

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta yang berlokasi di Kota Bekasi, Jawa Barat. Beberapa sekolah tersebut dipilih karena memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih empat bulan terhitung sejak bulan November 2020 hingga Juni 2022. Waktu tersebut dirasa sebagai waktu yang efektif untuk melakukan penelitian bagi peneliti karena peneliti dapat lebih fokus dalam melakukan proses penelitian.

B. Pendekatan Penelitian

1. Model Penelitian

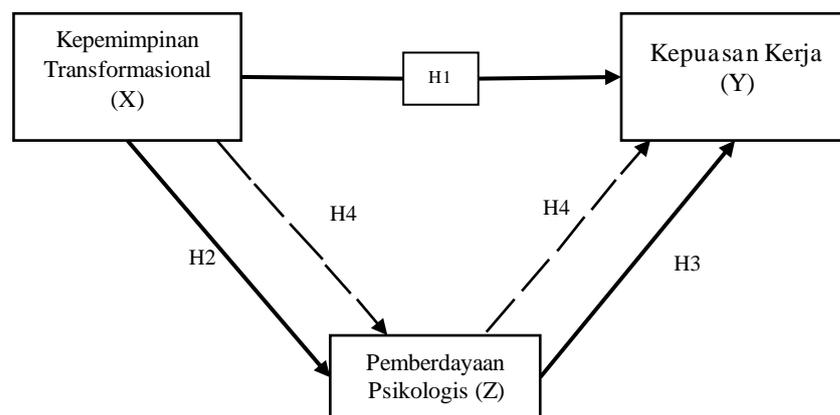
Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka dalam suatu penelitian dibutuhkan langkah-langkah yang tepat untuk memperoleh informasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mendapatkan data penelitian.

Ada pun penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bersifat sistematis dan terencana, yang melibatkan penggunaan angka dan pengumpulan data untuk mendapatkan hasilnya. Sugiarto (2015) menyatakan penelitian kuantitatif disebut juga dengan penelitian positivis (positivist) yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan statistika.

Pada penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan metode survey. Penggunaan metode survey dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian survey dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang berguna untuk melihat keterkaitan pengaruh atau hubungan dari beberapa variabel yang diteliti.

2. Konstelasi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui pemberdayaan psikologis (Z) bentuk konstelasi dari (Aydognmus et al., 2017) ialah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Keterangan:

- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat
- Z : Variabel Mediasi
- : Arah Pengaruh
- - - → : Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujono (2017) populasi adalah keseluruhan subjek yang diteliti. Sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan) dalam ruang lingkup yang ingin diteliti. Subyek penelitian yang dipilih peneliti memiliki karakteristik tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang dilakukan.

Dr. Duryadi, (2021) menjelaskan terdapat dua jenis populasi yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu populasi homogen dan populasi heterogen. Populasi homogen adalah sumber data yang memiliki sifat yang sama sehingga tidak mempersoalkan secara kuantitatif, sedangkan populasi heterogen yaitu sumber data yang memiliki sifat yang berbeda sehingga perlu ditetapkan batas kualitas dan kuantitasnya.

Pada penelitian ini menggunakan karakteristik responden yang memiliki sifat yang sama (homogen) yaitu:

1. SMK Swasta
2. Wilayah Kota Bekasi
3. Guru secara umum

Karakteristik diatas dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian mengenai permasalahan kepuasan kerja yang terdapat pada guru sesuai dengan hasil pra riset yang dilakukan sebelumnya.

Oleh karena itu diambil populasi pada penelitian ini yaitu guru SMK Swasta di Kota Bekasi dengan jumlah 141 orang. Dibawah ini merupakan daftarnama-nama sekolah beserta jumlah guru yang dijadikan populasi bagi peneliti.

Tabel 3.1 Data SMK Swasta di Kota Bekasi

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMKS Taman Harapan	27
2	SMKS Panjantek	32

3	SMKS Mandiri	19
4	SMKS Bina Siswa Utama 1 Bekasi	30
5	SMKS Travina	33
Jumlah		141

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

2. Sampel

Sugiarto (2015) mendefinisikan sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Dengan demikian dalam menentukan sampel berdasarkan populasi harus benar-benar merepresentasikan populasi tersebut. Untuk itu dalam menentukan sampel penelitian terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan peneliti.

Dua macam teknik dalam pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dijadikan sampel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* dan *cluster sampling*. Menurut Widodo (2018) *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara acak sedehana dimana semua anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Kemudian *cluster sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu wilayah (daerah).

Jumlah sampel responden yang dipilih memiliki jumlah yang tidak terlalu besar dan hanya meliputi satu wilayah saja yaitu se-Kota Bekasi. Dimana peneliti mengambil beberapa sekolah swasta yang memenuhi kriteria sesuai dengan pra riset yang dilakukan. Pada penghitungan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik slovin dengan tingkat eror 5% dengan rumus penghitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(N(d)^2 + 1)}$$

Keterangan:

n = besarnya sampel

N = nilai populasi

d = nilai presensi 95% atau sig. 0.05=5%, artinya tingkat kesalahan adalah 5%

Berikut ini merupakan perhitungan menentukan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{(N(d)^2+1)}$$

$$n = \frac{141}{(141(5\%)^2+1)}$$

$$n = \frac{141}{(0,3525+1)}$$

$$n = \frac{141}{1,3525}$$

$$n = 104,25$$

maka diperoleh jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian setelah dibulatkan yaitu sebesar 104 orang guru.

D. Penyusunan Instrumen

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat tiga variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, dan Pemberdayaan Psikologis (Z) sebagai variabel mediasi. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Berikut penjelasan mengenai instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel diatas:

1. Kepuasan Kerja**a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, berdasarkan apa yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh, dan sebagai sikap positif dalam menilai pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah persepsi individu tentang perasaan senang maupun tidak senang yang dirasakan oleh guru yang diakibatkan oleh beberapa faktor tertentu. Salah satu yang menjadi faktor utama penyebab kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan dimensi yaitu pemimpin (*supervisos*) dengan indikator atasan yang menghargai dan atasan yang menuntut, kedua dimensi rekan kerja (*co-workers*) dengan indikator rekan kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, ketiga gaji (*pay*) dihitung dengan indikator penghasilan sesuai standar dan sesuai kebutuhan, keempat dimensi Promosi (*promotion*) dengan indikator kesempatan untuk berkembang dan pekerjaan yang berkembang, terkahir dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dapat dilihat dengan indikator memberi rasa keberhasilan dan memberi rasa puas.

Pada variabel kepuasan kerja menggunakan data primer yang diukur menggunakan lima dimensi dan 20 instrument yang diadopsi dari **Job Desctiptive Index (JDI) 1987** oleh Smith, Kendal and Hullin (1969). Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang sudah diuji reliabilitasnya dan dinyatakan reliable dengan angka $>0,7$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Lekić et al., 2019) dan (Hieu et al., 2021). yang memiliki nilai reliabilitas $>0,7$ dan telah teruji keabsahannya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi. Disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional dengan instrumen yang dikembangkan dari beberapa dimensi. Kisi-kisi yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Kepuasan Kerja (Y)	Promosi (<i>promotion</i>)	Kesempatan untuk berkembang	1. Terdapat kesempatan-kesempatan baik demi memajukan organisasi
			2. Ada kesempatan untuk mendapatkan promosi di tempat saya bekerja
			3. Kesempatan-kesempatan kadangkalaterbatas di tempat saya bekerja
		Pekerjaan yang berkembang	4. Pekerjaan saya tidak berkembang
			5. Di tempat saya bekerja menerapkan kebijakan promosi yang tidak adil
			6. Promosi ditempat saya bekerja berdasarkan pada kemampuan yang dimiliki
	Atasan (<i>supervisor</i>)	Atasan yang menghargai	7. Penyelia saya mudah sekali marah
			8. Penyelia saya bersikap tidak sopan
			9. Penyelia saya bijaksana
		Atasan yang menuntut	10. Penyelia saya menjengkelkan
			11. Penyelia saya sangat menuntut
			12. Penyelia saya keras kepala
Pekerjaan (<i>work</i>)	Memberi keberhasilan	13. Pekerjaan saya memuaskan	
		14. Pekerjaan saya memberikan sebuah rasa keberhasilan	
		15. Pekerjaan saya menantang	
	Memberi rasa puas	16. Pekerjaan saya membosankan	
		17. Pekerjaan saya menyenangkan	
		18. Pekerjaan saya melelahkan	

Pembayaran (<i>pay</i>)	Pengasilan standar	sesuai	19. Saya memperoleh penghasilan di bawah standar 20. Penghasilan saya kurang dari yang seharusnya saya peroleh 21. Penghasilan saya tidak baik
	Penghasilan kebutuhan	sesuai	22. Saya memperoleh penghasilan yang baik 23. Penghasilan saya cukup untuk biaya pengeluaran normal 24. Penghasilan saya sangat tidak cukup untuk hidup
Rekan Kerja (<i>coworker</i>)	Rekan kerja yang tidak menyenangkan		25. Rekan kerja saya bodoh 26. Rekan kerja saya lambat 27. Rekan kerja saya malas
	Rekan kerja menyenangkan		28. Rekan kerja saya pandai 29. Rekan kerja saya membosankan 30. Menyebabkan rekan kerja untuk saling memusuhi adalah hal yang mudah

Sumber: Diadopsi dari (Gregson, 1987)

Pengisian instrumen sendiri dilakukan menggunakan angket berupa kuisioner yang telah disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Terdapat beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan, hal ini bertujuan untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang akan diperoleh nantinya. Pada penelitian ini digunakan skala likert guna menentukan alternatif jawaban, dimana skala likert dibuat dengan rentang skala 1-5 alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RR=Ragu-ragu, S=Setuju, dan SS=Sangat Setuju (Hardani et al., 2020).

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Psikologis

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif

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

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah dan mengarahkan bawahannya dengan cara memberikan motivasi dan memperhatikan kebutuhannya agar para karyawan mampu berkembang kearah yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin (kepala sekolah) untuk membimbing bawahan kearah yang lebih baik. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan dimensi dan poin-poin indikator sebagai berikut:

1. *Idealized influence*
 - a. Bawahan merasa bangga menjadi bagian organisasi
 - b. Bawahan menghormati atasan
 - c. Pemimpin dapat dijadikan contoh
 - d. Pemimpin membuat bawahan merasa tenang dalam menghadapi kesulitan.
2. *Inspirational motivation*
 - a. Sering memotivasi
 - b. Sering memberikan arahan
3. *Intellectual stimulation*

- a. Mampu membuat masalah sebagai suatu kesempatan untuk belajar
 - b. Mampu memberikan alasan yang baik untuk setiap gagasan yang disampaikan
4. *Individualized consideration*
- a. Sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan bawahannya
 - b. Jujur dan terbuka memuji bawahannya

Penelitian variabel kepemimpinan transformasional menggunakan data primer yang diukur menggunakan empat dimensi yang diuraikan oleh Bass dan Avolio (2004) dengan menggunakan 20 instrument dalam bentuk indikator yang diadopsi oleh (Xirasagar, 2008). Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang sudah diuji reliabilitasnya dan dinyatakan reliable dengan angka $>0,7$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Sylvani et al., 2020) dan (Valldeneu, 2021) yang memiliki nilai reliabilitas $>0,7$ dan telah teruji keabsahannya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat kepemimpinan transformasional pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi. Disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional dengan instrumen yang dikembangkan dari beberapa dimensi yang ada. Kisi-kisi yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item
Kepemimpinan Transformasional (X)	<i>Idealized influence:</i>	Bawahan merasa bangga	1. Bangga terhadap atasan
	<i>attribute</i>	menjadi bagian organisasi	2. Melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan bersama

	Bawahan menghormati atasan	3. Saya memiliki rasa hormat 4. Menampilkan kekuatan dan keyakinan
<i>Idealized influence: behavior</i>	Pemimpin dapat dijadikan contoh	5. Kepala sekolah mengomunikasikan tentang nilai-nilai dan kepercayaan 6. Dengan menekankan pentingnya tujuan
	Pemimpin membuat bawahan merasa tenang dalam menghadapi kesulitan	7. Kepala sekolah mempertimbangkan aspek moral dan etika dari keputusan 8. Secara efektif mengkomunikasikan rasa kolektif misi
	Mampu memberi gagasan yang baik	9. Bersifat optimis dalam berbicara 10. Memverifikasi asumsi kritis untuk kesesuaian
<i>Intellectual stimulation</i>	Mampu membuat masalah sebagai kesempatan untuk belajar	11. Mendorong bawahan untuk menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan pelayanan 12. Memfasilitasi pemahaman masalah dari sudut pandang yang berbeda
	<i>Individualized consideration</i>	Memperhatikan dan menghargai pekerjaan bawahan Jujur dan terbuka memuji bawahan
		13. Mengajar dan melatih bawahan 14. Perawatan individual rekan kerja 15. Pengakuan akan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi individu 16. Membantu bawahan mengembangkan kekuatan mereka

<i>Inspirational motivation</i>	Sering memotivasi	17. Mengkomunikasikan optimisme tentang masa depan
		18. Antusiasme terhadap pencapaian tujuan
	Sering memberi arahan	19. Mendefinisikan dan berkomunikasi visi yang menarik
		20. Membantu bawahan untuk mengembangkan kekuatan mereka

Sumber: Diadopsi dari (Xirasagar, 2008)

Pengisian instrumen sendiri dilakukan menggunakan angket berupa kuisisioner yang telah disusun berdasarkan indikator dari variabel Kepemimpinan Transformasional. Terdapat beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan, hal ini bertujuan untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang akan diperoleh nantinya. Pada penelitian ini digunakan skala likert guna menentukan alternatif jawaban, dimana skala likert dibuat dengan rentang skala 1-5 alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RR=Ragu-ragu, S=Setuju, dan SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

3. Pemberdayaan Psikologis

a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan psikologis adalah upaya peningkatan motivasi intrinsik yang berfokus pada kognisi dirinya mengenai makna pekerjaan, peran dalam pekerjaan, dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas serta mengambil keputusan penting dalam pekerjaan yang dijalani.

b. Definisi Operasional

Pemberdayaan psikologis merupakan upaya meningkatkan motivasi secara intrinsik agar para guru lebih percaya diri terhadap pekerjaan yang dijalani. Pemberdayaan psikologis dapat diukur menggunakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Dimensi arti, dengan indikator pekerjaan yang sesuai dan penting bagi individu
2. Indikator dari dimensi rasa berkompetensi meliputi, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, rasa percaya diri pada kemampuan yang dimiliki
3. Indikator dari dimensi rasa menentukan nasib sendiri meliputi, ketepatan dalam memilih pekerjaan.
4. Indikator dari rasa adanya dampak mengacu pada rasa percaya bahwa dampak yang ia berikan dapat mempengaruhi sistem organisasi

Pada penelitian ini variabel pemberdayaan psikologis menggunakan data primer yang diukur menggunakan empat dimensi dan 12 instrument yang diadopsi dari Spreitzer (1995). Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang sudah diuji reliabilitasnya dan dinyatakan reliable dengan angka $>0,7$. Penelitian terdahulu antara lain dilakukan oleh oleh (Khairani et al., 2021), (Cyfert et al., 2022), dan (Mufti et al., 2020).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pemberdayaan psikologis pada Guru SMK Swasta di Kota Bekasi. Disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional dengan instrumen yang dikembangkan dari beberapa dimensi yang telah disebutkan sebelumnya. Kisi-kisi yang digunakan sebagai alat pengukuran variabel Pemberdayaan Psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Psikologis

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Pemberdayaan Psikologis (Z)	Arti (Meaning)	Pekerjaan yang sesuai keinginan dan penting bagi individu	1. Pekerjaan yang saya lakukan selalu bermakna bagi diri saya
			2. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting untuk saya
			3. Aktivitas pekerjaan yang bermakna secara pribadi bagi saya
Kompetensi (Competence)	Rasa percaya diri pada kemampuan yang dimiliki	4. Saya yakin tentang kemampuan saya untuk mengerjakan pekerjaan saya	
		5. Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya	
Menentukan nasib sendiri (Self-determination)	Keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi	6. Saya menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	
		7. Saya memiliki kebebasan dalam menentukan bagaimana	

		saya mengerjakan pekerjaan saya.
		8. Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana cara mengerjakan pekerjaan saya
		9. Saya mempunyai kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan saya secara bebas
Dampak (Impact)	Rasa percaya pada dampak yang dapat mempengaruhi organisasi	10. Saya memiliki pengaruh yang besar terhadap apa yang terjadi pada sekolah ini
		11. Saya memiliki kontrol yang tinggi terhadap apa yang terjadi pada sekolah ini
		12. Saya memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang terjadi pada sekolah ini

Sumber: Diadopsi dari (Spreitzer, 1995)

Pengisian instrumen sendiri dilakukan menggunakan angket berupa kuisisioner yang telah disusun berdasarkan indikator dari variabel Pemberdayaan Psikologis. Terdapat beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan, hal ini bertujuan untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang akan diperoleh nantinya. Pada penelitian ini digunakan skala likert guna menentukan alternatif jawaban, dimana skala likert dibuat dengan rentang skala 1-5 alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, RR=Ragu-ragu, S=Setuju, dan SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan Psikologis

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menggunakan metode survey untuk memperoleh data. Metode survey dilakukan menggunakan alat berupa kuesioner dengan menggunakan *google form* untuk pengambilan data. Dimana kuesioner tersebut akan diisi oleh responden yang telah disesuaikan dengan sampel yang telah ditentukan. Kuesioner dibuat sesuai dengan indikator setiap variabel yang telah ditentukan dan dibuat menggunakan skala likert dengan rentang 1-5 yaitu sangat setuju (SS) hingga sangat tidak setuju (STS). Oleh karena itu setiap butir soalnya dapat diketahui validitas dan reliabilitas instrument dengan baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data statistik dengan menggunakan alat analisis berupa *Partial Least Square (PLS)* versi 3.0. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didisain untuk menyelesaikan permasalahan struktural yang melibatkan banyak variabel atau konstruk banyak ketika ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang atau missing values dan multikolinearitas (Abdillah et al., 2015). Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* (model pengukuran), *inner model* (model struktural), dan pengujian hipotesa. Berikut ini merupakan teknik pengujian yang dilakukan menggunakan PLS yaitu:

1. Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Berikut adalah uji yang digunakan dalam *outer model* yaitu:

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/ component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari *standarlized 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.

b. *Discriminant Validity*

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*

Composite reliability merupakan indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view laten variable coefficients*. Terdapat dua alat ukur untuk mengevaluasi *composite reliability* yaitu

internal consistency dan *cronbach's alpha*. Apabila dalam pengukuran tersebut nilai yang dicapai adalah >0.70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

d. Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki $>0,50$.

2. Uji Inner Model (Model Struktural)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pengujian *inner model* dilakukan setelah uji *outer model* yang telah dijelaskan sebelumnya menghasilkan data yang memenuhi syarat. *Inner model* ini akan menemukan hubungan antar konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Model struktural dalam PLS dievaluasi menggunakan R^2 konstruk dependen, nilai path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

a. T-Statistics

Alat uji T-statistics digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika peneliti menggunakan drajat 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.

b. R-Square (R^2)

Pengujian R-Square (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat 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:

- (1) Nilai $R^2 = 0,75$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/kuat.
- (2) Nilai $R^2 = 0,50$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.
- (3) Nilai $R^2 = 0,25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil.

c. f-Square (f^2)

Nilai f-square (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independent terhadap variabel laten dependen:

- (1) Nilai (f^2) = 0,2 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil.
- (2) Nilai (f^2) = 0,15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependensedang.
- (3) Nilai (f^2) = 0,35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen, besar/baik.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis Direct Effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel independen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

- 1) *Path Coeficients* (Koefisien Jalur)
 - a) Jika nilai *Path Coeficients* (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.
 - b) Jika nilai *Path Coeficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel

dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependennya juga menurun.

2) Nilai Probabilitas/Signifikasi (*p-value*)

- a. Apabila nilai *p-values* $<0,05$, maka pengaruh variabel signifikan.
- b. Apabila nilai *p-values* $>0,05$, maka pengaruh variabel signifikan.

b. 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. Variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. Adapun kriteria analisis pengaruh tidak langsung atau efek mediasi :

- 1) Jika *p-value* $<0,05$, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel mediator atau intervening berperan dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai *p-value* $>0,05$, maka signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel mediator atau intervening tidak berperan dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Uji Deteksi untuk Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel mediator atau intervening merupakan suatu variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen menjadi hubungan yang tidak langsung. Pada penelitian ini untuk menguji pengaruh hubungan variabel mediator peneliti menggunakan

uji sobel (*sobel test*). Sobel test merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel mediasi secara signifikan mampu menjadi mediator dalam hubungan tersebut. sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M, yang mana M adalah variabel mediator hubungan antara X dan Y. Untuk menguji berapa besar peran variabel M dalam memediasi X terhadap Y digunakanlah uji sobel ini. Berikut adalah rumus sobel test menggunakan uji z :

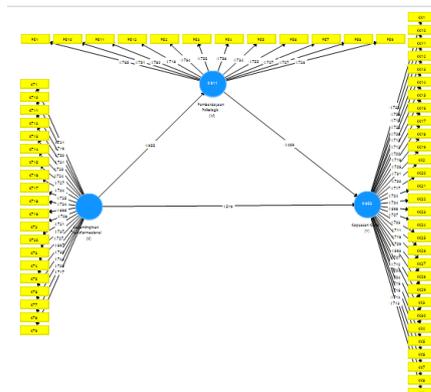
$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa^2 + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

- a = koefisien regresi independen terhadap variabel mediasi
- b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen
- SEa = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi
- SEb = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas



Gambar 3.2 Model Penelitian Pertama
 Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.8 *Outer Loading* Penelitian Pertama

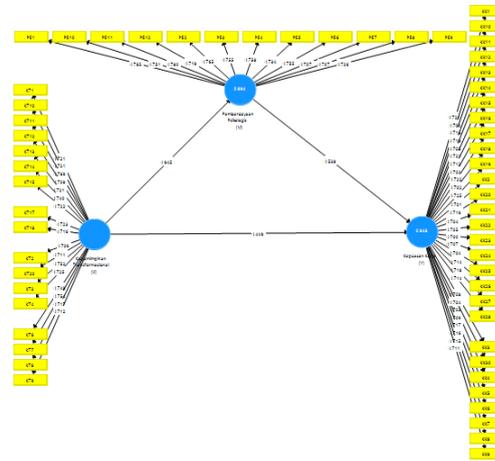
	Kepemimpinan Transformasional _(X)	Kepuasan Kerja _(Y)	Pemberdayaan Psikologis _(M)
KK1		0,720	
KK10		0,708	
KK11		0,710	
KK12		0,722	
KK13		0,706	
KK14		0,715	
KK15		0,712	
KK16		0,700	
KK17		0,719	
KK18		0,706	
KK19		0,731	
KK2		0,700	
KK20		0,717	
KK21		0,704	
KK22		0,704	
KK23		0,698	
KK24		0,707	
KK25		0,703	
KK26		0,711	
KK27		0,719	
KK28		0,709	
KK29		0,693	
KK3		0,707	
KK30		0,712	
KK4		0,704	
KK5		0,704	
KK6		0,716	
KK7		0,716	
KK8		0,714	
KK9		0,713	
KT1	0,721		
KT10	0,719		
KT11	0,750		

KT12	0,701		
KT13	0,723		
KT14	0,724		
KT15	0,727		
KT16	0,704		
KT17	0,725		
KT18	0,724		
KT19	0,696		
KT2	0,708		
KT20	0,721		
KT3	0,737		
KT4	0,727		
KT5	0,697		
KT6	0,730		
KT7	0,744		
KT8	0,709		
KT9	0,717		
PE1			0,765
PE10			0,751
PE11			0,780
PE12			0,718
PE2			0,764
PE3			0,755
PE4			0,758
PE5			0,734
PE6			0,755
PE7			0,707
PE8			0,707
PE9			0,726

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Pada SmartPLS item kuesioner dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* >0,7. berdasarkan tabel diatas nilai indikator KK29, KT 19 dan KT 5 memiliki nilai >0,7 sehingga ketiga item kuesioner tersebut harus di drop. Dengan demikian peneliti melakukan pengujian kedua untuk dapat memenuhi syarat

validitas pada data kuesioner. Adapun berikut adalah gambar model penelitian kedua beserta tabel *outer loading*-nya. Berikut adalah model penelitian kedua:



Gambar 3.3 Model Penelitian Kedua

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.9 Outer Loading Model Penelitian Kedua

	Kepemimpinan Transformasional _(X)	Kepuasan Kerja _(Y)	Pemberdayaan Psikologis _(M)
KK1		0,721	
KK10		0,704	
KK11		0,716	
KK12		0,719	
KK13		0,705	
KK14		0,721	
KK15		0,712	
KK16		0,702	
KK17		0,722	
KK18		0,702	
KK19		0,725	
KK2		0,701	
KK20		0,719	
KK21		0,704	
KK22		0,705	

KK23		0,700	
KK24		0,707	
KK25		0,704	
KK26		0,714	
KK27		0,718	
KK28		0,714	
KK3		0,708	
KK30		0,704	
KK4		0,703	
KK5		0,709	
KK6		0,717	
KK7		0,716	
KK8		0,715	
KK9		0,711	
KT1	0,721		
KT10	0,721		
KT11	0,769		
KT12	0,708		
KT13	0,721		
KT14	0,740		
KT15	0,722		
KT17	0,723		
KT18	0,716		
KT2	0,709		
KT20	0,711		
KT3	0,752		
KT4	0,725		
KT6	0,748		
KT7	0,754		
KT8	0,717		
KT9	0,712		
PE1			0,765
PE10			0,751
PE11			0,780
PE12			0,718
PE2			0,765

PE3			0,755
PE4			0,758
PE5			0,734
PE6			0,755
PE7			0,707
PE8			0,707
PE9			0,726

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Pada pernghitungan model kedua menunjukkan masing-masing item kuesioner memiliki nilai $>0,7$. Maka model penelitian yang digunakan yaitu model penelitian yang kedua.

2. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item kuesioner dinyatakan valid maka Langkah selanjutnya memastikan nilai reliabilitasnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Pada perhitungan SmartPLS nilai realibilitas dapat dilihat pada tabel *composite reliability*, dimana nilainya harus $>0,7$. Berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai *composite reliability* pada penelitian model kedua:

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Data

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Kepemimpinan Transformasional _(X)	0,944	0,944	0,950
Kepuasan Kerja _(Y)	0,965	0,965	0,967
Pemberdayaan Psikologis _(M)	0,926	0,927	0,937

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan nilai reabilitas kompositnya $>0,7$ semua, maka dapat disimpulkan bahwa data kuesioner pada penelitian ini sudah valid dan reliabel.