

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK swasta yang berlokasi di kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Peneliti memilih wilayah ini untuk menjadi tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan November 2022.

#### **3.2 Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2016). Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dan jenis penelitian yang digunakan analisis deskriptif survei yang menggunakan kuesioner dengan *google form* dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Model dalam penelitian ini menggunakan model analisis alur (*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 yaitu pemberdayaan psikologis (X1) sebagai

variabel independen, kepuasan kerja variabel mediasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Marsofiyati & Usman (2019) populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik umum terdiri dari bidang-bidang yang digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan karakteristik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sekolah SMK swasta
2. Wilayah di Jakarta Timur
3. Sekolah dengan akreditasi B
4. Guru secara umum

Berdasarkan pada teori sebelumnya, bahwa populasi adalah objek/subjek yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dan sesuai dengan kebutuhan penelitiannya. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memilih beberapa sekolah SMK swasta berakreditasi B di Jakarta Timur karena setelah mengamati sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya di latar belakang mengenai rendahnya komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 182 guru, berikut tabel SMK swasta yang dijadikan populasi dalam penelitian ini.

**Tabel III. 1 Data guru SMK swasta yang menjadi populasi**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	SMK Jakarta Timur Satu	50 guru	50/1,455	34
2	SMK Pandawa	23 guru	23/1,455	16
3	SMK YP Darul Mukminin	25 guru	25/1,455	17

4	SMK Hatawana	24 guru	24/1,455	16
5	SMK Kawula Indonesia	20 guru	20/1,455	14
6	SMK Al Hadiriyah	19 guru	19/1,455	13
7	SMK Perguruan Rakyat 2 Jakarta	21 guru	21/1,455	15
Total		182 guru		125

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

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan menurut Usman & Marsofiyati (2019) sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan pada suatu penelitian. Pada penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster proportional sampling*.

Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tidak memiliki responden yang terlalu besar jumlahnya. Berdasarkan populasi tersebut, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dan dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5% sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of error* 5%.

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

**Keterangan :***n* : Jumlah sampel*N* : Jumlah populasi*e* : *Margin of eror*

Berdasarkan hal tersebut, untuk memperkuat hasil perhitungan sampel pada penelitian ini peneliti mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 125 guru.

$$n = \frac{182}{1+182(0,5)^2}$$

$$n = \frac{182}{1+182(0,0025)}$$

$$n = \frac{182}{1+0,455}$$

$$n = \frac{182}{1,455}$$

$$n = 125$$

**3.4 Pengembangan Instrumen**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu pemberdayaan psikologis sebagai variabel *independent*, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel *dependent*. Instrumen pada penelitian ini untuk mengukur ketiga variabel tersebut yaitu sebagai berikut :

**3.4.1 Komitmen Organisasi****a. Definisi Konseptual**

Komitmen organisasi adalah suatu ikatan individu dengan organisasinya yang memunculkan keinginan tetap bertahan berdasarkan tujuan serta nilai-nilai pada organisasinya.

**b. Definisi Operasional**

Komitmen organisasi adalah persepsi diri tentang suatu hubungan atau ikatan antara individu dengan organisasinya yang memunculkan keinginan dan memilih untuk tetap bertahan pada organisasinya berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan nilai-nilai

pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normative melalui indikator keterikatan individu dengan organisasinya, memilih untuk bertahan di organisasinya, dan loyalitas individu.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen pada variabel komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen dari Allen & Meyer (1991). Kuesioner ini juga telah digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Gatling (2016), Keskes (Keskes et al., 2018), dan Yang & Chan (2008). Kisi instrumen komitmen organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel III. 2 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				(+)	(-)		(+)	(-)
1	Komitmen afektif	Keterikatan individu dengan organisasinya	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	✓			✓	
2			Saya menganggap masalah yang terjadi di organisasi ini adalah masalah saya sendiri	✓			✓	
3			Saya merasa tidak seperti “bagian	✓			✓	

			keluarga” di organisasi ini					
4			Saya merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi ini	✓				✓
5			Akan sulit bagi saya meninggalkan organisasi ini, meskipun saya menginginkannya	✓				✓
6	Komitmen berkelanjutan	Memilih untuk bertahan menjadi anggota di organisasinya	Banyak hal yang terganggu dalam hidup saya, jika saya meninggalkan organisasi ini		✓		✓	
7			Saya akan kehilangan banyak hal, jika saya keluar dari organisasi ini		✓		✓	
8			Saat ini bertahan di organisasi saya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	✓				✓
9	Komitmen normatif	Loyalitas individu	Saya tidak percaya jika seseorang harus setia dengan organisasinya		✓		✓	

10			Saya percaya pada nilai kesetiaan terhadap organisasi	✓			✓	
11			Saya terus bekerja di organisasi ini karena saya percaya loyalitas itu penting	✓			✓	
12			Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini, meskipun ada penawaran dari tempat lain	✓		✓		

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala *likert* yang disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut tabel mengenai model skala *likert* dalam penelitian ini :

Tabel III. 3 Skala Penelitian untuk Komitmen Organisasi

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 Pemberdayaan Psikologis

#### a. Definisi Konseptual

Pemberdayaan psikologis adalah peningkatan motivasi intrinsik dalam diri individu mengenai bagaimana peran pekerjaannya, dan memiliki otonomi sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### b. Definisi Operasional

Pemberdayaan psikologis adalah suatu peningkatan motivasi dalam diri individu yang berkaitan dengan bagaimana peran pekerjaannya, kemampuan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan memiliki otonomi sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberdayaan psikologis dapat diukur dengan menggunakan empat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact* melalui indikator peran pekerjaan, kepercayaan diri, perasaan untuk memilih dan menentukan, dan kemampuan dalam mempengaruhi hasil.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen pada variabel pemberdayaan psikologis yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen dari Spreitzer (1995). Kuesioner ini juga telah digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Amundsen (2015), Zhang (2020), dan Rothman (2009) . Kisi instrumen pemberdayaan psikologis dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel III. 4 Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan Psikologis**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				(+)	(-)		(+)	(-)
1	<i>Meaning</i>	Peran Pekerjaan	Pekerjaan yang saya lakukan	✓			✓	



			penting bagi saya					
2			Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya	✓			✓	
3			Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi saya	✓			✓	
4			Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan	✓			✓	
5	<i>Competence</i>	Kepercayaan Diri	Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan aktivitas kerja	✓			✓	
6			Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	✓			✓	

7			Saya memiliki otonomi dalam menentukan cara untuk melakukan pekerjaan	✓			✓	
8	<i>Self Determination</i>	Perasaan untuk memilih dan menentukan	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya	✓		✓		
9			Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk bebas dan mandiri dalam melakukan pekerjaan saya	✓			✓	
10			Dampak saya pada apa yang terjadi di tempat kerja saya sangat besar	✓			✓	
11	<i>Impact</i>	Kemampuan untuk mempengaruhi hasil	Saya memiliki kendali atas apa yang terjadi di tempat kerja saya	✓			✓	

12			Saya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap apa yang terjadi di tempat kerja saya	✓			✓	
----	--	--	---	---	--	--	---	--

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala *likert* yang disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Berikut tabel mengenai model skala *likert* dalam penelitian ini :

**Tabel III. 5 Skala Penelitian untuk Pemberdayaan Psikologis**

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 Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang mengenai rasa puas dan tidak puas tentang penilaian terhadap pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu.

### b. Definisi Operasional

Kepuasan adalah suatu sikap emosional yang dimiliki oleh seseorang mengenai rasa puas dan tidak puas tentang penilaian pekerjaannya berdasarkan kriteria dan standar tertentu yang dijadikan acuan dalam menilai hal tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan lima dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keberhasilan dalam bekerja, perolehan gaji yang sesuai, kesempatan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen pada variabel kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen dari (Spector, 1985). Kuesioner ini juga telah digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Malik et al (2016), Zhang (2020) dan Rothman (2009), Ibrahim (2014). Kisi instrumen pemberdayaan psikologis dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel III. 6 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Butir Uji Coba		Drop	Butir Final	
				(+)	(-)		(+)	(-)
1	Pekerjaan itu sendiri	Keberhasilan dalam bekerja	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya		✓		✓	
2			Saya suka melakukan hal-	✓			✓	

			hal yang saya lakukan di tempat kerja					
3			Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya	✓				✓
4			Pekerjaan saya menyenangkan	✓				✓
5			Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan	✓				✓
6			Kenaikan pembayaran gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi		✓		✓	
7	Gaji	Gaji yang sesuai	Saya merasa tidak dihargai oleh tempat kerja terkait dengan apa yang mereka bayarkan kepada saya		✓			✓
8			Saya merasa puas dengan peluang untuk kenaikan gaji	✓				✓

9			Sangat sedikit peluang untuk mendapatkan promosi di tempat kerja saya		✓	✓		
10	Promosi	Kesempatan untuk mengembangkan diri	Mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki peluang yang sama untuk dipromosikan	✓		✓		
11			Saya merasa puas dengan peluang untuk mendapatkan promosi	✓			✓	
12			Atasan saya cukup kompeten untuk melakukan pekerjaannya	✓			✓	
13	Supervisor	Pengawasan	Atasan saya berperilaku tidak adil terhadap saya		✓	✓		
14			Atasan saya menunjukkan perilaku kurang peduli terhadap		✓			✓

			perasaan bawahannya					
15			Saya suka atasan saya	✓				✓
16			Saya suka orang-orang yang bekerja dengan saya	✓				✓
17	Rekan Kerja	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Saya merasa harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya daripada yang seharusnya karena ketidakmampuan orang yang bekerja dengan saya			✓	✓	
18			Saya menikmati bekerja sama dengan rekan kerja saya	✓				✓
19			Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja			✓	✓	

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert yang disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai

dengan tingkat jawabannya. Berikut tabel mengenai model skala likert dalam penelitian ini :

**Tabel III. 7 Skala Penelitian untuk Kepuasan 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 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik survei yang hanya menggunakan sebagian dari populasi, atau menggunakan sampel dari populasi. Penelitian ini peneliti memperoleh data primer, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah, wawancara, survei, dan kuesioner yang dibagikan melalui *google form*. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Adapun mengenai kuesioner dalam penelitian dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

#### 1. Pengujian validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan PLS adalah dengan melihat *loading factor* dan nilai tersebut harus  $> 0,7$  dan dapat dikatakan indikator tersebut dapat dikatakan valid.

#### 2. Pengujian reabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur realibel suatu kuesioner. Pengujian reabilitas menggunakan PLS yaitu dengan melihat nilai *composite reability* dan nilainya harus  $> 0,7$  sehingga dapat dikatakan reliabel.

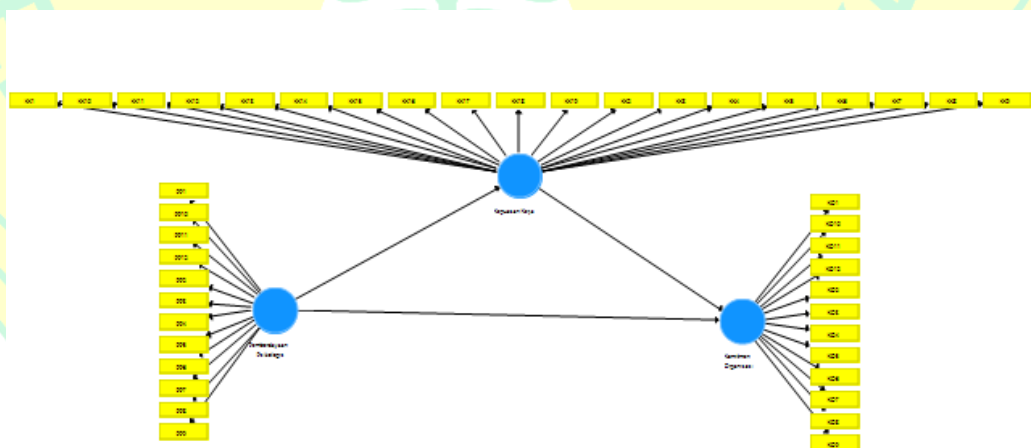


### 3.5.1 Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan kosntruk penelitian. Model penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *independent* (komitmen organisasi), variabel *dependent* (pemberdayaan psikologis), dan variabel *intervening* (kepuasan kerja). Selanjutnya, model awal penelitian ini terdiri dari empat puluh tiga (43) butir pernyataan; dua belas (12) butir pernyataan pada variabel pemberdayaan psikologis ; sembilan belas (19) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja ; dan dua belas (12) butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi.

Pada model penelitian pertama, peneliti menggunakan 43 butir pernyataan dan terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat validitas sehingga tidak dapat digunakan untuk tahap selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan *dropping out* pada butir pernyataan yang tidak valid tersebut dan melakukan pengujian validitas instrument kembali. Adapun instrument pada model pertama adalah sebagai berikut :

**Gambar III. 1 Model Awal Peneltian**



**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)**

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk menguji instrumen yang baik harus memiliki dua persyaratan yang penting diantaranya yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Adapun untuk uji validitas dan uji reabilitas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dengan menggunakan PLS adalah dengan melihat *loading factor* dan nilai tersebut harus  $> 0,7$  dan dapat dikatakan indikator tersebut dapat dikatakan valid. Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas pada indikator pertama :

**Tabel III. 8 Loading Factor First Model**

	Pemberdayaan Psikologis	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
PP1	0.727		
PP2	0.868		
PP3	0.905		
PP4	0.905		
PP5	0.852		
PP6	0.735		
PP7	0.726		
PP8	0.686		
PP9	0.818		
PP10	0.746		
PP11	0.848		
PP12	0.742		
KK1		0.743	
KK2		0.766	
KK3		0.724	

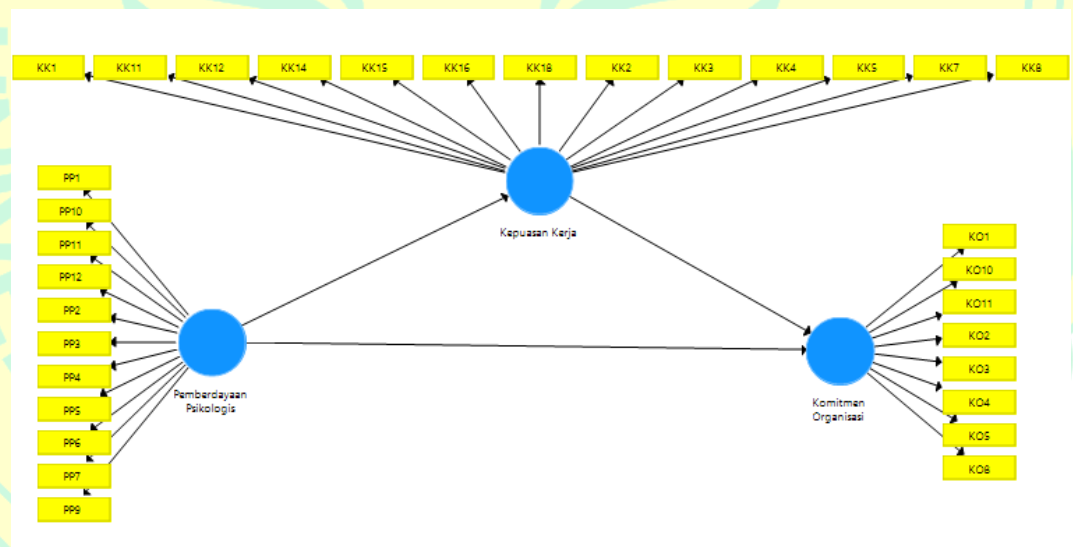
KK4		0.730	
KK5		0.784	
KK6		0.569	
KK7		0.806	
KK8		0.745	
KK9		0.431	
KK10		0.678	
KK11		0.788	
KK12		0.754	
KK13		0.683	
KK14		0.806	
KK15		0.749	
KK16		0.732	
KK17		-0.120	
KK18		0.711	
KK19		0.253	
KO1			0.778
KO2			0.762
KO3			0.842
KO4			0.777
KO5			0.738
KO6			-0.074
KO7			0.026
KO8			0.744
KO9			0.424
KO10			0.777
KO11			0.800
KO12			0.568

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan pada hasil *loading factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa satu indikator dari variabel pemberdayaan psikologis memiliki nilai  $< 0,7$  yaitu indikator PP8, maka indikator tersebut harus di drop. Selain itu, indikator yang memiliki nilai  $< 0,7$  pada variabel kepuasan kerja yaitu KK6, KK9, KK10, KK13, KK17, KK19 dan indikator pada variabel komitmen organisasi yaitu KO6,KO7,KO9,KO12 harus di drop.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti harus membuat model penelitian kedua. Butir pernyataan yang memiliki syarat validitas akan digunakan pada model penelitian kedua. Selanjutnya, peneliti melanjutkan tahapan uji validitas dengan membuat *second model* (model penelitian kedua) yang dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar III. 2 Second Model**



**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)**

Adapun hasil perhitungan *loading factor* pada model penelitian kedua (*second model*) adalah sebagai berikut :

**Tabel III. 9 Loading Factor Second Model**

	Pemberdayaan Psikologis	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
PP1	0.731		
PP2	0.883		
PP3	0.903		
PP4	0.913		
PP5	0.855		
PP6	0.739		
PP7	0.722		
PP9	0.809		
PP10	0.755		
PP11	0.840		
PP12	0.761		
KK1		0.738	
KK2		0.779	
KK3		0.742	
KK4		0.755	
KK5		0.808	
KK7		0.781	
KK8		0.723	
KK11		0.801	
KK12		0.768	
KK14		0.792	
KK15		0.756	
KK16		0.748	
KK18		0.720	
KO1			0.771

KO2			0.771
KO3			0.856
KO4			0.797
KO5			0.740
KO8			0.727
KO10			0.751
KO11			0.838

**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)**

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai  $> 0,7$  maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada model penelitian kedua ini adalah valid. Oleh karena itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kedua.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel suatu kuesioner. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dan pengujian reliabilitas ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilainya harus  $> 0,7$  sehingga dapat dikatakan reliabel. Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel III. 10 Composite Relibility**

Variabel	Composite Relibility	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	0,955	Relibel
Kepuasan Kerja	0,943	Relibel
Komitmen Organisasi	0,925	Relibel

**Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2022)**

Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* pada tabel diatas, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $> 0,7$  , sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Analisis data deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data. 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*.

### 3.6.2 Analisis data statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau dikenal dengan analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMARTPLS. Dalam metode *Partial Least Square* (PLS), teknik analisa yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model*, dan juga pengujian hipotesa.

### 3.6.3 Analisa *outer model*

Analisa *outer model* merupakan suatu model pengukur yang menggambarkan bagaimana setiap variabel manifes yang terdiri dari indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Analisa *outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument, yang terdiri dari :

#### 1. *Convergent validity*

*Convergent validity* terkait dengan prinsip bahwa variabel dari inventarisasi yang dibangun harus sangat berkorelasi. Ukuran refleksif individu dapat dikatakan tinggi apabila berkorelasi  $> 0,7$

dengan konstruk yang ingin diukur. Namun, menurut Ghazali (2006) nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* adalah suatu pengukuran atau manifest variabel pada konstruk dalam suatu penelitian, dengan indikator-indikator yang dipergunakan dan diharapkan tidak bersifat undimensional. Dalam melakukan pengujian terhadap validitas diskriminan kita dapat melihat nilai *cross loading*, nilai *cross loading* yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstraklainnya.

3. *Composite reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Apabila nilai  $> 0,7$  dapat dikatakan memiliki bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Apabila variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### 3.6.4 Analisis Inner Model

*Inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, dan *variance inflation factor* (VIF).

#### 1. T- statistics

T-*statistics* digunakan untuk jalur yang dihipotesiskan dan alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Jika suatu penelitian menggunakan derajat alpha 5% , maka nilai yang ditetapkan adalah 1,96. Berdasarkan hal tersebut, jika nilai t-statistik  $> 1,96$  maka hipotesis tingkat signifikan dapat diterima.



## 2. *R-Square*

*R-square* digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan melihat nilai dari *R-square*. Menurut Ghazali & Latan (2006.) kriteria mengenai *R-square* adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $R^2 > 0,75$  mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* yaitu besar atau kuat.
- b. Jika nilai  $R^2 < 0,50$  mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependen* yaitu sedang.
- c. Jika nilai  $R^2 < 0,25$  mengidentifikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* yaitu kecil atau lemah.

## 3. *F-Square*

*F-square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari konstruk laten variabel *independent* terhadap konstruk laten variabel *dependent*. Berikut ini adalah kriteria pengujian *F-square* sebagai berikut :

- a. Apabila nilai *f-square*  $< 0,02$ , maka hubungan antara variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* yaitu lemah atau kecil.
- b. Apabila nilai *f-square*  $> 0,15$ , maka hubungan antara variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* yaitu sedang.
- c. Apabila nilai *f-square*  $> 0,35$ , maka hubungan antara variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* yaitu lemah atau besar.

## 4. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Pengujian *variance inflation factor (VIF)* bertujuan untuk pengujian multikolinearitas dalam membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Apabila terdapat korelasi yang kuat berarti

model korelasi tersebut mengandung masalah. Berikut kriteria pengujian VIF sebagai berikut :

- a. Nilai VIF  $> 5,00$ , terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Nilai VIF  $< 5,00$ , tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis *direct effect* (pengaruh langsung) : (koefisien jalur)

Analisis *direct effect* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berikut ini adalah kriteria pada analisis *direct effect* :

##### a. *Path coefficients* (koefisien jalur)

- a) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah searah jika nilai suatu variabel independen meningkat atau naik, maka nilai variabel *dependent* juga meningkat atau naik.
- b) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah searah jika nilai suatu variabel *independent* meningkat atau naik, maka nilai variabel *dependent* juga meningkat atau naik

##### b. Nilai probabilitas/signifikasi (*p-value*)

- a) Nilai *p-values*  $< 0,05$ , maka pengaruh terhadap variabel signifikan.
- b) Nilai *p-values*  $> 0,05$ , maka pengaruh terhadap variabel tidak signifikan.

#### 2. Analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung)

Analisis *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang dimediasi oleh variabel *intervening*. Variabel pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tidak

langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil *bootstrapping* kolom *specific indirect effect*.

### 3. Uji deteksi pengaruh variabel mediator (*sobel test*)

*Sobel test* adalah suatu pengujian untuk mengetahui apakah hubungan melalui variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam menguji seberapa besar peran variabel mediasi dalam memediasi pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* menggunakan uji *sobel test*. Adapun rumus *sobel test* sebagai berikut :

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

Keterangan :

a : koefisien regresi variabel *independent* terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel *dependent*

SEa : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel *independent* terhadap variabel mediasi

SEb : *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel mediasi