerasikan Ide ( <i>Idea Generation</i> )	Menciptakan ide baru	Saya mampu menciptakan ide-ide baru untuk isu yang sifatnya rumit
2		Mencari teknik kerja baru	Saya mampu mencari teknik kerja baru
3	Promosi Ide ( <i>Idea Promotion</i> )	Memobilisasi dukungan untuk ide inovatif	Saya berusaha memobilisasi dukungan untuk merealisasikan ide yang dimiliki
4		Memperoleh persetujuan untuk ide inovatif	Saya tidak akan berusaha mendapatkan persetujuan untuk merealisasi ide yang dimiliki
5		Membuat anggota organisasi antusias terhadap ide inovatif	Saya akan membuat anggota organisasi antusias atas ide yang dimiliki
6	Realisasi Ide ( <i>Idea Realization</i> )	Mengubah ide menjadi aplikasi yang berguna	Saya tidak yakin dapat mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna
7		Memperkenalkan ide inovatif kedalam lingkungan kerja sistematis	Saya berhasil memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja secara sistematis
8		Mengevaluasi kegunaan ide inovatif	Saya melakukan evaluasi terhadap ide-ide inovatif yang dimiliki

**Sumber:** Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2022)

## **2. Kepemimpinan Pemberdayaan**

### **a. Definisi Konseptual**

Kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*) adalah perilaku pemimpin dalam mendelegasikan kekuasaan dan pemberian otonomi kepada karyawan dalam rangka mengekspresikan kepercayaan untuk memotivasi, membangun keterampilan, umpan balik dan menghilangkan hambatan kerja.

### **b. Definisi Operasional**

Kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*) didefinisikan sebagai penilaian diri terhadap pimpinan mengenai perilaku pemimpin dalam mendelegasikan kekuasaan dan pemberian otonomi kepada karyawan dalam rangka mengekspresikan kepercayaan untuk memotivasi, membangun keterampilan, umpan balik dan menghilangkan hambatan kerja. Kepemimpinan pemberdayaan dapat diukur dengan dimensi *enhancing the meaningfulness of work* (meningkatkan kebermaknaan pekerjaan) dengan indikator pimpinan membantu memahami tujuan karyawan, pimpinan membantu memahami kepentingan pekerjaan, pimpinan membantu memahami efektivitas kerja karyawan. Selanjutnya, dimensi *fostering participation in decision making* (mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan) dengan indikator pimpinan membuat keputusan bersama, pimpinan meminta pendapat karyawan. Selanjutnya, dimensi *expressing confidence in high performance* (mengekspresikan kepercayaan diri dalam kinerja tinggi) diukur dengan indikator pimpinan percaya pada kemampuan karyawan, pimpinan mendorong kemampuan karyawan. Terakhir adalah dimensi *providing autonomy from bureaucratic constraints* (memberikan otonomi dari kendala birokrasi) dengan indikator pimpinan mendelegasikan kewenangan, pimpinan mendelegasikan tugas.



### c. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel kepemimpinan pemberdayaan yang disajikan pada bagian ini adalah kuesioner penelitian yang Peneliti adaptasi dari Zhang & Bartol (2010) yang telah digunakan kepada 219 karyawan yang bekerja pada divisi R&D, Marketing dan Fungsional di organisasi teknologi informasi China. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kepemimpinan pemberdayaan terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Cziraki, & Finegan (2020), Li & Huang (2018), Tang & Wang (2020), Huntsman & Li (2022), dan Ahmed & Khalid (2019). Kuesioner penelitian variabel kepemimpinan pemberdayaan dapat dilihat pada tabel III.4.

**Tabel III. 4 Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Pemberdayaan**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Meningkatkan Kebermaknaan Pekerjaan ( <i>Enhancing The Meaningfulness Of Work</i> )	Pimpinan membantu memahami kepentingan pekerjaan	Persepsi saya, pimpinan tidak membantu karyawan memahami tentang tujuan organisasi
2		Pimpinan membantu memahami efektivitas kerja karyawan	Persepsi saya, pimpinan membantu karyawan untuk mencapai efektivitas pekerjaan
3			Persepsi saya, pimpinan membantu karyawan memahami pekerjaan sehingga tercapai tujuan organisasi
4	Mendorong Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan ( <i>Fostering Participation In</i>	Pimpinan membuat keputusan bersama	Persepsi saya, pimpinan membuat banyak keputusan bersama karyawan
5		Pimpinan	Persepsi saya, pimpinan berkonsultasi

	<i>Decision Making)</i>	meminta pendapat karyawan	dengan karyawan tentang keputusan strategis
6			Persepsi saya, pimpinan tidak meminta pendapat karyawan tentang keputusan yang dapat mempengaruhi rencana organisasi
7	Mengekspresikan Kepercayaan Diri Dalam Kinerja Tinggi	Pimpinan percaya pada kemampuan karyawan,	Persepsi saya, Pimpinan tidak percaya bahwa karyawan dapat menangani tugas-tugas yang rumit
8	( <i>Expressing Confidence In High Performance)</i>	Pimpinan mendorong kemampuan karyawan	Persepsi saya, Pimpinan percaya pada kemampuan karyawan
9			Persepsi saya, Pimpinan mengungkapkan keyakinan pada kemampuan karyawan untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi
10	Memberikan Otonomi Dari Kendala Birokrasi	Pimpinan mendelegasikan kewenangan	Persepsi saya, Pimpinan mengizinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara sendiri
11	( <i>Providing Autonomy From Bureaucratic Constraints)</i>	Pimpinan mendelegasikan tugas	Persepsi saya, Pimpinan menyederhanakan regulasi untuk mendukung efisiensi pekerjaan
12			Persepsi saya, Pimpinan tidak mengizinkan saya membuat keputusan penting dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan

**Sumber:** Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic mot. Cite this paper Related papers Current Issues in Tourism Impact of et hical leadership on creat ivit y: the role of psychological. Bashara. Acadamey of Management Journal, 53(1), 107–128.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2022)

### **3. Kepribadian Proaktif**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepribadian proaktif (*proactive personality*) adalah karakter diri yang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan sehingga mampu mengidentifikasi peluang dan bertahan menghadapi tantangan.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepribadian proaktif adalah persepsi diri mengenai karakter diri yang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan sehingga mampu mengidentifikasi peluang dan bertahan menghadapi tantangan. Kepribadian proaktif dapat diukur melalui dimensi *act on opportunity* (bertindak berdasarkan peluang) dengan indikator melihat peluang, mengidentifikasi peluang. Selanjutnya untuk dimensi *show initiative* (menunjukkan inisiatif) diukur dengan indikator mencari cara untuk meningkatkan kehidupan, mencari cara untuk melakukan sesuatu. Dimensi *take action* (mengambil tindakan) memperbaiki hal yang tidak disukai, melakukan tindakan konstruktif. Terakhir dimensi *persistent* (gigih) diukur dengan indikator tidak ada halangan untuk mewujudkan keinginan, melawan oposisi untuk memenangkan persaingan. Data kepribadian proaktif pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui hasil kuesioner, menggunakan skala likert lima poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

#### **c. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian variabel kepribadian proaktif yang disajikan pada bagian ini adalah kuesioner penelitian yang Peneliti adaptasi dari Bateman & Crant (1993) yang telah digunakan pada 282 mahasiswa pascasarja. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kepribadian proaktif terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz et al. (2018) pada karyawan perhotelan, Kong & Li (2018) pada guru sekolah menengah, Teye-Kwadjo (2021) karyawan swasta, Zhao & Yan (2022)

karyawan dan Callea et al. (2022) karyawan di Italia. Kuesioner penelitian variabel kepribadian proaktif dapat dilihat pada tabel III.4.

**Tabel III. 5 Instrumen Penelitian Variabel Kepribadian Proaktif**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Bertindak Berdasarkan Peluang ( <i>Act On Opportunity</i> )	Melihat peluang	Saya dapat melihat peluang dari kejadian yang dialami
2		Mengidentifikasi peluang	Saya tidak unggul dalam mengidentifikasi peluang
3	Menunjukkan Inisiatif ( <i>Show Initiative</i> )	Mencari cara untuk meningkatkan kehidupan	Pantang bagi saya untuk menyerah dalam mewujudkan keinginan
4		Mencari cara untuk melakukan sesuatu	Saya mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu
5	Mengambil Tindakan ( <i>Take Action</i> )	Memperbaiki hal yang tidak disukai	Jika saya melihat sesuatu yang tidak disukai, saya bersikap acuh
6		Melakukan tindakan konstruktif	Saya melakukan tindakan konstruktif sebagai upaya perbaikan.
7	Gigih ( <i>Persistent</i> )	Tidak ada halangan untuk mewujudkan keinginan	Saya tidak pernah mencari cara baru untuk meningkatkan kehidupan saya
8		Melawan oposisi untuk memenangkan persaingan	Saya berani melawan oposisi untuk memenangkan persaingan
<p><b>Sumber:</b> Bateman, T. S., &amp; Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 14(2), 103–118</p>			

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2022)

#### **4. Berkembang Di Tempat Kerja**

##### **a. Definisi Konseptual**

Berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) adalah keadaan psikologis dimana individu mampu mengelola diri berdasarkan kemampuan kognitif dan afektif.

##### **b. Definisi Operasional**

Berkembang di tempat kerja adalah persepsi diri mengenai keadaan psikologis dimana individu mampu mengelola diri berdasarkan kemampuan kognitif dan afektif. Berkembang di tempat kerja dapat diukur dengan dimensi Vitalitas (*vitality*) dan Pembelajaran (*learning*). Dimensi vitalitas diukur dengan indikator pekerjaan sangat penting, energik saat bekerja, siap bekerja. Sedangkan dimensi pembelajaran diukur dengan indikator belajar hal baru, mengembangkan diri, memperbaiki diri. Data variabel berkembang di tempat kerja pada penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui hasil kuesioner, menggunakan skala likert lima poin yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

##### **c. Instrumen Penelitian**

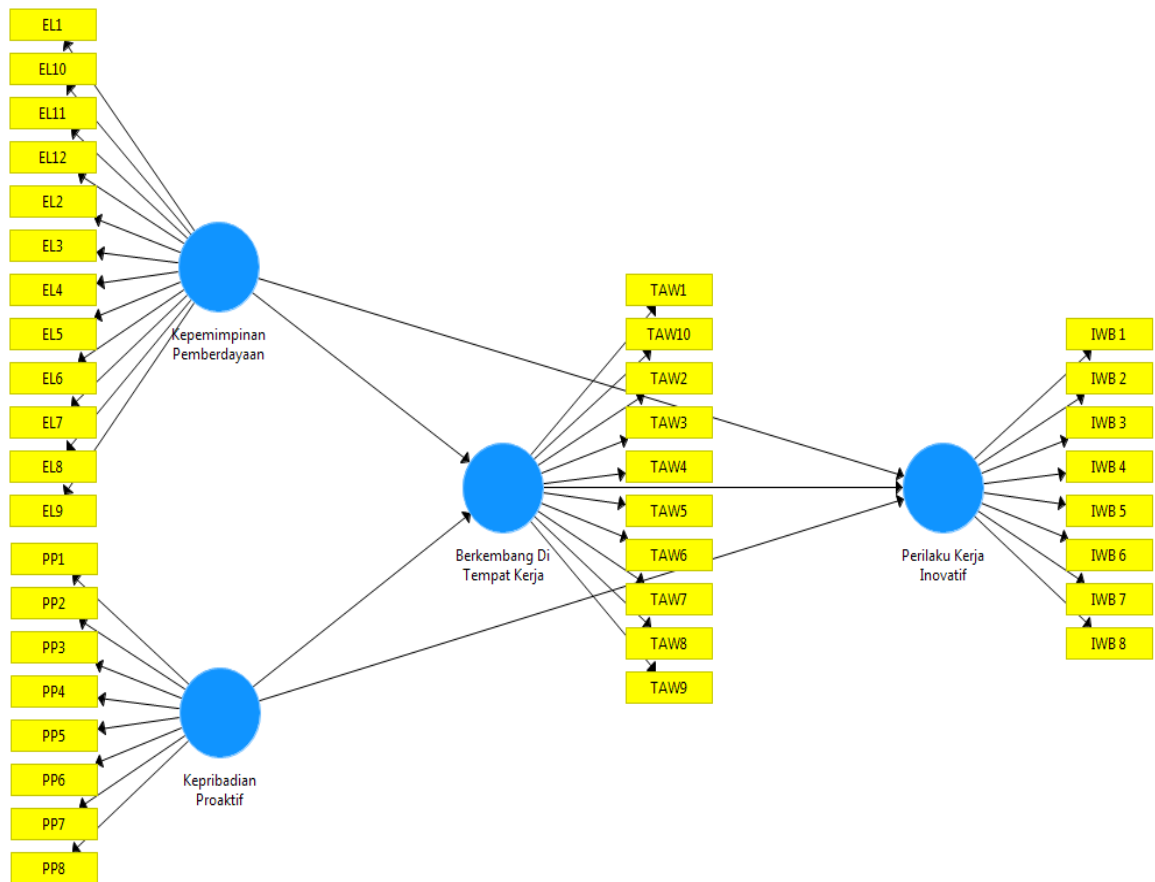
Instrumen penelitian variabel berkembang di tempat kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kuesioner penelitian yang Peneliti adaptasi dari Porath & Garnett (2012) yang telah diujicobakan pada karyawan administrator, konsultan, dan insinyur. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel berkembang ditempat kerja terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Kleine & Zacher (2019), Abid & Ahmed (2015), Nawaz et al. (2018), Alikaj, & Wu (2021) dan Rahaman et al. (2022). Kuesioner penelitian variabel perilaku kerja inovatif dapat dilihat pada tabel III.6.

**Tabel III. 6 Instrumen Penelitian Variabel Berkembang di tempat kerja**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1	Vitalitas ( <i>Vitality</i> )	Pekerjaan sangat penting	Pekerjaan saya sangat penting
2		Energik saat bekerja	Saya siap menggunakan energi fisik saya untuk bekerja
3			Secara fisik saya berenergi dan siap mental untuk bekerja
4		Siap bekerja	Saya tidak siap untuk bekerja
5			Saya menunggu hari berikutnya untuk bekerja
6	Pembelajaran ( <i>Learning</i> )	Belajar hal baru	Saya tidak ingin mempelajari hal-hal baru
7			Saya siap untuk belajar hal baru
8		Mengembangkan diri	Saya ingin mengembangkan diri saya semaksimal mungkin
9			Saya berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk dapat memecahkan masalah
10		Memperbaiki diri.	Saya ingin terus meningkatkan diri saya

**Sumber:** Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job>

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2022)



**Gambar III. 2 Model Penelitian**  
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Model penelitian menunjukkan bahwa terdapat 8 item Perilaku Kerja Inovatif (IWB), 12 item Kepemimpinan Pemberdayaan (EL), 8 item Kepribadian Proaktif (PP), dan 10 item Berkembang Di Tempat Kerja (TAW) yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Jika dilihat dari model penelitian, maka indikator dalam penelitian ini adalah indikator reflektif. Indikator Reflektif adalah pengukuran di mana indikator mewakili efek (atau manifestasi) dari variabel yang mendasarinya (Hair Jr et al., 2021). Penelitian ini juga menggunakan variabel intervening yaitu Berkembang di tempat kerja yang dapat memediasi Kepemimpinan Pemberdayaan dan Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Selanjutnya, kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Oleh sebab itu, peneliti melakukan uji coba kuesioner kepada 30 responden untuk menentukan validitas dan reliabilitas item (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil uji coba kuesioner adalah sebagai berikut.

### 1. Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2008). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus  $> 0,7$  dan dapat dikatakan indikator tersebut valid.

**Tabel III. 7 Loading factor Penelitian**

	Berkembang Di Tempat Kerja	Kepemimpinan Pemberdayaan	Kepribadian Proaktif	Perilaku Kerja Inovatif
EL1		0,813		
EL10		0,864		
EL11		0,800		
EL12		0,785		
EL2		0,851		
EL3		0,856		
EL4		0,855		
EL5		0,808		
EL6		0,905		
EL7		0,886		
EL8		0,870		
EL9		0,878		
IWB 1				0,909
IWB 2				0,917
IWB 3				0,926
IWB 4				0,925
IWB 5				0,906
IWB 6				0,872
IWB 7				0,895
IWB 8				0,885
PP1			0,888	



<b>PP2</b>	0,864
<b>PP3</b>	0,887
<b>PP4</b>	0,866
<b>PP5</b>	0,876
<b>PP6</b>	0,887
<b>PP7</b>	0,802
<b>PP8</b>	0,833
<b>TAW1</b>	0,905
<b>TAW10</b>	0,798
<b>TAW2</b>	0,905
<b>TAW3</b>	0,893
<b>TAW4</b>	0,901
<b>TAW5</b>	0,933
<b>TAW6</b>	0,916
<b>TAW7</b>	0,884
<b>TAW8</b>	0,879
<b>TAW9</b>	0,823

**Sumber:** Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel tersebut, diketahui bahwasanya item variabel Perilaku Kerja Inovatif (IWB), Kepemimpinan Pemberdayaan (EL), Kepribadian Proaktif (PP) dan Berkembang Di Tempat Kerja (TAW) memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7, maka dapat dikatakan bahwasanya item yang digunakan dalam penelitian ini valid.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Setelah menentukan validitas yang tepat, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai ketergantungan konstruk (Ghozali, 2008). Pengujian reliabilitas adalah proses penentuan dependabilitas atau reliabilitas suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas PLS dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang harus lebih dari 0,7 agar dianggap reliabel.

**Tabel III. 8. Composite Reliability Penelitian**

Indikator	<i>Loading factor</i>	Composite Reliability	Indikator	<i>Loading factor</i>	Composite Reliability
IWB 1	0,909	0,973	PP1	0,888	0,959
IWB 2	0,917		PP2	0,864	
IWB 3	0,926		PP3	0,887	
IWB 4	0,925		PP4	0,866	
IWB 5	0,906		PP5	0,876	
IWB 6	0,872		PP6	0,887	
IWB 7	0,895		PP7	0,802	
IWB 8	0,885		PP8	0,833	
EL1	0,813	0,969	TAW1	0,905	0,973
EL10	0,864		TAW10	0,798	
EL11	0,800		TAW2	0,905	
EL12	0,785		TAW3	0,893	
EL2	0,851		TAW4	0,901	
EL3	0,856		TAW5	0,933	
EL4	0,855		TAW6	0,916	
EL5	0,808		TAW7	0,884	
EL6	0,905		TAW8	0,879	
EL7	0,886		TAW9	0,823	
EL8	0,870				
EL9	0,878				

**Sumber:** Data Diolah Dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwasanya nilai *Composite Reliability* seluruh indikator diatas 0,7. Secara lebih rinci, nilai *Composite Reliability* variabel Perilaku Kerja Inovatif (IWB) 0,973, Kepemimpinan Pemberdayaan (EL) 0,969, Kepribadian Proaktif (PP) 0,959 dan Berkembang Di Tempat Kerja (TAW) 0,973. Hasil ini menunjukkan bahwa item yang digunakan dalam penelitian reliabel.

### 1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode (*Structural Equation Modelinng- Partial Least Square*) SEM-PLS. SEM-PLS kini banyak diterapkan di banyak disiplin ilmu sosial, antara lain manajemen organisasi, manajemen internasional, manajemen sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, manajemen operasional, manajemen pemasaran, akuntansi manajemen, dan manajemen strategis (Ringle, 2019).

Metode SEM-PLS sangat menarik bagi banyak peneliti karena memungkinkan mereka untuk memperkirakan model kompleks dengan banyak konstruksi, variabel indikator, dan jalur struktural tanpa memaksakan asumsi distribusi (*non-parametric*) pada data. Selain itu, metode ini dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil. Karakteristik SEM-PLS Peneliti uraikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel III. 9. Karakteristik SEM-PLS**

<b>Karakteristik SEM-PLS</b>	
<b>Ukuran Sampel</b>	Tidak ada masalah identifikasi dengan ukuran sampel yang kecil. Dengan menggunakan sampel kecil, SEM-PLS akan tetap mencapai kekuatan statistik tingkat tinggi. Jika penelitian menggunakan ukuran sampel yang lebih besar maka akan dapat meningkatkan presisi (yaitu, konsistensi) estimasi PLS-SEM
<b>Distribusi</b>	Tidak ada asumsi distribusi. PLS-SEM adalah metode nonparametrik
<b>Scale Of Measurement</b>	Bekerja dengan data metrik dan variabel skala kuasi-metrik (ordinal). Algoritma PLS-SEM standar mengakomodasi variabel berkode biner (1-0).
<b>Jumlah item dalam setiap model pengukuran konstruk</b>	Menangani konstruksi yang diukur dengan pengukuran item tunggal dan multi-item dengan mudah
<b>Kompleksitas model</b>	Dengan mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif
<b>Pengaturan model</b>	Menangani model kompleks dengan banyak hubungan model struktural

<b>Model setup</b>	Tidak ada loop kausal (tidak ada hubungan melingkar) yang diperbolehkan dalam model struktural
<b>Evaluasi Model Pengukuran</b>	Model pengukuran reflektif dinilai berdasarkan reliabilitas indikator, reliabilitas konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Model pengukuran formatif dinilai berdasarkan validitas konvergen, kolinearitas indikator, dan signifikansi serta relevansi bobot indikator.
<b>Sumber: Adapted and extended from Hair et al. (2011). Copyright © 2011 by M.E. Sharpe, Inc. Reprinted by permission of the publisher (Taylor &amp; Francis Ltd., 7 <a href="http://www.tandfonline.com">http://www.tandfonline.com</a>)</b>	

PLS-SEM adalah pendekatan kausal-prediktif yang menekankan prediksi dalam memperkirakan model statistik, yang strukturnya dirancang untuk memberikan penjelasan kausal (Sarstedt, 2017). Oleh sebab itu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Dalam analisis data, Peneliti menggunakan program SMARTPLS 3.0 yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu Analisis *outer model*, Analisis *inner model*, dan pengujian hipotesis. Interpretasi hasil penelitian, Peneliti mengacu pada buku yang berjudul *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM: A Workbook* (Hair Jr et al., 2021).

### 1.5.1 Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran atau analisis outer model digunakan untuk menentukan bagaimana setiap variabel yang tampak dalam bentuk indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel tersembunyinya. Variabel laten dalam SEM PLS didefinisikan sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat disimpulkan menggunakan model matematis dari variabel lain yang dapat diamati dan dikuantifikasi secara langsung. Sedangkan variabel manifes adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat ditentukan secara langsung, berupa skor responden untuk setiap item pada instrumen atau kuesioner dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa pengukuran yang dilakukan pada Analisis *outer model* menggunakan indikator model reflektif:

- a. ***Convergent Validity*** merupakan indikasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk, yang ditunjukkan oleh standardized loading factor, yang mencerminkan besarnya korelasi antara masing-masing item pengukuran (indikator) dengan konstruk. Nilai faktor muatan luar lebih besar dari 0,708 lebih disukai karena menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varian indikator, menunjukkan bahwa indikator tersebut sah (Hair Jr et al., 2021).
- b. ***Cronbach's Alpha*** adalah ukuran tambahan ketergantungan konsistensi internal yang menggunakan ambang batas yang sama dengan reliabilitas komposit ( $\rho$ ). Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).
- c. ***Average Variance Extracted (AVE)*** didefinisikan sebagai rata-rata keseluruhan beban kuadrat dari indikator konstruk (yaitu, jumlah beban kuadrat dibagi dengan jumlah indikator). AVE minimum yang disarankan adalah 0,50. Nilai 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan 50% atau lebih variasi indikator yang menyusun konstruk. Akibatnya, nilai prediksi AVE lebih besar dari 0,5. Semakin besar nilai AVE yang dicapai, semakin baik dan beragam rangkaian indikatornya (Hair Jr et al., 2021).
- d. ***Composite reliability*** adalah indikator konstruk yang dapat dipertimbangkan mengingat koefisien variabel laten. Jika nilai yang diperoleh pada langkah-langkah tersebut lebih dari 0,70, maka konstruk tersebut dianggap sangat reliabel.
- e. ***Discriminant Validity*** adalah pendekatan pengukuran yang menilai indikator reflektif menggunakan ukuran cross loading dengan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa ukuran blok mereka lebih besar dari blok lainnya.

### 1.5.2 Analisis Inner Model (Model Struktural)

Inner model atau model struktural diuji untuk mengetahui pengaruh dan keterkaitan antara konstruk, nilai signifikan, dan R-square dari model penelitian. Model struktural dinilai menggunakan *R-square*, *f-square*, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk penyelidikan ini, model dalam dihitung sebagai berikut:

1. **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
  
2. **f- Square ( $f^2$ )**, nilai *f-square* ( $f^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:
  - a. Nilai ( $f^2$ ) = 0.02 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah / kecil.
  - b. Nilai ( $f^2$ ) = 0.15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.

- c. Nilai ( $f^2$ ) = 0.35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar / baik.
3. **Variance Inflation Factor (VIF)**, VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah:
- a. Nilai VIF > 0.05, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.
  - b. Nilai VIF < 0.05, tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

### 1.5.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

- a) **T- Statistics**, adalah instrumen tes yang digunakan untuk menentukan signifikansi rute yang diprediksi. Jika hipotesis diuji dengan teknik nilai statistik dan digunakan derajat alfa 5%, maka nilai kritis t-statistik adalah 1,96. Berdasarkan kesimpulan tersebut, tingkat signifikansi hipotesis dapat diterima jika nilai t-statistik lebih dari 1,96.
- b) **Path Coeficients (Koefisien Jalur)**
  - 1) Jika koefisien jalur (koefisien jalur) positif, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah; jika nilai variabel bebas bertambah/bertambah, maka nilai variabel terikat bertambah/bertambah juga.
  - 2) Jika koefisien jalur negatif, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah terbalik; jika nilai variabel independen tumbuh/meningkat, nilai variabel dependen juga berkurang.

**c) 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. Dalam penelitian ini, berkembang di tempat kerja merupakan variabel intervening yang memediasi kepemimpinan pemberdayaan dan kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil bootstrapping kolom *specific indirect effect*.