

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini dan sekaligus mempertimbangkan kerangka pikir dan hipotesis, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang ingin memberikan penjelasan mengenai pengaruh antara variabel terhadap variabel yang lain.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penelitian survei. Menurut Sugiyono, (2018), penelitian survei adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk memperoleh data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu dengan teknik pengumpulan data melalui pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Menurut Sugiyono, (2018), metode kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk menguji populasi dan sampel yang digunakan, pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis. Sedangkan penelitian survei adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang

Mojokerto. Data yang didapatkan akan dianalisis guna mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel yaitu, Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai variabel *independent* (X), kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y), dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel *intervening* (Z).

3.2 Subyek Dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Subyek

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto yang membawahi 23 kantor unit

3.2.2 Lokasi penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto yang berlokasi di Jl. Mojopahit No.378, Mergelo, Miji, Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61323, Indonesia.

3.3 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dalam rangka memperoleh informasi tentang hasil penelitiannya dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Untuk masing-masing dari variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Dependent*

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel *dependent* dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan, perilaku, dan hasil yang bisa diukur sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Viswesvaran & Ones, 2000).

2. Variabel *Independent*

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* /terikat (Sugiyono, 2018). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Persepsi dukungan organisasi (POS) adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat kerja karyawan yang dapat mendorong persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya (Eisenberger, R., Huntington, R. & S., & Sowa, 1986).

3. Variabel *Intervening* (Mediasi)

Variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Employee engagement* (keterikatan karyawan). *Employee engagement* adalah pikiran baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, *absorption* (Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, 2006).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

Definisi operasional menurut Menurut Ismail Nurdin, dan Hartati, (2019) adalah variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Mendefinisikan variabel secara operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur (*observable* atau *measureable*). Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, hasil ukur/kategori, skala pengukuran.

Pendapat lain dari Lin, (1976) operasionalisasi variabel adalah mengubah *abstract item* menjadi *empirical item* dengan tujuan` untuk menghubungkan

teori dengan fakta. Bahkan pengukuran tersebut menghubungkan masalah penelitian dengan penjelasan yang diformulasikan secara teoritikal dengan cara yang dikumpulkan dari realitas melalui observasi empiris.

Operasionalisasi variabel dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

1. Kinerja karyawan(Y)

Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang telah disimpulkan oleh peneliti pada pendapat-pendapat dari paparan sebelumnya, maka definisi operasional variabel kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan masing-masing pegawai sebagai hasil dan kerja keras sesuai dengan peranannya dalam mencapai tujuan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto.

Dalam variabel ini peneliti menggunakan indikator yang berasal dari dimensinya dari variabel kinerja karyawan berdasarkan pendapat Viswesvaran, Chockalingam & Ones, (2000) sebagai berikut :

- a. *Effort* yang meliputi giat dan berinisiatif.
- b. *Job knowledge* yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan, pemahaman tugas.
- c. *Quality* yang meliputi teliti dan akurat.

- d. *Quantity* yang meliputi pencapaian target.
- e. *Compliance with rules* yang meliputi paham dan taat dengan aturan.
- f. *Interpersonal Competence* yang meliputi kerjasama dan hubungan baik antar karyawan.

2. *Perceived Organizational Support*(X)

Berdasarkan definisi Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang telah disimpulkan oleh peneliti pada pendapat-pendapat dari paparan sebelumnya, maka definisi operasional variabel persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai yang ditandai dengan sikap positif mengenai sejauh mana PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan pegawainya.

Dalam variabel ini peneliti menggunakan indikator yang berasal dimensinya dari variabel *Perceived Organizational Support* berdasarkan pendapat Rhoades & Eisenberger, (2002) sebagai berikut :

1) Keadilan

Keadilan adalah tentang sebagai mana organisasi memperlakukan karyawan secara adil dalam bekerja. Pemberitahuan informasi yang jelas terkait kebijakan organisasi dan organisasi memperhatikan masukan karyawan

2) Dukungan atasan

Karyawan memiliki pandangan umum tentang seberapa besar atasan menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

3) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Penghargaan diberikan oleh organisasi sebagai wujud rasa terima kasih atas kinerja yang dicapai karyawan berupa promosi jabatan, gaji dan pengakuan. Tidakkan tersebut ditujukan agar karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja yang harmonis akan menyebabkan nyaman karyawan dalam bekerja.

3. *Employee engagement* (Z)

Berdasarkan definisi keterikatan karyawan (*Employee engagement*) yang telah disimpulkan oleh peneliti pada pendapat-pendapat dari paparan sebelumnya, maka peneliti mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterikatan pegawai yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, perusahaan, dan nilai-nilai perusahaan, ditandai oleh kesungguhan, dedikasi, dan penghayatan saat melakukan pekerjaan.

Dalam variabel ini peneliti menggunakan indikator yang berasal dari dimensi variabel *employee engagement* berdasarkan pendapat Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, (2006) sebagai berikut :

1) *Vigor* (Semangat)

- a) Penuh energi.
 - b) Kuat dan bersemangat.
 - c) Merasa seperti akan bekerja.
- 2) *Dedication* (Dedikasi)
- a) Antusias dengan pekerjaannya.
 - b) Pekerjaan menginspirasi.
 - c) Bangga dengan pekerjaan.
- 3) *Absorption* (Penyerapan)
- a) Bahagia ketika bekerja.
 - b) Menikmati pekerjaannya.
 - c) *Enjoy* ketika sedang bekerja

3.3.3 Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

No.	Devinisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kinerja karyawan(Y)	1) <i>Effort</i>	1) Giat 2) Berinisiatif	1) Karyawan senantiasa giat dalam bekerja. 2) Karyawan senantiasa memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja.
		2) <i>Job Knowledge</i>	1) Pengetahuan dan keterampilan. 2) Pemahaman Tugas.	1) Karyawan senantiasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. 2) Saya senantiasa memahami hal-hal

No.	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
				yang berkaitan dengan tugas yang diberikan.
		3) <i>Quality</i>	1) Teliti 2) Akurat	1) Karyawan senantiasa teliti dalam bekerja. 2) Karyawan senantiasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sesuai standar Perusahaan
		4) <i>Quantity</i>	1) Pencapaian	1) Karyawan senantiasa mampu mencapai target yang ditetapkan Perusahaan.
		5) <i>Compliance with rules</i>	1) Paham pada aturan dan regulasi. 2) Patuh pada aturan dan regulasi.	1) Karyawan senantiasa paham terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam Perusahaan. 2) Karyawan senantiasa patuh terhadap peraturan dan regulasi yang ada di dalam perusahaan.
		6) <i>Interpersonal Competence</i>	1) Kerjasama 2) Hubungan baik antar karyawan	1) Karyawan senantiasa dapat bekerja sama dengan orang lain dalam bekerja. 2) Karyawan senantiasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya.
2.	<i>Perceived Organizational Support(X)</i>	1) Keadilan (<i>fairness</i>)	1) Informasi yang jelas terkait kebijakan 2) Adil dalam memperlakukan karyawan	1) Perusahaan memberitahukan informasi yang jelas terkait kebijakan.

No.	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
			3) Menghargai setiap masukan karyawan.	2) Perusahaan memperlakukan pegawai dengan adil dalam bekerja. 3) Perusahaan Menghargai setiap masukan pegawai.
		2) Dukungan Atasan (<i>Supervisor Support</i>)	1) Motivasi kepada karyawan 2) Peduli permasalahan karyawan 3) Peduli kesejahteraan karyawan.	1) Pemimpin memberi motivasi kepada Karyawan 2) Pemimpin peduli terhadap permasalahan Karyawan 3) Pemimpin peduli dengan kesejahteraan Karyawan.
		3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan (<i>organizational rewards and job Conditions</i>)	1) Promosi jabatan 2) Pemberian tunjangan 3) Membuat kondisi kerja yang menarik	1) Perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan. 2) Perusahaan memberikan penghargaan berupa tunjangan kepada karyawan. 3) Perusahaan memperhatikan kondisi pekerjaan dengan kondisi kerja yang menarik kepada karyawan.
3.	<i>Employee engagement (Z)</i>	1) <i>Vigor</i> (Semangat)	1) Bersemangat 2) Penuh energi 3) Kuat dan bergairah dalam bekerja	1) Karyawan senantiasa bersemangat dalam pekerjaan 2) Karyawan senantiasa penuh energi dalam pekerjaan 3) Karyawan senantiasa kuat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan.

No.	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
		2) <i>Dedication</i> (dedikasi)	1) Antusias dalam bekerja 2) Bangga dengan pekerjaan 3) Melakukan pekerjaan Dengan rasa penuh makna	1) Karyawan senantiasa memiliki antusias dalam bekerja. 2) Karyawan senantiasa bangga dengan pekerjaan. 3) Karyawan senantiasa melakukan pekerjaan dengan penuh makna.
		3) <i>Absorption</i> (penyerapan)	1) Bahagia ketika bekerja. 2) Menikmati pekerjaannya. 3) Enjoy ketika sedang bekerja.	1) Karyawan senantiasa memiliki keseriusan dalam bekerja. 2) Karyawan senantiasa menikmati pekerjaan tanpa melihat waktu. 3) Karyawan senantiasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

3.3.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran yang akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018), skala *likert* merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan sebuah objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan. Tipe skala pengukuran untuk penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018).

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert

No	Skala Jawaban	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:158)

3.4 Uji Instrument Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2018), menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode kolerasi yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2 - (\sum X)^2)\}\{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Dalam menguji validitas *instrument* penelitian, terdapat ketentuan dalam kriteria yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. Apabila $r > 0,30$, maka item-item pertanyaan pada angket penelitian dinyatakan valid
- b. Apabila $r < 0,30$, maka item-item pertanyaan pada angket penelitian dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil uji coba validitas kuesioner tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi yang telah diuji coba pada 85 responden diperoleh hasil pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Indikator	R Hitung	R Kritis	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support(X)</i>	X.1	0,666	0,3	Valid
	X.2	0,725	0,3	Valid
	X.3	0,722	0,3	Valid
	X.4	0,784	0,3	Valid
	X.5	0,762	0,3	Valid
	X.6	0,617	0,3	Valid

Variabel	Item Indikator	R Hitung	R Kritis	Keterangan
	X.7	0,589	0,3	Valid
	X.8	0,645	0,3	Valid
	X.9	0,636	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,796	0,3	Valid
	Y.2	0,830	0,3	Valid
	Y.3	0,879	0,3	Valid
	Y.4	0,837	0,3	Valid
	Y.5	0,781	0,3	Valid
	Y.6	0,848	0,3	Valid
	Y.7	0,816	0,3	Valid
	Y.8	0,656	0,3	Valid
	Y.9	0,798	0,3	Valid
	Y.10	0,589	0,3	Valid
	Y.11	0,696	0,3	Valid
Employee Engagement (Z)	Z.1	0,774	0,3	Valid
	Z.2	0,807	0,3	Valid
	Z.3	0,771	0,3	Valid
	Z.4	0,794	0,3	Valid
	Z.5	0,774	0,3	Valid
	Z.6	0,762	0,3	Valid
	Z.7	0,705	0,3	Valid
	Z.8	0,713	0,3	Valid
	Z.9	0,615	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing item pertanyaan terhadap total skor tiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r > 0,3$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur

yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. selanjutnya realibilitasnya akan ditentukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ac} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ac} = Koefisien realibilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian per-butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian

Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas sebagai berikut.

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain *instrument* adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak *reliable*.

Berdasarkan uji coba reliabilitas kuesioner tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai melalui *employee*

engagement sebagai variabel mediasi yang telah diuji coba kepada 85 responden diperoleh hasil pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien α	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support(X)</i>	0,896	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Employee Engagement (Z)</i>	0,932	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Tabel 3.4 di atas menunjukkan hasil dari uji reliabilitas tersebut bahwa semua variabel menunjukkan *Cronbach's Alpha* di atas 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam angket dapat dikatakan reliabel dan item-item pada masing-masing variabel layak dijadikan sebagai alat ukur.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh seorang peneliti guna dipergunakan untuk dipelajari sehingga kemudian akan ditarik kesimpulan untuk hasil akhirnya. Penentuan populasi dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitian yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto yang membawahi 23 kantor unit. Dengan jumlah 85 pegawai pada kantor cabang dan sebanyak 230 pegawai pada kantor unit. Dikarenakan populasi pegawai pada penelitian ini tidak melibatkan jajaran jabatan pimpinan yang meliputi pimpinan cabang, manager, asisten manager, supervisor dan kepala unit, maka jumlah populasi pegawai yang digunakan dalam penelitian ini tersisa 53 pegawai dibawah jabatan jajaran pimpinan pada kantor cabang serta pada kantor unit berjumlah 207 pegawai tanpa melibatkan kepala unit, sehingga keseluruhan populasi pada penelitian ini berjumlah 260 pegawai.

3.5.2 Sampel Penelitian

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis PLS-SEM. Menurut Ghazali & Latan (2015), dalam analisis PLS-SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah yang besar dengan minimal yang direkomendasikan antara 30 sampai 100 sampel. Menurut Hair et al. (2018), *ten times rule* adalah sebuah metode untuk menentukan ukuran sampel minimum yang spesifik untuk model jalur PLS, yaitu 10 kali jumlah panah yang menunjuk pada sebuah variabel, baik sebagai indikator formatif ke variabel atau jalur struktural ke konstruk atau variabel endogen. Pada penelitian ini jumlah dari indikator formatif yang diarahkan pada konstruk atau variabel endogen adalah 9, sehingga sampel minimal yang dibutuhkan

pada penelitian ini adalah sebanyak $10 \times 9 = 90$. Namun, secara umum ukuran sampel yang lebih besar (>100) lebih baik, tetapi ukuran sampel yang lebih kecil (>100) masih dapat diterima, menyesuaikan dengan konteks penelitian.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan salah satu dari jenis *non probability sampling* yaitu teknik *convenience sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *convenience sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan memilih sampel secara bebas sekehendak peneliti yang mana pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil atau terpilih sebagai sumber data karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil berdasarkan jumlah populasi pegawai yang sudah ditentukan peneliti pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto bersertakan kantor unitnya. Proses penjaringan sampel akhir yang didapatkan tersaji pada Tabel. 4.1.

3.7 Jenis Dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data ataupun informasi yang di peroleh berbentuk data kuantitatif dan angka yang bisa di analisis melalui sistem statistik.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono, (2018) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Dalam melaksanakan wawancara peneliti menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur di mana wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data, telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan Wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama dan pengumpul data mencatatnya.

b. Kuesioner

Kuesioner pada penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* untuk seluruh responden yaitu seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto.

c. Dokumentasi

Pada penelitian ini mengambil data pada pimpinan divisi sumber daya manusia PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mojokerto. Data yang diambil berupa profil perusahaan, data target *marketing*, jumlah karyawan serta data-data lain yang mendukung.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.8 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2018) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sumber dari data primer yang berupa dokumentasi serta hasil

wawancara dan kuesioner.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2017) Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi tentang frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau pernyataan dalam angket. Hal ini juga digunakan untuk mengetahui kategori rata-rata skor dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$Interval\ Kelas = \frac{Nilai\ tertinggi - Nilai\ terendah}{Jumlah\ Kategori}$$

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, maka diperoleh interval kelas sebagai berikut:

$$Interval\ Kelas = \frac{5 - 1}{5} \times 0,8$$

Angka 0,8 merupakan jarak interval kelas masing-masing kategori, sehingga hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Skor

Nilai	kategori
1,0 – 1,80	Rendah sekali
>1,80 – 2,60	Rendah
>2,60 – 3,40	Sedang
>3,40 – 4,20	Tinggi
>4,20 – 5,0	Sangat Tinggi

3.9.2 Analisa Inferensial

Menurut Sugiono, (2019) analisis inferensial adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi. Pada analisis inferensial ini pengolahan data menggunakan *software SmartPLS*, dikarenakan dalam penelitian ini berbentuk reflektif. Model reflektif merupakan model yang menunjukkan hubungan variabel laten dan indikatornya (Ghozali, Latan, 2020).

3.9.3 Analisis SEM (*structural equation modeling*)

Model penelitian akan di analisa menggunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM), dengan bantuan *software PLS (Partial Least Square)* versi 4.1.0.2. Model SEM adalah generasi kedua teknik analisis *multivariant* yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2008). SEM dapat

menguji secara bersama-sama model struktural (hubungan antara konstruk independen dengan dependen) dan model *measurement* (hubungan nilai *loading* antara indikator dengan konstruk laten).

3.9.4 Analisa PLS (*Partial Least Square*)

Partial Least Square (PLS) merupakan analisis data yang memiliki sifat *soft modelling* dimana data tidak harus menggunakan skala tertentu dalam melakukan pengukurannya dan sampel penelitian dapat berjumlah di bawah 100 orang responden (Ghozali, 2014). Menurut Ghozali, Latan, (2020) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut *outer* model dan model struktural yang disebut *inner model*. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

A. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghozali, Latan, (2020), *Outer* model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer* model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur

konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Ghozali, Latan, (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability (cronbach's alpha)*.

1) *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. sebuah indikator dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sementara itu, menurut Ghozali, (2015) *loading* faktor antara 0,50 hingga 0,60 dianggap masih dapat ditolerir. Namun jika *loading* faktor suatu indikator berada di bawah 0,50, maka indikator tersebut akan dihapus dari model Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

2) *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3) *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3.6 Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	>0,50 sampai > 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

B. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali, Latan, (2020), *Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. *Inner model* atau model struktural menggambarkan

hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a) *R-Square* (R^2)

Untuk mengevaluasi model struktural diawali dengan cara melihat R -Squares dalam melihat setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R Squares (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu; nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, *moderate* dan lemah (Hair et al., 2012).

b) *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai *f square* 0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (arstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, 2017)

c) *Q2 Predictive relevance*

Q2 predictive relevance atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan

prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015). Q^2 menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Tabel 3.7 Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al 2011)
<i>F-Square</i>	0,02 sebagai kecil, 0,15 sebagai sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt dkk., 2017).
<i>Q2 Predictive relevance</i>	Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai <i>predictive relevance</i> , sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> (Ghozali & Latan, 2015).

Sumber: Ghozali, Latan, (2020)

3.9.5 Uji hipotesis (*Resampling Bootstraping*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dari koefisien jalur yang ada dengan membandingkan antara nilai probabilitas hubungan antar variabel dengan nilai probabilitas signifikan. Uji *measurement bootstraping model* digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel *path coefficients* dan *indirect effect*, yaitu nilai *coefficient estimate* dan bagaimana tingkat *t-statistics* atau *p-values* dari setiap variabel. Setelah

model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis.

A. Uji T-statistik

Menurut Ghozali, Latan, (2020), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *T-statistik* dibandingkan dengan nilai $T\text{-tabel} = 1,96$ pada tingkat signifikansi $p\text{ value} = 0,05$. Apabila nilai $T\text{-statistik} > T\text{-tabel}$, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

3.9.6 Uji Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan *Partial Least Square* PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh (Barron, Reuben M dan Kenny, 1986) dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada $t\text{-statistik} > 1,96$
- 2) Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada $t\text{-statistik} > 1,96$
- 3) Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen. Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada $t\text{-statistik} > 1,96$

statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.