

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Panarub Dwikarya yang beralamat di Jl. Raya Serang KM. 14, RW. 05. Telagasari, Kec. Cikupa Tangerang, Banten 15710. Peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu kepemimpinan autentik, modal psikologi dan komitmen organisasi. Data sekunder yang dimiliki oleh Peneliti menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi pada diri karyawan PT. Panarub Dwikarya rendah, hal ini dilihat dari intensitas *turnover* karyawan yang tinggi disetiap periodenya.

Penelitian ini membutuhkan waktu selama tiga bulan terhitung mulai bulan Oktober 2019 sampai Desember 2019. Waktu tersebut efektif bagi Peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Metode menurut Sugiyama (2008) adalah suatu tingkat representasi tinggi dari suatu teori yang biasanya didesain menggunakan simbol atau analogis secara fisik. Sedangkan metode penelitian menurut Sugiono (2007) adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan

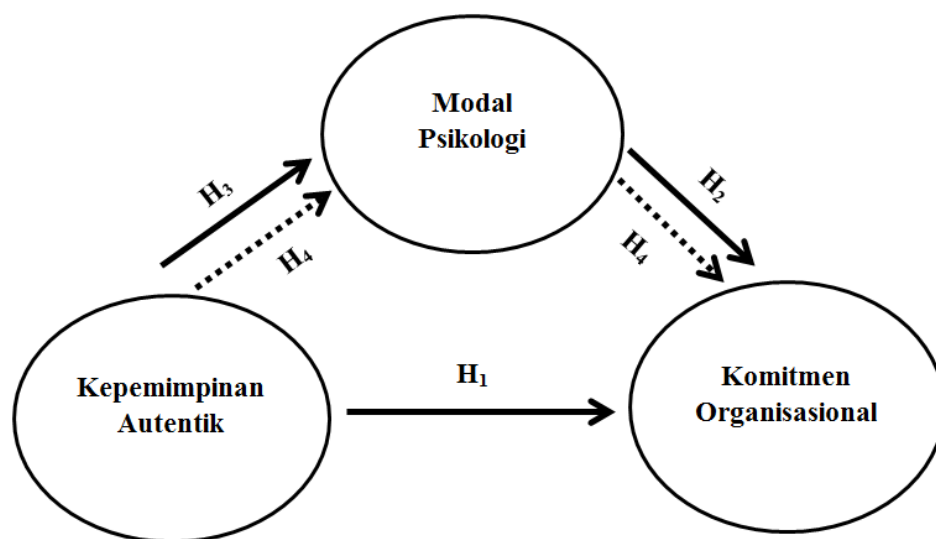
dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan PT. Panarub Dwikarya terhadap pernyataan yang diajukan.

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

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

2. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan autentik (X_1), terhadap komitmen organisasi (Y) dimediasi oleh modal psikologi (X_2). Konstelasi pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1. Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas

X_2 : Variabel Intervening

Y : Variabel Terikat

—————> : Arah pengaruh

.....> : Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian atau hal-hal yang menarik bagi Peneliti untuk ditelaah (Sekaran, 2010). Menurut Kadir (2015) populasi adalah suatu himpunan dengan sifat-sifat yang ditentukan oleh Peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu/variabel/ data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota atau tidak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panarub Dwikarya. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT. Panarub Dwikarya.

Menurut Kadir, (2015). Sample merupakan himpunan bagian atau sebagian dari popuasi yang karakteristiknya benar-benar diselidiki. Sampel terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih (Uma Sekaran, 2010). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling* tertentu. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dimana di dalamnya setiap individu dalam populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih. Dengan pengacakan (*randomization*), sampel yang paling representatif akan memungkinkan Peneliti untuk melakukan generalisasi terhadap suatu populasi.

Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga Peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of*

error 5% dengan memasukan margin eror tersebut kedalam rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin Of Error

Perhitungan jumlah sampel, $n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{110}{1 + 110 \times 0,05^2} = 86,275$ dibulatkan menjadi 86.

Memperkuat hasil perhitungan, Peneliti mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah *sample* yang diambil yaitu benar 86 responden. Adapun untuk penyebaran sampel penelitian dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1. Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
<i>TA- Rekrutment</i>	8	8/1,275	6
<i>Learning Development</i>	9	9/1,275	7
<i>Key performa</i>	10	10/1,275	8
<i>General Affairs</i>	15	15/1,275	12
<i>Healt Savety (K3)</i>	10	10/1,275	8

<i>Transportation</i>	10	10/1,275	8
<i>IT</i>	5	5/1,275	4
<i>PR-Legal</i>	4	4/1,275	3
<i>Costing</i>	8	8/1,275	6
<i>Purchasing</i>	6	6/1,275	5
<i>Marketing</i>	7	7/1,275	5
<i>Accounting</i>	9	8/1,275	7
<i>Engineering</i>	9	8/1,275	7
Jumlah	110		86

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasional sebagai variabel dependen, kepemimpinan autentik sebagai variabel dependen, dan modal psikologis sebagai variabel intervening. Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini:

1. Komitmen Organisasional

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan antara karyawan dengan organisasi yang mampu mempengaruhi psikologis karyawan seperti menjadi setia, berdedikasi, dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan berusaha memenuhi

permintaan organisasi dengan menerapkan nilai-nilai positif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasional dapat diukur dengan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu afektif, kelanjutan dan normatif. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah loyalitas individu, keterikatan individu dengan organisasi, dan memilih untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel komitmen organisasional yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari penelitian Allen & Meyer (1990) dengan reliabilitas *affective commitment* 0,87; *continuance commitment* 0,75; *normative commitment* 0,79 dimana nilai tersebut > 0,70. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel komitmen organisasional terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Gatling (2016), Hardy et al., (2019), Rego (2016), Dappa et al. (2019), Keskes et al. (2018), Wu & Chen (2018). Kisi-kisi instrumen variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasional

No	Dimensi	Pernyataan
1	<i>Affective commitment</i> (Komitmen Afektif)	Saya menganggap masalah yang terjadi pada organisasi ini adalah masalah saya sendiri
2		Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan
4		Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan
5	<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Saya akan kehilangan banyak hal jika saya keluar dari perusahaan
7		banyak hal dalam hidup saya terganggu, jika saya meninggalkan perusahaan ini
9	<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Saya percaya pada nilai kesetiaan terhadap perusahaan
10		Saya percaya jika seseorang harus selalu setia dengan perusahaan

Adaptasi: Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai satu sampai dengan lima sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3. Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasional

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 (2019)

2. Kepemimpinan Autentik

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan autentik merupakan bentuk perilaku seorang pemimpin dengan menampilkan perilaku positif seperti memiliki kesadaran diri dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dipercayainya.

b. Definisi operasional

Kepemimpinan autentik dapat diukur dengan empat dimensi yaitu *self awareness* (kesadaran diri), *relational transparency* (keterbukaan relasional), *balanced processing* (pemrosesan seimbang), *internalized moral perspective* (perspektif moral yang diinternalisasikan). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan autentik adalah kesadaran diri seorang pemimpin, mampu mengekspresikan diri, menampilkan keaslian atau kesungguhan dirinya, mempertimbangkan pendapat oranglain sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan autentik termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel kepemimpinan autentik yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Walumbwa (2008) dengan reliabilitas *self awareness* 0,73; *relational transparency* 0,77; *Internalized moral perspective* 0,73 and *balanced processing* 0,70 dimana nilai tersebut $\geq 0,70$. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kepemimpinan autentik terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Gatling (2016), Iqbal et al. (2018), Rukh et al. (2018), Kim et al. (2019),

Schuckert (2018), Northouse (2016), Rego (2016). Kisi-kisi instrument variabel Kepemimpinan autentik dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Autentik

No.	Dimensi	Pernyataan
1	<i>Self Awareness</i> (Kesadaran Diri)	Pimpinan saya mengetahui kelemahan yang dimilikinya
2		pimpinan saya mampu menjelaskan tentang bagaimana orang lain melihat kemampuan dirinya
3	<i>Relational Transparency</i> (Transparansi Relasional)	Pimpinan saya membiarkan oranglain untuk tahu siapa dirinya yang sesungguhnya
5	<i>Internalized Moral Perspective</i> (Perspektif Moral Yang Diinternalisasikan)	Pimpinan saya melakukan tindakan sesuai dengan nilai yang dipercayainya
6		Pimpinan saya melakukan tindakan sesuai dengan nilai moral yang berlaku
7	<i>Balanced Processing</i> (Pemrosesan Seimbang)	Pimpinan saya mau mendengarkan pendapat yang bertentangan dari oranglain
8		Pimpinan saya mengumpulkan pendapat orang lain sebelum membuat keputusan
<i>Adaptasi: Walumbwa F, Avolio B, Gardner W, Wernsing T, P. S. (2008). Authentic Leadership : Development And Validation Of A Theory-Based Measure. J Manag. 89–126.</i>		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

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

Tabel III.5. Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepemimpinan Autentik

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

3. Modal psikologi

a. Definisi Konseptual

Modal psikologi didefinisikan sebagai kondisi psikologi positif yang memungkinkan orang untuk bereaksi positif terhadap masalah yang dihadapi di tempat kerja dan berperan besar dalam menentukan keberhasilan seseorang.

b. Definisi operasional

Modal psikologi dapat diukur dengan empat dimensi yaitu *Self-Efficacy* (Keyakinan Diri), *Hope* (Berharap), *Resilience* (Ketahanan), *Optimism* (Optimisme). Indikator dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur modal psikologi adalah memiliki keyakinan, berfikiran positif, mampu melampaui batasan diri, fokus terhadap tujuan. Modal psikologi termasuk data primer (diperoleh melalui kuesioner) dengan menggunakan skala likert 5 poin.

c. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel modal psikologi yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang Peneliti adaptasi dari Luthans (2007) dengan reliabilitas *hope* 0,76; *resilience* 0,71; *self efficacy* 0,75 and *optimisme* 0,74 dimana nilai tersebut $\geq 0,70$. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel kepemimpinan autentik terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Gupta (2014), Kim et al. (2019), Schuckert (2018), Rego (2016) (Wu & Chen, 2018), Carmona & Schaufeli (2019). Kisi-kisi instrument variabel Kepemimpinan autentik dapat dilihat pada tabel III.6.

Tabel III.6. Kisi-kisi Instrumen Modal Psikologi

No.	Dimensi	Pernyataan
1	<i>Self-Efficacy</i> (Keyakinan Diri)	Saya merasa percaya diri dalam mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen
3	<i>Hope</i> (Berharap)	Saya menganggap diri saya cukup sukses di tempat kerja
4		Saya selalu memikirkan hal-hal positif ketika menghadapi suatu masalah
5	<i>Resilience</i> (Ketahanan)	Saya mampu menangani kesulitan ditempat kerja
6		saya mampu mengendalikan stress yang saya rasakan
7	<i>Optimism</i> (Optimisme)	Saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan
8		Jika menemui kendala dalam pekerjaan, saya tidak akan berhenti untuk berusaha
<p>Adaptasi: Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). <i>Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541–572</i></p>		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.7

Tabel III. 7. Skala Penilaian Untuk Instrumen Modal Psikologi

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Model Penelitian

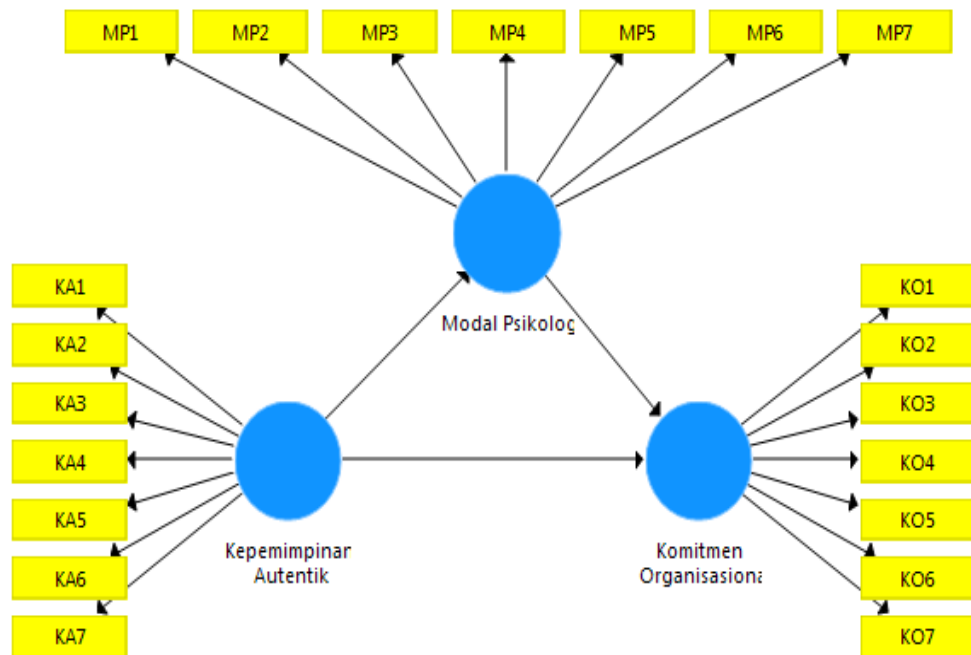
Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan konstruk penelitian. Model awal penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (kepemimpinan autentik), variabel dependen (komitmen organisasional) dan variabel intervening (modal psikologi). Selanjutnya, model awal penelitian terdiri dari dua puluh enam indikator; delapan indikator variabel intervening (modal psikologi); delapan indikator variabel independen (kepemimpinan autentik); dan sepuluh indikator variabel dependen (komitmen organisasional). Dalam model penelitian pertama, terdapat lima indikator yang tidak valid. Selanjutnya, indikator yang telah teruji validitasnya dijadikan model penelitian kedua. Adapun instrumen pernyataan untuk model awal penelitian dapat dilihat pada table III.8.

Tabel III. 8. Instrument Awal Penelitian

Variabel	Dimensi	Pernyataan	Loading Factor
Komitmen Organisasional	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Saya menganggap masalah yang terjadi pada organisasi ini adalah masalah saya sendiri	0,867
		Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan	0,843
		Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di perusahaan ini	0,558
		Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan	0,885
	<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)	Saya akan kehilangan banyak hal jika saya keluar dari perusahaan	0,799
		Saya memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan ini	0,671
		Banyak hal dalam hidup saya terganggu, jika saya meninggalkan perusahaan ini	0,908
		Saya tidak akan meninggalkan perusahaan, meskipun ada penawaran dari perusahaan lain	0,439
	<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Saya percaya pada nilai kesetiaan terhadap perusahaan	0,919
		Saya tidak percaya jika seseorang harus selalu setia dengan perusahaan	0,880
Kepemimpinan Autentik	<i>Self-Awareness</i> (Kesadaran Diri)	Pimpinan saya mengetahui kelemahan yang dimilikinya	0,826
		Pimpinan saya mampu menjelaskan tentang bagaimana orang lain melihat kemampuan dirinya	0,71
	<i>Relational Transparency</i> (Transparansi Relasional)	Pimpinan saya membiarkan oranglain untuk tahu siapa dirinya yang sesungguhnya	0,911
		Pimpinan saya menunjukkan sikap aslinya kepada oranglain	0,417

	<i>Internalized Moral Perspective</i> (Perspektif Moral Yang Diinternalisasikan)	Pimpinan saya melakukan tindakan sesuai dengan nilai yang dipercayainya	0,818	
		Pimpinan saya melakukan tindakan sesuai dengan nilai moral yang berlaku	0,866	
	<i>Balanced Processing</i> (Pemrosesan Seimbang)	Pimpinan saya mau mendengarkan pendapat yang bertentangan dari oranglain	0,842	
		Pimpinan saya mengumpulkan pendapat orang lain sebelum membuat keputusan	0,756	
	Modal Psikologi	<i>Self-Efficacy</i> (Keyakinan Diri)	Saya merasa percaya diri dalam mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen	0,74
			Saya merasa percaya diri membantu menetapkan target di area kerja saya	<u>0,506</u>
<i>Hope</i> (Harapan)		Saya menganggap diri saya cukup sukses di tempat kerja	0,880	
		Saya selalu memikirkan hal-hal positif ketika menghadapi suatu masalah	0,800	
<i>Resilience</i> (Ketahanan)		Saya mampu menangani kesulitan ditempat kerja	0,820	
		Saya mampu mengendalikan stress yang saya rasakan	0,717	
<i>Optimism</i> (Optimisme)		Saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan untuk mampu mencapai tujuan perusahaan	0,871	
		Jika menemui kendala dalam pekerjaan, saya tidak akan berhenti untuk berusaha	0,839	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)



Gambar III. 2. Model Penelitian Pertama

Kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data.

1. Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus $> 0,7$ dan dapat dikatakan indikator tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas butir indikator awal:

Tabel III. 9. Loading Factor Penelitian Pertama

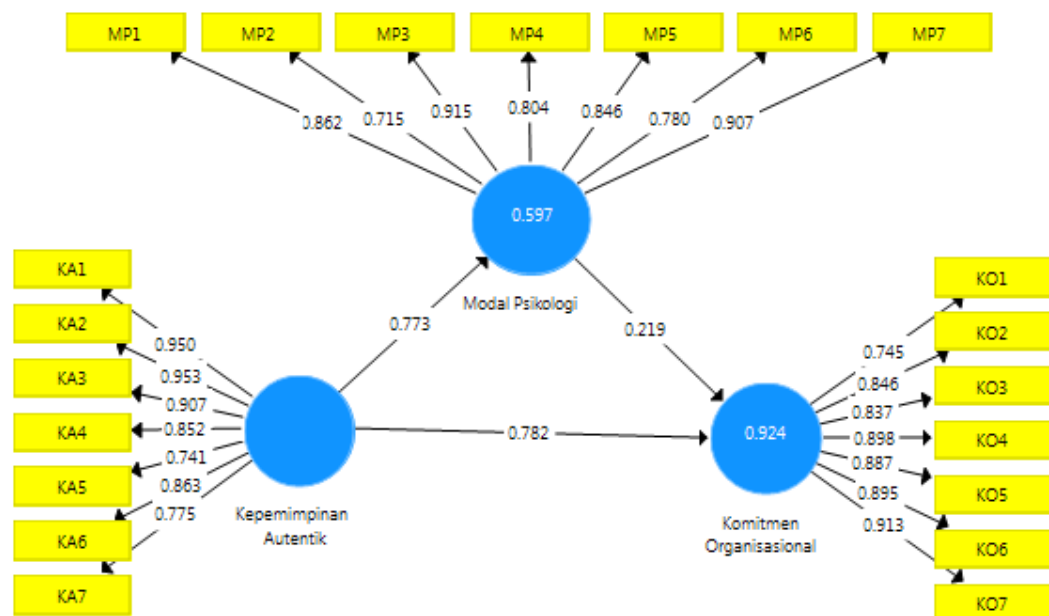
	Kepemimpinan Autentik	Komitmen Organisasional	Modal Psikologi
KA1	0,826		
KA2	0,710		
KA3	0,911		

KA4	<u>0,417</u>		
KA5	0,818		
KA6	0,866		
KA7	0,842		
KA8	0,756		
KO1		0,867	
KO10		0,880	
KO2		0,843	
KO3		<u>0,558</u>	
KO4		0,885	
KO5		0,799	
KO6		<u>0,671</u>	
KO7		0,908	
KO8		<u>0,439</u>	
KO9		0,919	
MP1			0,740
MP2			<u>0,506</u>
MP3			0,880
MP4			0,800
MP5			0,820
MP6			0,717
MP7			0,871
MP8			0,839

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa tiga indikator dari variabel komitmen organisasional memiliki nilai $< 0,7$ yaitu

indikator KO3, KO6, dan KO8, maka indikator tersebut harus di drop. Selain itu, indikator modal psikologi yaitu MP2 dan indikator kepemimpinan autentik yaitu KA4 juga memiliki nilai $< 0,7$ dan dua indikator ini harus di drop. Oleh sebab itu, Peneliti membuat model penelitian kedua. Pernyataan yang memenuhi syarat validitas akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian kedua yaitu model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar III.2.



Gambar III. 3. Model Penelitian Kedua

Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian kedua yang Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel III. 10. Loading Factor Penelitian Kedua

	Kepemimpinan Autentik	Komitmen Organisasional	Modal Psikologi
KA1	0,950		
KA2	0,953		
KA3	0,907		
KA4	0,852		
KA5	0,741		
KA6	0,863		

KA7	0,775		
KO1		0,745	
KO2		0,846	
KO3		0,837	
KO4		0,898	
KO5		0,887	
KO6		0,895	
KO7		0,913	
MP1			0,862
MP2			0,715
MP3			0,915
MP4			0,804
MP5			0,846
MP6			0,780
MP7			0,907

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

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

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai reliabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus diatas 0,7 sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel III.8 hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwasanya nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah $> 0,7$ dan nilai *composite reliability* semua indikator adalah $> 0,7$.

Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Tabel III. 11. Validitas dan Reliabilitas

<i>Indikator</i>	<i>Loading Factors</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Loading Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
KA1	0,950	0,954				
KA2	0,953					
KA3	0,907					
KA4	0,852					
KA5	0,741					
KA6	0,863					
KA7	0,775					
KO1			0,745	0,953		
KO2			0,846			
KO3			0,837			
KO4			0,898			
KO5			0,887			
KO6			0,895			
KO7			0,913			
MP1					0,862	0,941
MP2					0,715	
MP3					0,915	
MP4					0,804	
MP5					0,846	
MP6					0,78	
MP7					0,907	
Keterangan: KA (Kepemimpinan Autentik), MP (Modal Psikologi), KO (Komitmen Organisasional).						

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

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

Tabel III.12. Metode Analisis Data Deskriptif

Analisis Deskriptif	Keterangan	Analisis Deskriptif	Keterangan
<i>Mean</i>	<i>Mean</i> adalah rata-rata sebuah kelompok data. Cara Hitung: Jumlah semua anggota kelompok data dibagi dengan jumlah anggota.	<i>Minimum</i>	Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Median</i>	Nilai paling tengah dari suatu data	<i>Maksimum</i>	Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Mode</i>	<i>Modus</i> data, yang merupakan angka yang paling sering keluar	<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Standar Deviasi</i>	Biasa disebut simpangan baku, yaitu nilai akar kuadrat dari varians.	<i>Count</i>	<i>Count</i> adalah banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data.

<i>Varians</i>	<i>Varians</i> adalah nilai yang didapat dari pembagian hasil penjumlahan kuadrat (sum of squares) dengan ukuran data (n). Dimana ukuran data (n) adalah banyaknya anggota sampel atau observasi.	<i>Range</i>	<i>Range</i> adalah rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum
<i>Minimum</i>	Minimum adalah nilai paling rendah atau paling kecil diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.	<i>Standar error (of mean):</i>	<i>Standar error of mean</i> adalah indeks yang memberikan gambaran dari sebaran rerata sampel terhadap rerata dari rerata keseluruhan kemungkinan sampel (rerata populasi).
<i>Maksimum</i>	Maksimum adalah nilai paling tinggi atau besar diantara semua anggota dalam sebuah kelompok data.	<i>Sum</i>	Jumlah nilai semua anggota dalam sebuah kelompok data.
<i>Range</i>	<i>Range</i> adalah rentang atau jarak antara nilai maksimum dan nilai minimum	<i>Count</i>	<i>Count</i> atau Total adalah banyaknya anggota sampel atau observasi di dalam sebuah kelompok data.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

2. Analisis Data Statistik

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

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

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Para ahli metode penelitian mengelompokan SEM menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Untuk melakukan analisa dengan menggunakan CBSEM maka software yang sering digunakan adalah AMOS dan LISREL sedangkan untuk PLS software yang sering digunakan adalah smartPLS, warpPLS dan XLStat.

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

menggunakan PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015).

Tujuan dari penggunaan PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu Peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Ghozali, 2008). Adapun kriteria PLS adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, dengan catatan ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS (minimal 30).
- b. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong statistic non-parametik.
- c. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metric (rasio dan interval), data berskala kuasai metric (ordinal), atau nominal.

- d. Mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif.
- e. Menangani model yang kompleks dengan banyak pengaruh dan hubungan model struktural. Maksimum >1000 indikator

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

- a. Model *structural* (model struktural), yang juga disebut dengan model bagian dalam, menjelaskan pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen.
- b. Model *measurement* (model pengukuran), yang juga disebut dengan model luar, menjelaskan pengaruh dan hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel indikatornya.

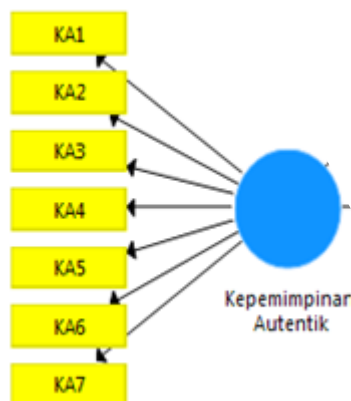
Dalam metode PLS, teknik analisa yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model*, pengujian hipotesa.

1) Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel *manifes* yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang di observasi dan diukur secara langsung. Sedangkan variabel *manifest* adalah variabel yang besaran

kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

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



Gambar III.4. Indikator Reflektif

Sumber: Diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2019)

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

- a. **Convergent Validity** adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan *construct score*, yang dapat

dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur. Sedangkan menurut Ghozali (2008) nilai *outer loading* antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup.

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

2) Analisa Inner Model (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, *f-square*, *Variance Inflation Factor* (VIF).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas (independen) dalam model yaitu kepemimpinan autentik (X_1) dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (dependen) dalam persamaan yaitu komitmen organisasional (Y). Pengaruh keduanya di mediasi oleh modal psikologi (X_2). Adapun cara perhitungan inner model untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **T- Statistics**, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.
2. **R- Square (R^2)**, pengujian *R-square* (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar

proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel laten independen:

- a. Nilai $R^2 = 0.75$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar / kuat.
 - b. Nilai $R^2 = 0.50$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.
 - c. Nilai $R^2 = 0.25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah / kecil.
3. ***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.
4. ***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 , terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

3) Pengujian Hipotesis

1. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

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

a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

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

b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*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. Variabel kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh modal psikologi. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil bootstrapping kolom *specific indirect effect*.

3. Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel intervening atau mediator adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*Sobel test*).

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi

pengaruh A terhadap B digunakan uji *sobel test*. Dimana *sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

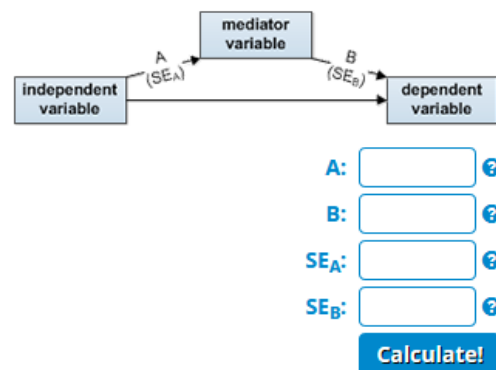
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

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

Untuk memastikan hasil perhitungan adalah tepat, Peneliti juga menggunakan kalkulator online untuk *sobel test* yang diakses melalui web <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.



Gambar III. 5. Kalkulator Sobel Test

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.