

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif sebagai jenis penelitiannya. Dimana secara umum menurut Creswell (2014) metode kuantitatif adalah suatu metode ilmiah yang mengumpulkan dan menggunakan data-data dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan dianalisa lebih lanjut sehingga suatu penelitian dapat mencapai kesimpulan tertentu. Namun, secara spesifik metode kuantitatif adalah suatu metode untuk menguji sebuah teori obyektif yang dilakukan dengan memeriksa pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi suatu kebenaran atau teori dan menganalisa hasilnya sesuai dengan prosedur yang sistematis menggunakan statistik dalam (Zadrozny et al., 2016)

#### 3.2 Gambaran Populasi & Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen atau anggota yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian penelitian yang akan dilakukan (Ferdinand, 2014, p. 171). Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di bank swasta Indonesia, yang mana populasi ini jumlahnya tidak dapat dihitung karena tidak menentu.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebuah perwakilan yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dimana perwakilan atau subset ini diambil karena ketidakmungkinan untuk meneliti seluruh anggota populasi (Ferdinand, 2014, p. 171). Penelitian ini akan menggunakan teknik *non-probability sampling* karena tidak ada *sampling frame* yang lengkap berupa ketidaktahuan mengenai besarnya populasi. Jenis *non-probability sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, khususnya *judgment sampling*, karena sampel tidak dilakukan secara acak melainkan berasal dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi dan telah disesuaikan dengan tujuan penelitian serta telah memenuhi pertimbangan terhadap kriteria-kriteria yang sudah ditentukan (Ferdinand, 2014, p. 179). Adapun kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu, karyawan bank swasta serta telah bekerja minimal kurang lebih satu tahun. Dimana kriteria

tersebut digunakan dengan asumsi bahwa karyawan yang telah bekerja kurang lebih setahun dapat memahami dengan benar mengenai kondisi lingkungan kantor.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis sesuai dengan variabel yang telah ditentukan, oleh karena itu jumlah sampel yang dibutuhkan lebih sedikit dibanding penelitian yang bersifat deskriptif (Ferdinand, 2014, p. 173). Selain itu, karena penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* akibat jumlah populasi yang tidak diketahui dengan pasti (Lemeshow, Jr, Klar, & Lwanga, 1990, pp. 1-2), maka dalam menentukan jumlah sampel akan digunakan rumus, sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \frac{P(1-P)}{1-\alpha/2}}{d^2} \quad \text{(Rumus 3. 1 jumlah sampel)}$$
$$= \frac{1960^2(0.25)}{0.10^2}$$
$$= 97 \text{ (Pembulatan ke atas)}$$

dimana:

$P(1-P) = 0.25$ , dengan  $P$  sebesar 0.5 karena berdasarkan rekomendasi jika peneliti tidak mengetahui tingkat  $P$  dalam suatu populasi maka 0.5 dalam rumus ukuran sampel akan memberikan pengamatan yang cukup.

$Z = 1.960$ , karena  $P$  sebesar 0,5 sehingga tingkat keyakinan adalah 95%.

$d = 0.1$ , karena  $P$  sebesar 0,5

Menurut Roscoe (1975) dalam (Ferdinand, 2014, p. 173) dalam menentukan besar sampel penelitian, ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 telah memadai bagi kebanyakan penelitian. Oleh karena itu, melihat dari hasil perhitungan sampel yang telah dihitung serta persyaratan yang ditentukan maka penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 120.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini akan menggunakan empat variabel yaitu variabel bebas atau independen ( $X$ ), variabel terikat atau dependen ( $Y$ ), dan variabel mediasi ( $Z1$  dan  $Z2$ ). Variabel bebas adalah suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain, lalu variabel mediasi adalah variabel yang digunakan untuk menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini akan mengangkat *ethical*

*leadership* sebagai variabel bebas (X), *employee performance* sebagai variabel terikat (Y), lalu *employee engagement* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi (Z1 dan Z2).

### **3.3.1 Ethical Leadership (X)**

#### **3.3.1.1 Definisi Operasional Ethical Leadership**

*Ethical leadership* menurut Brown et al. (2005, p.120) adalah sebuah bentuk *leadership* yang berdasarkan pada perilaku demonstrasi yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan mempromosikan perilaku tersebut kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah (dalam Kia et al., 2019).

#### **3.3.1.2 Indikator Ethical Leadership**

*Ethical leadership* ini akan diukur dengan mengacu pada item *Ethical Leadership Survey* (ELS), dimana pernyataan mengenai atasan ini akan mengarah pada pimpinan cabang/*branch manager* dari suatu kantor cabang bank swasta terkait. Adapun item ELS yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah item yang dikembangkan oleh Brown et al. (2005) yang terdiri dari 10 indikator (dalam Qing et al., 2019), yaitu:

1. Atasan saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis.
2. Atasan saya mendefinisikan kesuksesan bukan hanya dari hasil tetapi juga melalui cara memperolehnya.
3. Atasan saya mendengarkan apa yang dikatakan karyawan.
4. Atasan saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika.
5. Atasan saya membuat keputusan yang adil dan seimbang.
6. Atasan saya dapat dipercaya.
7. Atasan saya mendiskusikan etika atau nilai bisnis dengan karyawan.
8. Atasan saya memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar dalam hal etika.
9. Atasan saya memikirkan kepentingan terbaik karyawan.
10. Atasan saya ketika membuat keputusan, bertanya “apa hal yang benar untuk dilakukan?”

### **3.3.2 Employee Engagement (Z1)**

#### **3.3.2.1 Definisi Operasional *Employee Engagement***

Menurut Kahn, (1990) *employee engagement* adalah suatu perilaku yang berbeda dan unik dari karyawan yang terkait dengan peran yang dijalankan oleh masing-masing karyawan dalam suatu organisasi, dimana keterlibatan tersebut dilihat sebagai pribadi yang mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional (dalam Sugianingrat et al., 2019)

#### **3.3.2.2 Indikator *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli et al. (2002) *employee engagement* diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) melalui tiga dimensi indikator (dalam Balwant et al., 2019), yaitu:

a) *Vigor*, hal ini mengacu pada tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental, dan kesediaan karyawan untuk mengerahkan seluruh upaya yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

Dimana dalam penelitian ini *vigor* akan diukur melalui :

1. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.
2. Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi.
3. Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik.
4. Saya bisa melanjutkan pekerjaan saya untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu.
5. Di tempat kerja saya, saya sangat tangguh secara mental.
6. Di tempat kerja saya, saya merasa kuat dan bersemangat.

b) *Dedication*, hal ini mengacu pada kuatnya tingkat keterlibatan seseorang dengan pekerjaannya.

Dimana dalam penelitian ini *dedication* akan diukur melalui :

1. Bagi saya, pekerjaan saya menantang
2. Pekerjaan saya menginspirasi saya
3. Saya antusias terhadap pekerjaan saya.
4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
5. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh makna dan tujuan.

- c) *Absorption*, hal ini mengacu pada tingkat konsentrasi yang kuat pada diri karyawan yang mampu membuat karyawan tersebut lupa waktu dan merasa sulit untuk melepaskan dirinya dari pekerjaan yang dilakukan.

Dimana dalam penelitian ini *absorption* akan diukur melalui:

1. Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya.
2. Waktu berlalu ketika saya bekerja.
3. Saya terbawa suasana saat bekerja.
4. Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya.
5. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya.
6. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.

### **3.3.3 Job Satisfaction (Z2)**

#### **3.3.3.1 Definisi Operasional Job Satisfaction**

*Job satisfaction* menurut Locke (1976) didefinisikan sebagai ukuran atau pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang menimbulkan emosi positif di dalam diri orang tersebut. Dimana emosi positif ini mengacu pada berbagai hal seperti kreativitas, produktivitas, dan lain-lain (dalam Siengthai & Pila-Ngarm, 2016)

#### **3.3.3.2 Indikator Job Satisfaction**

*Job satisfaction* pada karyawan dalam penelitian ini akan dibuat dengan mengacu pada *Harman's single factor test* dalam penelitian Siengthai dan Pila-Ngarm (2016), antara lain:

1. Seberapa puaskah Anda dengan pencapaian pekerjaan pribadi Anda?
2. Seberapa puaskah Anda dengan pengakuan dan perasaan pencapaian berharga yang Anda dapatkan dari melakukan pekerjaan Anda?
3. Seberapa puaskah Anda dengan tingkat tantangan dalam pekerjaan Anda. Pekerjaan itu sendiri memberi kesempatan untuk menggunakan kreativitas atau melakukan pekerjaan di awal dan diakhiri oleh Anda?
4. Seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan yang Anda terima?
5. Apakah Anda memahami jalur karir dan kemajuan Anda dengan baik?
6. Seberapa puaskah Anda dengan kesejahteraan dan tunjangan gaji Anda?
7. Seberapa puaskah Anda dengan kemungkinan pertumbuhan yang Anda peroleh dari pekerjaan Anda?

8. Seberapa puaskah Anda dengan tingkat hubungan dengan bawahan dan rekan kerja Anda?
9. Seberapa puas dan bangga kah Anda terhadap pekerjaan yang Anda miliki dan perasaan Anda terhadap pekerjaan Anda yang mulia?
10. Seberapa puaskah Anda dengan kebijakan dan administrasi perusahaan?
11. Seberapa puaskah Anda dengan lingkungan kerja, peralatan kerja, dan lain-lain?
12. Apakah pekerjaan Anda membuat hidup Anda bahagia atau membuat kehidupan keluarga Anda bahagia?
13. Seberapa puaskah Anda dengan keamanan pekerjaan untuk masa depan?
14. Seberapa puaskah Anda dengan perlakuan adil yang Anda terima dari manajer Anda?

### **3.3.4 Employee Performance (Y)**

#### **3.3.4.1 Definisi Operasional Employee Performance**

*Employee performance* adalah hasil dari penilaian kerja karyawan yang berkaitan erat dengan hasil organisasi seperti produktivitas, pertumbuhan, serta kinerja perusahaan, karena *employee performance* memberikan dampak yang besar dalam perwujudan strategi yang dijalankan perusahaan (Ubeda et al., 2013; Sadikoglu & Zehir, 2010 dalam Siengthai & Pila-Ngarm, 2016).

#### **3.3.4.2 Indikator Employee Performance**

Menurut Pradhan dan Jena (2017) *employee performance* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

- a) *Task performance* berupa tingkat efektivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan *job description* dalam rangka mewujudkan visi perusahaan. *Task performance* dapat diukur dengan:
  1. Saya menjaga standar kerja yang tinggi
  2. Saya mampu menangani tugas saya tanpa banyak pengawasan
  3. Saya sangat bersemangat terhadap pekerjaan saya
  4. Saya tahu bahwa saya bisa menangani banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi
  5. Saya menyelesaikan tugas saya tepat waktu
  6. Rekan kerja saya percaya bahwa saya berkinerja tinggi dalam organisasi saya.
- b) *Adaptive performance* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan kondisi di tempat kerja agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang dinamis. *Adaptive performance* dapat diukur dengan pernyataan berikut:

1. Saya berkinerja baik untuk memobilisasi kecerdasan kolektif untuk menghasilkan kerja tim yang efektif.
  2. Saya bisa mengatur perubahan dalam pekerjaan saya dengan sangat baik kapanpun situasi menuntut.
  3. Saya dapat menangani kerja tim saya secara efektif dalam menghadapi perubahan.
  4. Saya selalu percaya bahwa saling pengertian dapat mengarah pada solusi yang layak dalam organisasi
  5. Saya biasa kehilangan kesabaran saat menerima kritik dari anggota tim saya (R).
  6. Saya sangat nyaman terhadap fleksibilitas pekerjaan.
  7. Saya mampu mengatasi perubahan organisasi dengan baik dari waktu ke waktu.
- c) *Contextual performance* adalah perilaku prososial individu dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dalam suatu lingkungan kerja untuk mendorong kemajuan bersama. *Contextual performance* dapat diukur melalui pernyataan berikut:
1. Saya biasanya membantu rekan kerja saya ketika diminta atau dibutuhkan.
  2. Saya suka menangani tanggung jawab ekstra.
  3. Saya menyampaikan simpati dan empati saya terhadap rekan kerja ketika mereka dalam kesulitan.
  4. Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi grup dan rapat kerja.
  5. Saya memuji rekan kerja saya untuk kinerja baik mereka.
  6. Saya mendapatkan banyak kepuasan dengan membimbing orang lain dalam organisasi.
  7. Saya berbagi pengetahuan dan ide di antara anggota tim saya.
  8. Saya menjaga koordinasi yang baik antara sesama pekerja.
  9. Saya memandu rekan kerja baru di luar pekerjaan saya.
  10. Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja saya untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

Penelitian kuantitatif ini akan menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari para responden terkait yang telah disesuaikan dengan subjek penelitian. Dimana cara paling umum untuk mengumpulkan data primer ini yaitu melalui eksperimen dan survei (Hardani et al, 2020, p. 401). Dalam penelitian ini data primer akan di dapatkan melalui pembagian kuesioner secara *online* kepada karyawan yang bekerja di bank swasta Indonesia.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah tersedia dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua (Hardani et al, 2020, p. 401). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu jurnal, buku, sumber tertulis dari pemerintah, dan lain-lain yang menjadi referensi dalam penulisan penelitian ini.

### 3.4.2 Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini akan menggunakan pengukuran data ordinal, yaitu skala likert. Skala likert pada penelitian ini akan digunakan untuk menyatakan setuju maupun ketidaksetujuan para responden terhadap berbagai pertanyaan maupun pernyataan yang telah tersedia di dalam kuesioner. Penilaian skala likert ini akan menggunakan 5 poin yang terdiri dari angka 1 sampai 5, dimana tiap poin menyatakan:

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Tidak setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat setuju (SS)

### 3.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner. Dimana kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015, p. 1999). Penelitian ini menggunakan kuesioner karena menganggap bahwa metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien untuk menjangkau responden yang tersebar di berbagai wilayah. Dimana kuesioner ini akan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan bank swasta berdasarkan *purposive sampling*, khususnya *judgment sampling* yang mana menggunakan pertimbangan tertentu yang telah disesuaikan dengan

tujuan penelitian serta telah memenuhi syarat untuk melakukan pengisian kuesioner. Adapun kuesioner yang akan dibagikan merupakan kuesioner tertutup, sehingga responden akan memilih jawaban mengenai pernyataan melalui skala likert yang telah disiapkan.

Pembagian kuesioner ini pada awalnya disebarakan menggunakan *google form* secara *online* kepada kenalan yang bekerja di bank swasta melalui aplikasi media sosial seperti Whatsapp, Line, dan Instagram, yang mana melalui hal tersebut responden yang didapat yakni sebesar 30% dari target responden yang telah ditentukan, lalu untuk 70% responden lainnya didapatkan melalui aplikasi media sosial yaitu Linked In dan Instagram. Dimana melalui Linked In peneliti mencari responden berdasarkan pekerjaan yang mereka tulis pada akun profil mereka, lalu untuk Instagram peneliti mencari responden berdasarkan pada *hashtag* pada postingan Instagram mereka, yang mana kedua hal tersebut mengarah pada akun profil para karyawan bank swasta. Untuk itu, dalam prosesnya peneliti menanyakan kepastian apakah benar profil tersebut merupakan akun karyawan bank swasta dan apakah mereka memenuhi syarat sebagai responden dalam penelitian ini. Dimana dalam proses tersebut dari sekitar 110 akun maka sekitar 80% memberikan *feedback* dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Selanjutnya, dalam proses pengisian kuesioner tersebut, responden akan diminta untuk mengisi data diri dan menjawab berbagai pertanyaan maupun pernyataan yang telah disiapkan, yang mana data tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Lali, dalam proses menjawab pertanyaan maupun pernyataan tersebut, responden akan memilih jawaban yang dianggap sesuai melalui skala likert yang telah disiapkan, dimana skala likert yang disiapkan terdiri dari lima poin yang menyatakan tingkat kesetujuan responden. Adapun tahapan yang akan dilakukan yaitu:

1. Membuat kuesioner penelitian melalui indikator yang telah disiapkan sebelumnya.
2. Membagikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di bank swasta Indonesia dengan syarat telah bekerja minimal satu tahun.
3. Kuesioner yang telah diisi akan disortir kembali dan akan di proses menjadi hasil penelitian yang valid dan reliabel.

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini akan dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data-data yang dikumpulkan dalam penelitian. Laporan penelitian ini akan menyajikan statistik rata-rata untuk menggambarkan rata-rata nilai dari variabel yang diteliti. Analisis deskriptif akan menganalisis nilai rata-rata serta standar deviasi pada data yang diperoleh agar dapat memberikan gambaran atau deskripsi yang lebih lengkap atas data yang telah dikumpulkan dan yang akan digunakan lebih lanjut untuk menguji hipotesis inferensial yang akan dikembangkan (Ferdinand, 2014, pp. 229-231). Dimana nilai rata-rata (*mean*) akan didapatkan dengan menjumlahkan seluruh data yang telah diperoleh lalu dibagi dengan banyaknya data yang diperoleh, melalui *mean* ini maka akan didapatkan frekuensi rata-rata jawaban responden yang akan membantu dalam melakukan pengkategorisasian. Lalu standar deviasi akan didapatkan dengan mencari batas atas dan batas bawah dari data yang telah diperoleh, dan melalui nilai tersebut maka dapat diperoleh rentang data dari jawaban yang telah diperoleh dari responden. Penelitian ini akan melihat analisis deskriptif berdasarkan *mean* (Sekaran & Bougi, 2016, p. 282). Berikut ini adalah perhitungan *mean* yang akan menggunakan rumus rentang skor interval kelas, dimana interval kelas ini akan dibagi menjadi lima kategori, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} \quad \text{(Rumus 3. 2 Interval kelas)} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Hasil yang didapat tersebut akan diinterpretasikan untuk masing-masing variabel penelitian, seperti berikut:

**Tabel 3. 1**

**Pembagian Kelas Analisis Deskriptif**

Variabel	Rentang Nilai	Interpretasi
<i>Ethical Leadership</i>	1,00-1,80	Sangat Rendah
	1,81-2,61	Rendah

	2,62-3,42	Cukup
	3,43-4,23	Tinggi
	4,24-5,00	Sangat Tinggi
<i>Employee Engagement</i>	1,00-1,80	Sangat Rendah
	1,81-2,61	Rendah
	2,62-3,42	Cukup
	3,43-4,23	Tinggi
	4,24-5,00	Sangat Tinggi
<i>Job Satisfaction</i>	1,00-1,80	Sangat Rendah
	1,81-2,61	Rendah
	2,62-3,42	Cukup
	3,43-4,23	Tinggi
	4,24-5,00	Sangat Tinggi
<i>Employee Performance</i>	1,00-1,80	Sangat Rendah
	1,81-2,61	Rendah
	2,62-3,42	Cukup
	3,43-4,23	Tinggi
	4,24-5,00	Sangat Tinggi

### 3.5.2 *Partial Least Square (PLS)*

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisa data *partial least square (PLS)* yang mana pengolahannya akan dibantu dengan aplikasi SmartPLS. Dengan menggunakan Smart PLS maka akan memungkinkan untuk mengukur setiap indikator dari variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *employee engagement* dan *job satisfaction*. *Partial least square (PLS)* merupakan sebuah teknik analisis data yang memungkinkan untuk dapat memperkirakan model jalur dengan variabel laten yang digunakan, serta memungkinkan untuk dapat menggabungkan informasi dari setiap tingkat atribut, yang mana nantinya akan mewakili atribut secara keseluruhan ke dalam model jalur. Selain itu, salah satu penelitian ini menggunakan aplikasi PLS karena aplikasi ini memfasilitasi dalam menentukan atribut bobot kepentingan dari data empiris secara keseluruhan, yang mana hal tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas dalam pengambilan keputusan karena preferensi atribut yang dipertimbangkan (Hair et al., 2018).

### 3.5.3 Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada suatu objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, yang mana hal tersebut akan menunjukkan tidak ada perbedaan dari data yang dilaporkan dengan data sesungguhnya pada objek penelitian, sehingga data tersebut dapat dinyatakan valid (Sugiyono, 2015). Untuk itu, uji validitas akan dilakukan untuk menyeleksi data yang ada agar data pada penelitian ini dapat dinyatakan valid atau tidak valid. Uji validitas sendiri terbagi menjadi dua, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* (Haryono, 2016, pp. 382-383).

1. *Convergent validity* suatu instrumen dapat dikatakan baik bila instrumen tersebut mampu mendapatkan data mengenai sebuah konstruk yang memiliki pola yang sama dengan yang dihasilkan oleh instrumen yang lain dalam mengukur konstruk yang sama tersebut (Ferdinand, 2014, p. 218). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur besar kaitan antara konstruk dan variabel laten, yang mana evaluasi dari pemeriksaan individual item *reliability* dapat dilihat dari *standardized loading factor*, yang mana hal tersebut akan menggambarkan besar korelasi dari setiap indikator dengan konstraknya. Pemeriksaan individual item *reliability* ini memiliki ketentuan, dimana pemeriksaan dapat dikatakan ideal jika nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  yang berarti indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur konstruk yang dibentuknya, walaupun sebenarnya jika nilai *loading factor*  $\geq 0.5$

juga sudah dapat diterima. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga perlu diperhatikan, dimana nilai minimalnya adalah  $\geq 0.5$  agar dapat dikatakan baik (Haryono, 2016, pp. 382-383).

2. *Discriminant validity* digunakan untuk mengukur validitas dari setiap indikator variabel penelitian. *Discriminant validity* ini dievaluasi melalui nilai pada *cross loading*, dimana *cross loading* digunakan untuk membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Selain itu, *discriminant validity* ini juga dapat dilihat dari nilai akar AVE yang harus lebih tinggi dari korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE harus lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Haryono, 2016, pp. 382-383).

#### **3.5.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk mengukur konsistensi indikator dalam suatu penelitian kuantitatif (Ferdinand, 2014, p. 292). Dalam melakukan uji reliabilitas alat ukur yang digunakan yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu variabel tersebut dapat dinyatakan valid atau dapat diterima apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.7$  (Sekaran & Bougie, 2016, p.290)

#### **3.5.5 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan suatu teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui proporsi varian dalam sebuah variabel. Dimana koefisien determinasi ini ditunjukkan oleh angka  $R^2$  dalam *model summary* yang dihasilkan oleh program, yang mana nilainya akan menyatakan berapa besar pengaruh yang diterima variabel endogen oleh variabel lain yang sedang diteliti dalam penelitian ini (Ferdinand, 2014, p. 241).

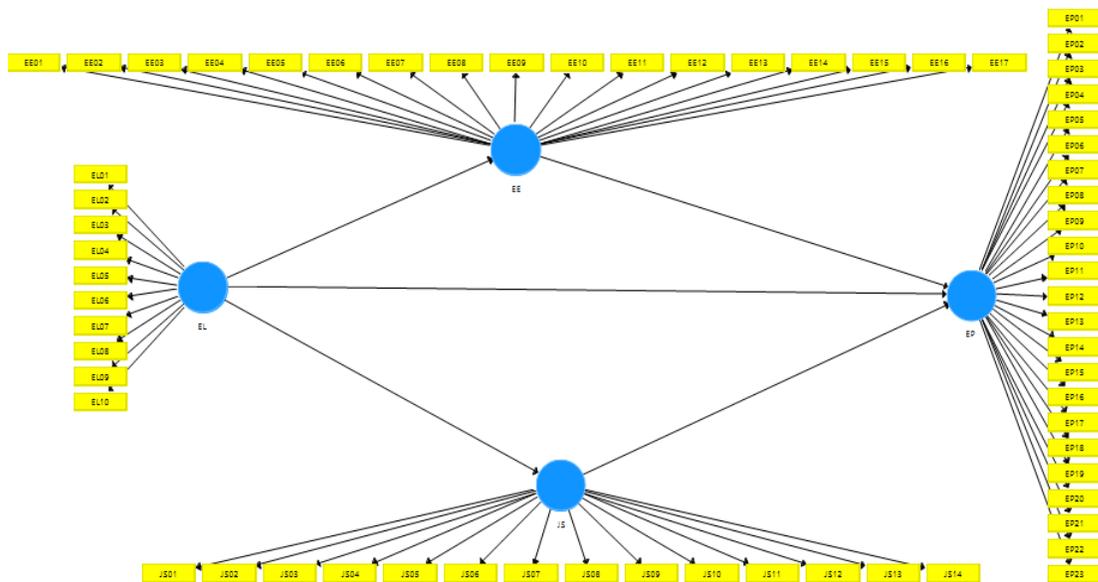
#### **3.5.6 Uji Hipotesis**

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang sedang dilakukan, dimana bentuk dari rumusan masalah tersebut dibuat dalam bentuk pertanyaan. Penelitian ini akan melakukan pendekatan kuantitatif, sehingga pengujian hipotesis akan menggunakan aplikasi statistik untuk mencari tahu mengenai hipotesis yang telah dibuat akan diterima atau ditolak. Alat untuk mengukur uji hipotesis tersebut menggunakan tingkat signifikan, yang mana syarat nya dilihat tingkat signifikan setiap hipotesis,

apabila dari nilai  $p\text{ value} \leq 0.05$  atau  $T\text{ statistic} > 1,96$  maka hipotesis tersebut dapat diterima (Sekaran & Bougi, 2016, p. 301).

### 3.5.7 Diagram Jalur

Diagram jalur atau *path coefficient* digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) serta terhadap variabel intervening (Haryono, 2016, p. 153). Pada diagram jalur ini terdapat interval yang akan menunjukkan hubungan antar variabel yaitu antara -1 dan +1, dimana nilai positif menandakan adanya hubungan yang berbanding lurus dan nilai negatif menandakan adanya hubungan yang berbanding terbalik, lalu nilai yang mendekati 1 berarti kuat dan yang mendekati 0 berarti lemah.



Gambar 3. 1 Diagram jalur