

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah Karyawan Perbankan Syariah yang ada di daerah DKI Jakarta. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa kasus seperti yang dijelaskan didalam Bab 1 bahwa tingkat *turnover intention* karyawan pada Perbankan Syariah memiliki angka yang cukup tinggi. Variabel yang diteliti adalah *Islamic Work Ethics*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention*.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah akuntan yang bekerja pada Perbankan Syariah di daerah DKI Jakarta. Metode yang digunakan peneliti adalah *Convenience Sampling*. Seperti diresume dari Sugiarto, *Convenience sampling* adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Cara ini nyaris tidak dapat diandalkan, tapi paling murah dan cepat dilakukan karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui. Penarikan sampel ini bermanfaat penggunaannya pada tahap awal penelitian eksploratif yang ditujukan untuk mencari petunjuk awal tentang suatu kondisi yang menarik perhatian. Hasil yang diperoleh dengan cara ini seringkali dapat menyediakan

bukti-bukti yang cukup melimpah sehingga terkadang pengambilan sampel yang lebih canggih tidak diperlukan lagi.

### **3.3. Operasionalisasi Variabel**

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari masing – masing variabel yang digunakan berikut dengan operasional dan cara pengukurannya.

#### **3.3.1. Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)**

Intensi adalah niat/keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Menurut Mobley (1982) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela maupun tidak sukrela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh (Hussain, et al. 2014) yang di adopsi dan di adaptasi dari Maertz and Campion (2004). Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Interval (*likert*), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: : nilai (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

Dalam variabel ini terdapat pernyataan negatif pada butir pertanyaan nomor 2, 5, 6, dan 7. Oleh karena itu pembobotan skor pada nomor-nomor tersebut harus dibalik. Sebagai contoh jika responden menjawab sangat setuju maka nilai yang didapat bukanlah 5 (lima) melainkan 1 (satu).

#### **3.3.2. *Organizational Commitment***

Steers dan Porter (1987), mengungkapkan komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang loyal terhadap organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Robbins dan Judge (2007), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi suatu keadaan di saat seorang karyawan yakin terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Allen dan Meyer (1993), bahwa komitmen organisasional dibagi atas tiga dimensi yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), (2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), (3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Bozeman dan Perrewé (2001) yang juga digunakan oleh Rokhman (2008). Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Interval (*likert*), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: nilai (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

### **3.3.3. Job Satisfaction.**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008). Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja disini dihitung dengan menggunakan item skala dari Dubinsky dan Harley (1986). Salah satu karakteristik skala dari *Job Satifcation* adalah “Berbicara Jujur, Saya Merasa Bangga dengan Pekerjaan ini”. Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Interval (*likert*), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: nilai (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

### 3.3.4 Etos Kerja Islam

Etos kerja islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Konsep etos kerja Islam didasarkan pada Al-qur’an karena Al-Qur’an merupakan pengawal perilaku umat Islam di semua bidang kehidupan. Selain itu etos kerja Islam juga didasarkan pada perkataan dan perilaku Nabi Muhammad SAW, bahwa dengan kerja keras segala dosa akan diampuni dan bahwa “tidak ada orang yang makan makanan yang lebih baik daripada makanan yang ia makan dari hasil jerih payahnya dalam bekerja (Yousef, 2001)”.

Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Ali (1992). Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Interval (*likert*), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: nilai (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>No. Butir</b>	<b>Indikator Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
-----------------	------------------	-----------------------------	-------------------------

<i>Islamic Work Ethics</i> (Ali, 1992)	1	Kemalasan bukan sifat terpuji	Interval
	2	Niat mengabdikan dalam bekerja merupakan sikap terpuji	Interval
	3	Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain	Interval
	4	Sikap adil dan murah hati merupakan kondisi yang diperlukan di lingkungan kerja	Interval
	5	Bekerja secara maksimal dapat mendorong kemajuan perusahaan	Interval
	6	Dalam bekerja, pegawai harus mengeluarkan kemampuan terbaiknya	Interval
	7	Bekerja bukan sebagai tujuan akhir, tetapi sebagai sarana untuk mendorong pengembangan diri dan hubungan sosial	Interval
	8	Hidup tak ada artinya jika tidak bekerja	Interval
	9	Lebih banyak waktu menganggur berdampak buruk bagi perusahaan	Interval
	10	Hubungan yang kondusif antar pegawai perlu dijaga dengan baik.	Interval
	11	Lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku pegawai	Interval
	12	Kerja kreatif merupakan pangkal kesuksesan dan Prestasi	Interval
	13	Orang yang bekerja berpotensi mendapat keamanan dalam hidup	Interval
	14	Dengan bekerja keras, berpeluang untuk hidup mandiri	Interval
	15	Orang yang sukses adalah	Interval

		orang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	
	16	Seorang pegawai seharusnya bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawabnya	Interval
	17	Nilai dari sebuah pekerjaan terletak pada niat dalam mengerjakannya	Interval

Variabel	No. Butir	Indikator Pernyataan	Skala Pengukuran
<i>Organizational Commitment</i> ( Mowday, Steers, & Porter 1979 dalam Bozeman dan Perewe 2001 )	1	Saya berniat untuk memberikan usaha terbaik lebih dari yang biasa saya lakukan untuk membantu mensukseskan perusahaan.	Interval
	2	Saya mengusulkan kepada teman saya bahwa tempat ini adalah tempat yang terbaik untuk bekerja.	Interval
	3	Saya siap diberikan pekerjaan apapun asalkan tetap bekerja di perusahaan ini.	Interval
	4	Saya akan merasa bahagia jika bisa menghabiskan masa karir saya di perusahaan ini.	Interval
	5	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini karena saya memiliki rasa memiliki dengan orang-orang didalamnya.	Interval

Variabel	No. Butir	Indikator Pernyataan	Skala Pengukuran
<i>Turnover</i>	1	Saya sering berpikir untuk	Interval

<b>Intention (Y)</b> (Hussain et al, 2014)		keluar dari pekerjaan ini	
	2	Saya berencana akan mencari pekerjaan baru dalam 1 tahun mendatang	Interval
	3	Saya akan meninggalkan perusahaan ini tahun depan	Interval
	4	Saya sudah melihat ke berbagai website perusahaan untuk mencari apakah ada lowongan pekerjaan tersedia	Interval
	5	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini	Interval

*Sumber: Data sekunder diolah*

<b>Variabel</b>	<b>No. Butir</b>	<b>Indikator Pernyataan</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
<b>Job Satisfaction (X)</b> (Hussain et al, 2014)	1	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya	Interval
	2	Saya merasa puas dengan apa yang telah saya dapat dan saya lakukan di pekerjaan ini.	Interval
	3	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang sedang saya lakukan saat ini.	Interval
	4	Saya merasa puas dengan lingkungan tempat saya bekerja.	Interval
	5	Tempat kerja saya telah memberikan kesejahteraan kepada pegawainya.	Interval

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua cara yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

#### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Peneliti memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Perbankan Syariah. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner Perbankan Syariah secara langsung ataupun melalui perantara. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari akuntan yang berkerja pada Perbankan Syariah sebagai responden dalam penelitian.

## 3.5 Analisis Data

### 3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif didefinisikan merupakan suatu metode dalam menganalisis data, sehingga diperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam deskriptif antara lain: frekuensi, tendensi sentral (*mean, median dan modus*), dispersi (standar deviasi dan varian) dan koefisien korelasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013:19).

## **3.5.2 Uji Kualitas Data**

### **3.5.2.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik ketepatan dan kecermatan suatu instrumen untuk mengukur suatu konsep yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut.

### **3.5.2.2 Uji Realibilitas Data**

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

## **3.5.3 Teknis Analisis Data**

Analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini adalah dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Metode PLS dipilih berdasarkan penelitian terdahulu dan dipertimbangkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten yang dengan indikator *formative*.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan

adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program SMARTPLS.

Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya).

*Structural Equation Model* (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Dengan SEM, akan mampu menganalisis hubungan antara variabel laten dengan variabel indikatornya, hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, juga mengetahui besarnya kesalahan pengukuran. Disamping hubungan kausal searah, SEM juga memungkinkan untuk menganalisis hubungan dua arah yang seringkali muncul dalam ilmu sosial dan perilaku.

SEM termasuk keluarga *multivariate statistics* depensi yang memungkinkan dilakukannya analisis satu atau lebih variabel independen dengan satu atau lebih variabel dependen. Baik variabel dependen maupun independen yang dipergunakan boleh berbentuk variabel kontinue ataupun diskret, dalam bentuk variabel latent atau teramati. Dalam prakteknya, SEM merupakan gabungan dari dua metode Statistika yang terpisah yang melibatkan analisis faktor (*factor analysis*) dan model persamaan simultan (*simultaneous equation modelling*) yang dikembangkan di ekonometrika.

SEM adalah generasi kedua teknik analisi multivariate, yang

memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai seluruh model. Metode SEM terbagi menjadi dua, yaitu : SEM berbasis Covariance dan SEM berbasis Variance. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SEM berbasis Variance atau yang disebut dengan PLS-PM (*Partial Least Square – Path Model*). *Partial Least Square – Path Model* memiliki ciri sebagai berikut:

1. Tidak mensyaratkan normalitas data
2. Ukuran sampel minimal 30
3. Dapat mengestimasi model yang kompleks (<1000 indikator)
4. Relasi antara variabel laten dengan indikatornya berbentuk formatif.

Tidak seperti analisis multivariate biasa, SEM dapat menguji secara bersama:

- a) Model *structural* (model struktural) : hubungan antara variabel independen dan variabel dependen
- b) Model *Measurement* (model pengukuran) : hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel manifes (indikatornya).

Penggabungan pengujian model struktural dan pengukuran tersebut, memungkinkan peneliti untuk :

1. Menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*)
2. Analisis faktor bersamaan dengan uji hipotesis

Menurut Ghozali (2008) proses SEM mencakup beberapa langkah

yang harus dilakukan, yaitu :

### 3.5.3.1 Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan antara variabel laten dan variabel manifest (indikator). Variabel laten adalah variabel yang tidak secara langsung diamati, tetapi disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung. Variabel manifest adalah variabel yang besaran kuantitatifnya diketahui secara langsung atau dapat dilihat secara kasat mata.

### 3.5.3.2 Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

*Inner Model* yaitu Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas dalam model yaitu OC dan JC. variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas dalam persamaan yaitu TI. Hubungan antara keduanya di moderasi oleh IWE.

### 3.5.3.3 Mengkonstruksi diagram Jalur

Dalam mengkonstruksi diagram jalur, model struktural dan model

pengukuran digabung dalam satu diagram yang sering disebut dengan diagram jalur full model. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur yang mengubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya, kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. “Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006:19)”.

#### **3.5.3.4 Konversi diagram Jalur ke dalam Sistem Persamaan**

Diagram jalur yang sudah terkonstruksi pada langkah diatas dapat diformulasikan ke dalam sebuah bentuk persamaan, yang kemudian persamaan pengukuran masing-masing variabel laten dapat dijabarkan ke dalam masing-masing model pengukuran untuk variabel eksogen dan variabel endogen.

#### **3.5.3.5 Estimasi nilai $\alpha$ , $\beta$ dan $\lambda$**

Pada langkah keempat diatas diestimasi menggunakan program Smart PLS. Dasar yang digunakan untuk dalam estimasi adalah *resampling* dengan *Boote strapping* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Tahap

pertama dalam estimasi menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan parameter lokasi (konstanta) (Ghozali 2006:85),

### 3.5.3.6 Evaluasi Model

Pengujian PLS-PM terdiri dari berikut ini :

a) Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi pada outer model bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Uji outer terdiri dari :

1. Standart Loading Factor

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan validity yang semakin tinggi dari indikator tersebut.

2. T-Statistics

Titik kriteria dari T-Statistics adalah 1,96; yaitu nilai kritis pada distribusi T pada taraf signifikansi 5%. Semakin tinggi nilai T yang diperoleh menunjukkan validity yang semakin tinggi dari indikator tersebut.

3. AVE (Average Variance Exctracted)

AVE menunjukkan nilai variance yang diperoleh dari masing-masing variabel laten. Nilai minimal yang diisyaratkan adalah sebesar 0,5. Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh maka semakin

baik dan menunjukkan semakin besar informasi yang diperoleh dan dihasilkan oleh variabel laten tersebut.

#### 4. Composite Reliability dan Cranbach's Alpha

Selain AVE untuk mencari reliabilitas setiap variabel dapat menggunakan *Composite Reliability*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah CR 0,7.

#### 5. Cross-Loading

Kriteria dalam Cross-Loading adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

### b) Uji Inner Model (Model Struktural)

#### 1. T-Statistics

Untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah T-Statistics. Jika menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis untuk T-Statistics adalah 1,96. Jika nilai yang diperoleh berada pada rentang  $-1,96 < T\text{-Stat} < 1,96$  maka uji dinyatakan tidak signifikan. Sebaliknya jika  $T\text{-Statistics} < -1,96$  atau  $> 1,96$  maka dinyatakan signifikan.

#### 2. R-Square

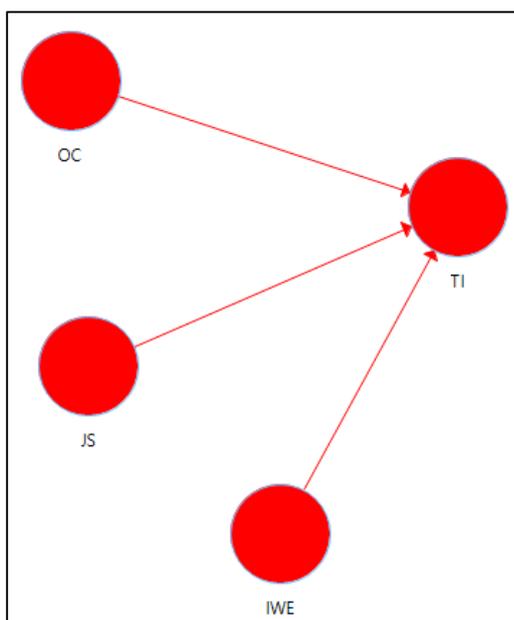
Pengujian R-squared (R<sup>2</sup>) merupakan cara untuk mengukur tingkat Goodness of Fit (GOF) suatu model struktural. Nilai R-squared (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh

variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

R<sup>2</sup> sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik.

### 3.5.3.7 Model awal structural

**Gambar 3.5 Model awal struktural**



### 3.5.3.8 Analisis Efek Moderasi

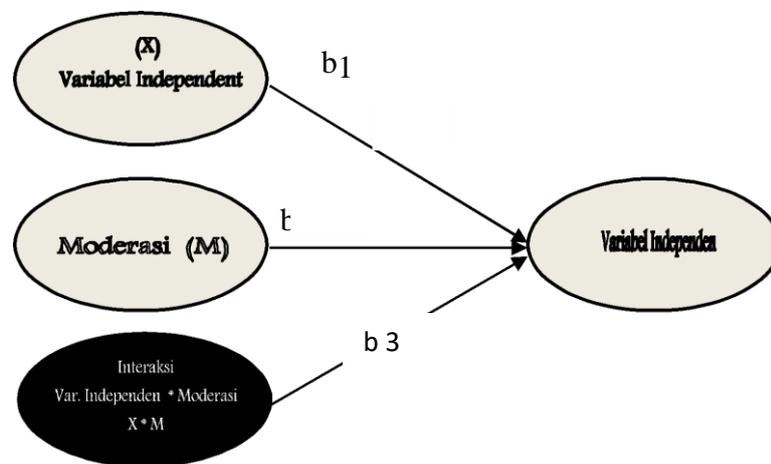
Variabel demografi disini merupakan faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh kepuasan, kepercayaan dan komitmen terhadap loyalitas.. Variabel moderasi dapat diketahui dari pengaruh interaksi dua arah antara variabel independen dengan variabel moderasi dalam memprediksi variabel dependen. Contoh model persamaan hubungan dalam analisis regresi moderasi adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 M_1 + b_3 X_1 * M_i \quad \dots\dots\dots \text{Solimun,} \\ (2011)$$

Variabel moderasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 (empat) jenis

yaitu moderasi murni (*pure moderasi*), moderasi semu (*quasi moderasi*), moderasi potensial (*homoligiser moderasi*), dan moderasi sebagai prediktor (*predictor moderation*). Adapun identifikasi permodelan hubungan kepuasan terhadap loyalitas yang dimoderasi demografi ditunjukkan pada gambar 4.2.

Gambar 4.2. : Contoh klasifikasi tipe peran moderasi



Sumber : Solimun, (2011)

Berdasarkan gambar 4.2. menggambarkan klasifikasi efek moderasi dalam penelitian ini. Selanjutnya pengklasifikasian peran demografi pada pengaruh variabel kepercayaan, dan komitmen dengan loyalitas ditentukan sesuai langkah 1 – 4 diatas, dan dalam pengolahannya diolah secara simultan.

1. Jika nilai koefisien pengaruh (**b2**) tidak signifikan, dan variabel interaksi (**b3**) signifikan, maka tipe moderasi diklasifikasikan sebagai

moderasi murni (*pure moderasi.*)

2. Jika nilai koefisien pengaruh antara **(b2)** signifikan, dan variabel interaksi **(b3)** signifikan, maka tipe moderasi diklasifikasikan sebagai moderasi semu (*quasi moderasi.*)
3. Jika nilai koefisien pengaruh antara **(b2)** tidak signifikan, dan variabel interaksi **(b3)** tidak signifikan, maka tipe moderasi diklasifikasikan sebagai moderasi potensial (*homologiser moderasi.*)
4. Jika nilai koefisien pengaruh antara **(b2)** signifikan, dan variabel interaksi **(b3)** tidak signifikan, maka tipe moderasi diklasifikasikan sebagai prediktor moderasi (*predictor moderasi.*)

### 3.6 Uji validitas awal

Uji Validitas awal dilakukan untuk menyiapkan kuesioner dengan kevalidan yang baik agar ketika disebar kepada responden tidak terjadi kebingungan dari para responden untuk menjawab pertanyaan. berikut hasil dari uji validitas awal. Ada di lampiran XIV dan XV,

Setelah dilakukan uji validitas di Learning center Bank Syariah Mandiri dengan 33 kuesioner terisi. Maka didapatkanlah hasil seperti diatas. Lalu loading factor dengan angka dibawah 0,5 akan dihapus karena dinyatakan tidak valid. Dan dihasilkan kuesioner dengan indikator yang telah dihapus beberapa agar siap untuk disebar kepada responden.