

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

KSP Clap Maju Bersama di dirikan pertama kali oleh Bapak Dirman Pakpahan, pada Desember 2011 dengan Badan Hukum No. 034/B4/XI.2/BID.KOP/XII/2011. Sektor usaha Koperasi Simpan Pinjam Primer, bentuk Koperasi Primer Kabupaten/Kota. beralamatkan di Bumi Cikande Indah Blok A2/4 Cikande, Cikande, kab.serang. yang pada saat itu berjumlah 300 anggota. Pada tahun 2018, KSP CLAP MAJU BERSAMA sudah beroperasi yang beralamatkan Jl. Raya Serang KM.72, Kp. Citawa RT.009 RW.002, Desa Tambak, Kec. Kibin, Kabupaten Serang.

Sampai saat ini KSP CLAP MAJU BERSAMA sudah melakukan dua kali Perubahan anggaran Dasar. pada tahun 2020 yang dibuat oleh WINARNI NIMAS AYSAH, S.H., M.Kn. sebagaimana Salinan Akta Nomor 01 tanggal 01 April 2020, dengan nomor AHU-0000397.AH.01.27.TAHUN 2020. Dilakukan PAD dengan alasan pergantian Pengurus dan Pengawas. Kemudian pada tahun 2022 yang dibuat oleh RAHMAWATI, S.H., M.Kn sebagaimana Salinan Akta Notaris Nomor 550 tanggal 09 Agustus 2022, dengan nomor AHU-0001906.AH.01.39.TAHUN 2022. Dilakukan PAD dengan alasan pergantian Pengurus dan Pengawas, serta perubahan Bentuk koperasi menjadi Primer Provinsi-Lintas Kabupaten/kota.

##### **3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

###### **1. Visi**

Berkembang bersama anggota secara relevan dan terukur.

###### **2. Misi**

- 1) Meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima kepada anggota

- 2) Memperluas jaringan pelayanan dengan membuka kantor kas dengan fasilitas yang memadai
- 3) Mempermudah syarat untuk menjadi anggota koperasi
- 4) Memberikan kesempatan kepada anggota untuk berperan mengembangkan koperasi
- 5) Menerapkan tata Kelola koperasi sehat yang berakreditasi dan berintegritas
- 6) Bersikap transparan kepada anggota

### 3. Nilai

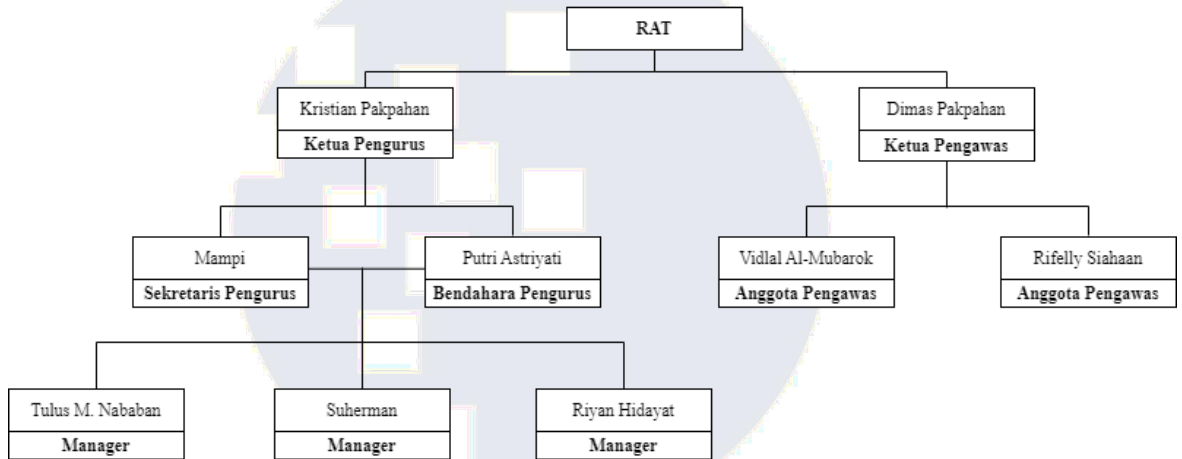
#### "PRISMA"

(PProfesional, Integritas, Saling menghargai dan kerjasama)

- Profesional, Diwujudkan dengan cara meningkatkan keahlian sesuai profesi kita. Perilaku yang diharapkan muncul adalah seluruh karyawan berkeinginan kuat untuk mengembangkan diri ke arah yang lebih baik, mematuhi kode etik perusahaan, tidak bekerja berdasar imbalan, menyelesaikan tugas dengan baik sesuai target.
- Integritas, Identik dengan citra positif seseorang, menyangkut komitmen, kejujuran, dan keadilan. Perilaku yang diharapkan muncul adalah jujur, bertindak sesuai norma, dan tidak mengingkari janji.
- Saling Menghargai, Bersikap hormat, menghargai pendapat, dan kontribusi rekan kerja yang lain sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kompetensinya. Perilaku yang diharapkan muncul adalah bisa mendengarkan pendapat dan menghargai hasil karya orang lain.
- Kerjasama, Mengutamakan kepentingan dan tujuan bersama serta menjadikan perbedaan sebagai sumber kekuatan. Perilaku yang diharapkan muncul adalah mampu bekerja dalam tim dan mempercayai peran yang dilakukan masing-masing orang, tidak

membiarkan anggota tim bekerja sendiri, dan memberi bantuan bila ada yang kesulitan.

### 3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Clap Maju Bersama (2011-2024)  
Sumber: Data Koperasi, 2024

Tabel 3. 1 Data Pengurus dan Pengawas Koperasi Clap Maju Bersama  
(2011-2024)

PERIODE	KETUA PENGURUS	SEKRETARIS	BENDAHARA
2011 – 2020	DIRMAN PAKPAHAN	HUSOR SILABAN	SARLINA GULTOM
2020 – 2022	JOHAN ABED NEGO	LENI	FETTI O R PANJAITAN
2022 - SEKARANG	KRISTIAN PAKPAHAN	MAMPI	PUTRI ASTRYANTI

Sumber: Data Koperasi, 2024

PERIODE	KETUA PENGAWAS	ANGGOTA PENGAWAS	
2011 – 2020	NALOM P GULTOM	ALPEN P TAMBUNAN	-
2020 – 2022	DIRMAN PAKPAHAN	AWAL NOVRIANTO	ANTON
2022 - SEKARANG	DIRMAN PAKPAHAN	VIDLAL AL MUBAROK	CHANDRA TP.BOLON

Sumber: Data Koperasi, 2024

### 3.2 Desain Penelitian

#### 3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2021, hal 2) metode penelitian adalah proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi terkait dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Adapun definisi dari metode kuantitatif menurut Sugiyono (2021, hal 7) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan metode kuantitatif karena data yang diambil merupakan hasil dari pengisian kuisisioner oleh anggota Koperasi Clap Maju Bersama dan hasil datanya berdasarkan pengukuran yang ada serta pendekatan analisis.

#### 3.2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah bentuk rumusan masalah deskriptif. Menurut Sugiyono (2021, hal 35) definisi dari rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri),

tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian *descriptive research*. Jenis penelitian ini digunakan oleh peneliti karena dalam pengambilan datanya peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada responden yang sudah ditentukan. Responden tersebut akan memberi penilaian terhadap pernyataan dan pertanyaan dengan skala *likert* 1 sampai dengan 5.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2021, hal 215) definisi dari populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Identifikasi data dalam penelitian harus benar dan baik maka dari itu penentuan target populasi harus dilakukan sejak awal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Clap Maju Bersama baik di kantor pusat maupun cabang.

#### **3.3.2 Sampel**

Definisi sampel menurut Sugiyono (2021, hal 215) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

Menurut Sugiyono (2021, hal 217) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Probability Sampling*. Dalam Sugiyono (2021, 218) *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan beberapa bentuk pemilihan acak. Untuk mendapatkan metode pemilihan acak, seorang peneliti harus menyiapkan beberapa proses

atau prosedur untuk memastikan bahwa unit yang berbeda ada di dalam sampel. Dengan demikian, teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah *judgemental sampling*. Dalam Sugiyono (2021, hal 85), *judgemental sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dalam pemilihan anggota sampelnya harus sudah memenuhi kriteria tertentu. Sedangkan *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memanfaatkan satu individu untuk mencari sampel lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling* yang sampel pilihannya akan tergantung dari kebutuhan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Untuk lebih spesifik, peneliti menggunakan *judgemental sampling* karena sampel penelitian disesuaikan oleh kebutuhan dan kriteria responden untuk penelitian ini adalah anggota Koperasi Clap Maju Bersama. Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan *snowball sampling* dalam mengambil sampel karena penulis membagikan kuisioner.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2021, hal 15) terdapat dua jenis pengumpulan data yaitu:

1. *Primary Data*

*Primary data* adalah data yang di dapat langsung oleh peneliti tentang variabel yang sedang di teliti. Jenis data primer yang diteliti adalah kuisioner.

2. *Secondary Data*

*Secondary data* adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada untuk melengkapi *primary data* dalam menyelesaikan suatu fenomena, dan sumber data yang di dapat berasal dari buku, internet, organisasi, perusahaan, pemerintah.

Menurut Sugiyono (2021, hal 142-14) untuk mengumpulkan data terdapat dua metode dalam melakukannya, yaitu:

1. *Observation research*

Metode yang dilakukan dengan spesifik agar pertanyaan di dalam penelitian bisa terjawab, direncanakan, dan dilaksanakan secara sistematis dengan kontrol yang tepat serta memberikan laporan yang valid tentang apa yang terjadi.

2. *Survey research*

Proses pengumpulan data yang menggunakan kuisioner sebagai sarana pengumpulan data.

Berdasarkan metode pengumpulan data di atas, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *primary data* dan metode *survey research* karena peneliti menyebarkan kuisioner kepada anggota Koperasi Clap Maju Bersama serta menggunakan jurnal, buku, internet sebagai *secondary data*.

### **3.5 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2021, hal 38), definisi dari variabel adalah Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (bebas) dan variabel endogen (terikat). Operasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel yang terkait dalam penelitian. Sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan baik dan benar. Maka variabel eksogen dan variabel endogen yaitu sebagai berikut:

#### **3.5.1 Variabel Eksogen**

Menurut Sugiyono (2021, hal 39), definisi variabel eksogen ini adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, tetapi mereka dapat mempengaruhi variabel lain dalam model. Berdasarkan judul peneliti, maka variabel eksogen (X) dalam penelitian ini

adalah Kepemimpinan Etis ( $X_1$ ), Kepemimpinan Emosional ( $X_2$ ), Motivasi Karyawan ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $X_4$ ).

### **3.5.2 Variabel Endogen**

Menurut Sugiyono (2021, hal 39), variabel endogen sering disebut sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Mereka adalah variabel yang diukur oleh peneliti dan dapat mempengaruhi variabel lain dalam model. Berdasarkan judul peneliti, maka variabel eksogen (Y) dalam penelitian ini adalah Niat Berhenti Karyawan.

### **3.5.3 Variabel Mediasi**

Menurut (Ngatno 2015), Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Mereka biasanya tidak kelihatan secara konkrit, tetapi mempengaruhi hasil penelitian. Variabel mediasi dapat berupa mood, kepuasan, atau variabel sikap lainnya yang relatif lebih mudah berubah. Berdasarkan judul peneliti, maka variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi Karyawan. Dari penelitian diatas, maka penulis menjabarkan variabel-variabel beserta konsep indikatornya ke dalam tabel sebagai berikut: dalam tabel sebagai berikut:





**Tabel 3. 2 Operasional Variabel**

No	Variabel	Sumber	Definisi	Dimensi	Indikator
1	Kepemimpinan Etis	Shakeel et al. 2019	Kepemimpinan etis didefinisikan sebagai peragaan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut kepada para pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan	Normatif	Pemimpin saya selalu memantau dan menegakkan aturan yang melanggar etika
		Hanaysha et al. 2022	Kepemimpinan etis menekankan pada komunikasi, promosi, dan penguatan perilaku etis bawahan dan pada akhirnya menumbuhkan sikap yang baik di antara mereka, misalnya kinerja karyawan yang inovatif dan perilaku kewarganegaraan organisasi	Hubungan Interpersonal	Pemimpin saya selalu mementingkan kepentingan karyawan

		Brown dan Chikeleze 2020	Definisi kepemimpinan yang etis adalah demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan mempromosikan perilaku tersebut kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan	Promosi Perilaku	Pemimpin saya selalu membuat ketetapan yang adil dan seimbang
				Komunikasi dan Penguatan Perilaku Etis	Pemimpin saya dapat dipercaya
2	Kepemimpinan Emosional	Ouakouak and Zaitouni 2020	Kepemimpinan emosional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang mengacu pada pengelolaan emosi pengikut dan karyawan dalam suatu organisasi dengan menunjukkan pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap emosi dan kebutuhan mereka	Keterampilan Emosional	Pemimpin saya dalam mengambil Tindakan selalu mengedepankan perasaan saya
		Loughran 2021	Konseptualisasi emosional. Misalnya, menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat dengan terampil, misalnya, tugas atau hubungan, membutuhkan empati [dan bahwa] keterampilan emosional, kognitif, dan perilaku bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan kepemimpinan	Kognitif terkait Emosi	Pemimpin saya selalu menghargai perasaan pribadi saya

		Schyns dan Meindl 2016	<p>Kepemimpinan emosional merujuk pada peralihan dari pendekatan yang lebih bersifat kognitif terhadap kepemimpinan ke pendekatan yang lebih terkait dengan emosi, yang berfokus pada tuntutan bagi para pemimpin untuk menunjukkan emosi tertentu, dan mengelola emosi orang lain. Bersama-sama, kedua kegiatan ini merupakan pekerjaan emosi kepemimpinan. Mengelola emosi diri sendiri dan mengelola emosi orang lain adalah pekerjaan emosi pekerjaan kepemimpinan</p>	Pertimbangan Emosi dan Rasa Hormat Emosi	Pemimpin saya dalam melakukan sesuatu selalu memiliki pikiran atas kebutuhan pribadi saya
				Pemahaman Emosi	Pemimpin saya memperlakukan saya dengan mengedepankan perasaan saya
				Pengelolaan Emosi dan Perilaku Bekerjasama	Pemimpin saya dapat dijadikan teladan dengan cara yang baik dalam beretika

3	Motivasi Karyawan	De Sousa Sabbagha et al. 2018	Motivasi karyawan didefinisikan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan upaya atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan tindakan tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu karyawan	Memuaskan Kebutuhan Individu dan Menyelesaikan Kegiatan Mencapai Tujuan	Saya menyadari terdorong dengan tugas dan pekerjaan saya
		Al Araiimi 2013	Motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu". Lebih jauh lagi, motivasi mewakili proses-proses psikologis yang menyebabkan timbulnya, mengarahkan dan menyelesaikan kegiatan sukarela yang berorientasi pada tujuan	Upaya Mencapai Tujuan	Saya terdorong dalam bekerja

		Schermerhorn 2010	Teori <i>equity</i> dalam didasarkan pada logika perbandingan sosial dan gagasan bahwa ketidakadilan yang dirasakan adalah keadaan yang memotivasi. Artinya, ketika orang percaya bahwa mereka telah diperlakukan secara tidak adil dibandingkan dengan orang lain, mereka akan termotivasi untuk menghilangkan ketidaknyamanan dan mengembalikan rasa keadilan yang dirasakan terhadap situasi tersebut	Mengembalikan Rasa Keadilan	Saya selalu memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja
				Menghilangkan Ketidaknyamanan	Saya lebih suka menghabiskan waktu saya di tempat kerja jika memungkinkan (lembur).
4	Kinerja Karyawan	Santos et al. 2018	Kinerja karyawan digambarkan sebagai kemampuan maksimal seorang karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas dalam pekerjaannya dan mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja para pegawai dalam organisasi/perusahaan tersebut	Performa Kerja, Upaya Maksimal Penyelesaian Tugas, dan Performa Orang	Saya selalu menjalankan tugas terkait pekerjaan saya.

	Alomran et al. 2022	<p>Performa kerja didefinisikan sebagai Tindakan atau perilaku yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan. Sangatlah penting untuk mempelajari hubungan antara performa kerja, orang dan faktorsituasional untuk lebih memahami efektivitas kerja. Prestasi kerja dihargai oleh pemberi kerja karena berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, sementara individu menempatkan nilai tinggi pada prestasi kerja karena memberikan rasa pencapaian ketika mereka menyelesaikan tugas</p>	<p>Pertumbuhan Organisasi, Kinerja Peran, dan Kinerja Adaptif</p>	<p>Saya selalu menepati semua persyaratan kinerja dalam pekerjaan saya</p>
	Ijigu et al. 2022	<p>Kinerja karyawan mengacu pada konsep multidimensi yang mencerminkan semua perilaku atau tindakan individu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencakup kinerja dalam peran, kinerja adaptif, dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mengukur kinerja di luar peran</p>	<p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi</p>	<p>Saya selalu melaksanakan semua tanggung jawab yang dibutuhkan oleh pekerjaan saya</p>

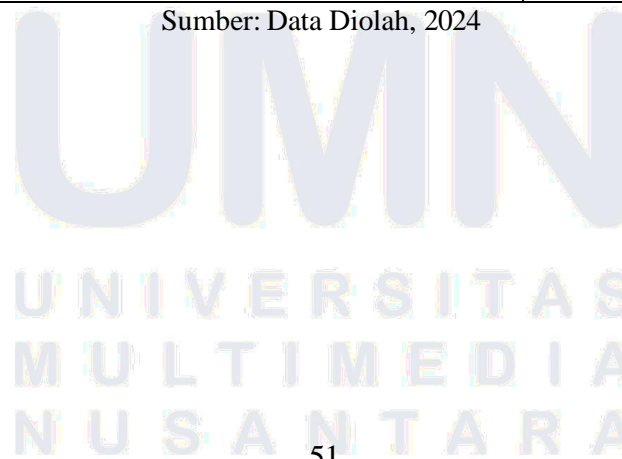
				Faktor Situsional	Saya tidak pernah mengabaikan segala aspek pekerjaan yang harus saya lakukan
5	Niat Berhenti Karyawan	Ouakouak and Zaitouni 2020	Niat berhenti karyawan adalah sebagai tingkatan bagi seorang individu dalam mempertimbangkan dirinya untuk meninggalkan hubungan dengan sebuah organisasi atau tidak	Pertimbangan Meninggalkan Organisasi	Pada saat ini saya akan mengakhiri pekerjaan jika itu layak

		Treglown et al. 2018	<p>Niat berhenti karyawan adalah masalah serius dan mendesak yang tampaknya dihadapi oleh sebagian besar, jika tidak semua, organisasi pada satu titik atau lainnya. Niat berhenti karyawan secara sukarela dapat berarti karyawan yang cakap dan kompeten keluar dari organisasi untuk bekerja di tempat lain. Hal ini memiliki implikasi serius bagi kesuksesan organisasi dan telah ditemukan terkait dengan penurunan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan pendapatan di masa depan, dan penurunan kepuasan pelanggan</p>	Ketidakpuasaan Kerja	Saya mempunyai rencana untuk meninggalkan pekerjaan saya dalam enam bulan kedepan
--	--	----------------------	---	----------------------	---



		<p>Jalali et al. 2020</p> <p>Niat untuk berhenti adalah tingkat di mana seseorang mempertimbangkan untuk meninggalkan hubungan dengan komunitas. Definisi ini digunakan dalam penelitian ini karena menyoroti hubungan antara manajer dan proyek yang sedang berjalan. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar adalah ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan terhadap atasan yang dapat mendorong untuk keluar dari proyek, ketidakpuasan kerja karena lingkungan kerja yang agresif dan penuh tekanan</p>	<p>Ketidakpuasan Terhadap Atasan</p>	<p>Saya sedang antusias terhadap pencarian pekerjaan lain sekarang</p>
			<p>Ketidakpuasan Kerja Karena Lingkungan Kerja yang Agresif dan Penuh Tekanan</p>	<p>Saya mempunyai niat untuk keluar dari koperasi</p>

Sumber: Data Diolah, 2024



Menurut Cooper dan Schindler (2014), variabel merupakan lambang suatu peristiwa, tindakan, ciri, sifat, atau segala yang dapat diukur dan dapat diberikan nilai. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimulai dari angka 1-5. Angka 1 menjelaskan “Sangat Tidak Setuju” sedangkan angka 5 menjelaskan “Sangat Setuju”. Skala *likert* merupakan serangkaian pernyataan dan responden diminta untuk setuju atau tidak setuju dengan setiap pertanyaan. Zikmund (2013), mengatakan bahwa skala *likert* adalah pengukuran terhadap sikap yang mengharuskan responden memberikan nilai pendapatnya dari sangat tidak setuju, netral, hingga sangat setuju.

**Tabel 3. 2 Tabel Skala Pengukuran *Likert***

<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Zikmund et al., 2013

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2021, 243), pengertian dari analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

Penyebaran kuisioner dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Maka dari itu, di dalam penelitian ini,

kuisisioner adalah alat ukur utama dan kunci kesuksesan dari penelitian ini. Uji validitas dan uji reliabilitas harus dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kuisisioner.

### 3.6.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner yang akan disebar kepada responden. Sebuah kuisisioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan didalam kuisisioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam mengukur uji validitas, peneliti akan menggunakan *software* SmartPLS versi 3 untuk melaksanakan *pre-test*. Peneliti menggunakan SmartPLS versi 3 untuk melaksanakan uji validitas maupun reliabilitas.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuisisioner yang menjadi indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* jika responden menjawab kuisisioner stabil atau konsisten pada setiap indikator. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* yaitu suatu indikator dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$ .

## 3.7 Structural Equation Model (SEM)

Menurut Hair (2019) dalam bukunya, *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik multivariat yang menggabungkan beberapa aspek analisis faktor dan *multi regression* yang memungkinkan peneliti melihat keterkaitan antar variabel dan konstruk laten yang dibentuk. Jika menggunakan metode SEM terdapat dua teknik pendekatan yang berbeda, yaitu *covariance based structural equation modeling* atau dikenal dengan (CBSEM) dan *variance based structural equation modeling* atau dikenal dengan *partial least square* (PLS). *Building models* adalah acuan untuk CB-SEM. Menjelaskan *covariance* dari indikator yang ada pada model adalah tujuan dari metode ini. Bedanya dengan PLS, PLS lebih meletakkan konsentrasinya pada menganalisa sebuah konstruk

dengan tipe formatif dan reflektif. PLS juga berfungsi untuk mengetahui hubungan antar variabel didalam suatu model penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara Kepemimpinan Etis, Kepemimpinan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Niat Berhenti Karyawan. dengan menggunakan metode *partial least square* (PLS) dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3. Penelitian ini menggunakan metode SEM karena terdapat lebih dari satu variabel endogen dan pada penelitian ini terdapat variabel mediator yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### 3.7.1 Tahapan Prosedur PLS-SEM

Tahapan pengolahan PLS-SEM adalah:

1. *Model Specification*

*Model specification*, menentukan tipe indikator sebuah variabel adalah tahapan awal dalam sebuah penelitian, apakah termasuk dalam indikator reflektif atau formatif. Asumsi bahwa variabel laten dibentuk dari *true score plus error* adalah acuan indikator reflektif. Sedangkan indikator formatif mengacu pada perubahan indikator yang telah dihipotesiskan akan mempengaruhi perubahan dalam model.

2. *Outer Model Evaluation*

*Outer model* atau disebut juga *measurement* adalah model yang mendefinisikan bagaimana indikator berhubungan dengan variabel laten. Dalam menginterpretasikan outer model dengan cara melihat *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

3. *Inner Model Evaluation*

*Inner model* atau model struktural berfungsi sebagai penguji hubungan antar variabel laten. *Inner model* dapat menunjukkan adanya *direct effect*, *indirect effect*, dan *moderating effect* dari variabel pada model.

### 3.7.2 Kecocokan Model Penelitian (*Outer Model*)

#### 1. *Convergent Validity*

*Convergent validity* berfungsi dalam mengukur *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten. Nilai *outer loading* yang direkomendasikan yaitu diatas 0,70, tetapi nilai 0,60 masih bisa dimaklumi jika model berada pada tahap 28 pengembangan (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian nilai *average variance extracted* (AVE) yang dikeromendasikan yaitu  $AVE > 0,5$  (Ghozali dan Latan, 2015).

#### 2. *Discriminat Validity*

*Discriminant validity* berguna untuk menilai apakah sebuah variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang memadai. Caranya dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi dengan konstruk lain. Untuk mengetahui nilai korelasi antar indikator dapat dilihat dengan nilai *cross loading factor* dan *formell-lacker criterion*. Nilai *cross loading factor* yang dapat diterima yaitu  $\geq 0,7$  (Ghozali dan Latan, 2015). Kemudian *formell larcker criterion* atau  $\sqrt{AVE}$  harus lebih tinggi dari korelasi antar setiap konstruk laten (Ghozali dan Latan, 2015).

#### 3. *Reliabilty*

*Reliability* menentukan adanya konsistensi dari setiap indikator dalam variabel laten yang dapat mengukur variabel tersebut. Variabel yang memiliki tingkat konsistensi yang baik dapat diukur berdasarkan *cronbach's alhpha*, *composite reliability*, dan *rho\_A*. Nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *rho\_A* yang diterima yaitu  $> 0,7$  (Ghozali dan Latan, 2015).

### 3.7.3 Kecocokan Model Struktural (*Inner Model*)

#### 1. *T-Statistic*

*T-Statistics* digunakan untuk menguji seberapa signifikan hipotesis pada suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf alpha yaitu sebesar 5% yang menjadikan nilai kritis untuk dalam penelitian ini adalah 1,65 (Lind et al., 2012). Uji dapat dinyatakan tidak signifikan jika nilai yang diperoleh ada pada rentan  $-1,65 < t\text{-stat} < 1,65$ . Uji dapat dinyatakan signifikan jika nilai p-value adalah  $< 0,05$  (Hair et al. 2014).

2.  $R^2$  (*coefficient of determination*) 16

$R^2$  digunakan untuk mengukur hasil modifikasi dari koefisien determinasi yang mengkalkulasikan jumlah variabel eksogen yang masuk kedalam persamaan dan ukuran sampel (Hair et al. 2014). Artinya  $R^2$  dapat melihat seberapa besar pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali dan Latan, 2015).

3.  $Q^2$  (*cross validated redundancy*)

$Q^2$  digunakan sebagai sarana untuk menilai relevansi prediktif dari *inner model* (Ghozali dan Latan, 2015).

4.  $F^2$  (*effect size*)

*Effect size* ( $F^2$ ) digunakan untuk mengukur efek untuk setiap jalur yang ditentukan dengan menghitung Cohen's  $f^2$ . Nilai  $f^2$  dibagi menjadi tiga yaitu dengan *small effect* = 0,02, *medium effect* = 0,15, dan juga *large effect* = 0,35 (Ghozali dan Latan, 2015). Cara menghitung  $f^2$  yaitu dengan melihat perubahan para  $R^2$  ketika konstruk dihilangkan dari dalam model (Ghozali dan Latan, 2015). Tingkat *effect* akan menjadi tinggi ketika variabel eksogen dapat berkontribusi dalam variabel endogen (Ghozali dan Latan, 2015).

5. *Godness of Fit* (GoF)

*Goodness of Fit* adalah sebuah tolak ukur yang dapat menunjukkan seberapa baik suatu model dapat mereproduksi kovarians di antara variabel-variabel indikator (Hair et al. 2014). Dalam kata lain GoF berguna untuk memberikan validasi pada suatu model struktural dengan

menyeluruh. Dalam SEM PLS, nilai GoF dapat diperoleh dengan rumus yaitu sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{(\text{rata-rata AVE}) \times \text{rata-rata R}^2}$$

Untuk memperoleh nilai GoF menggunakan akar dari rata-rata *average variance extracted* (AVE) dikali dengan rata-rata koefisien determinasi atau  $R^2$  (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut interpretasi terhadap nilai-nilai GoF, 0,1 = GoF kecil, 0,25 = GoF *moderate*, dan 0,36 = GoF besar (Ghozali dan Latan, 2015).

