

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah ruang lingkup kecil yang menjadi fokus penelitian (Fan :2010). Nantinya dari objek ini peneliti akan mendalami berbagai kajian pustaka, teori, data dan analisis objek penelitian untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan target luaran penelitian.

Objek yang di teliti dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk Kantor Cabang Singaparna (Bank BJB Kantor Cabang Singaparna). Adapun ruang lingkup penelitian kali ini adalah pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja.

3.1.1 Sejarah Bank BJB

Pendirian bank BJB dilatarbelakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33/1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi adalah De Erste Nederlansche Indische Shareholding N.V., sebuah bank hipotek.

Sebagai tindak lanjut atas diberlakukannya PP tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris Noezar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 dan nomor 184 tanggal 13 Mei 1961 dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961, mendirikan PD Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat dengan modal dasar untuk pertama kali berasal dari kas daerah sebesar Rp 2.500.000,00.

Untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 11/PD-DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang perbankan.

Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 1/DP-04/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan daerah Jawa Barat.

Pada tahun 1992, aktivitas Bank Pembangunan daerah Jawa Barat ditingkatkan menjadi bank umum devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 serta berdasarkan Perda Nomor 11/1995 dengan sebutan Bank Jabar beserta logo baru.

Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22/1998 dan akta pendirian nomor 4 tanggal 8 April 1999 berikut akta perbaikan nomor 8 tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Untuk memenuhi permintaan masyarakat akan terselenggaranya jasa layanan perbankan yang berlandaskan syariah, maka sesuai dengan izin Bank Indonesia Nomor 2/18/DpG/DPIP tanggal 12 April 2000, terhitung sejak tanggal 15 April 2000, Bank Jabar menjadi BPD pertama di Indonesia yang menjalankan

sistem perbankan secara konvensional dan syariah. Pada bulan Juli 2010, bank BJB menjadi BPD pertama di Indonesia yang melantai di Bursa Efek Indonesia.



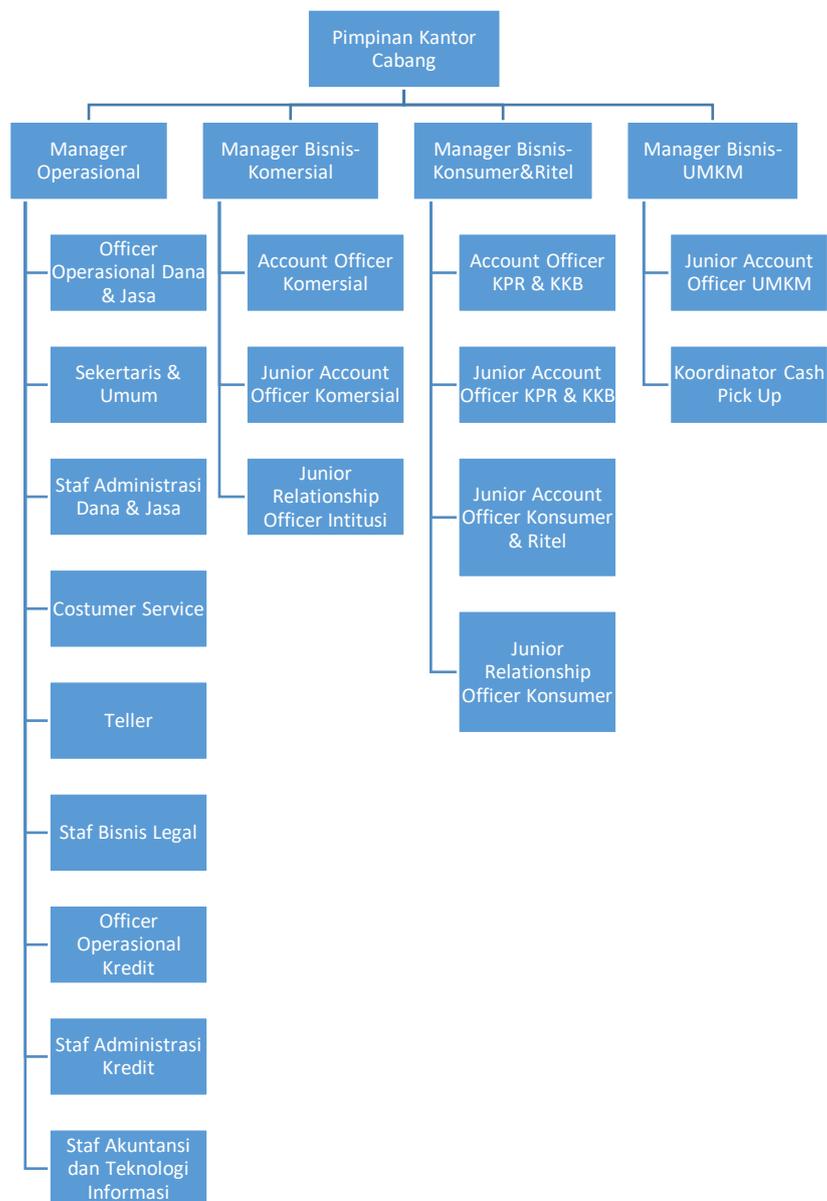
Sumber: bankbjb.co.id (2022)

Gambar 3.1

Logo Perusahaan

Bentuk sayap pada logo Bank BJB melambangkan lengan yang menjangkau jauh untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, shareholder dan seluruh masyarakat. Sedangkan, penggunaan huruf pada logotype merupakan pengembangan bentuk dari huruf Alte Haas Grothesk. Kemudian, pemilihan nama Bank BJB hadir sebagai akronim dari Bank Jabar Banten yang lebih modern, transenden, inklusif, dan telah dikenal oleh masyarakat luas. Bentuk konfigurasi logo di atas merupakan konfigurasi utama (konfigurasi logo primer).

3.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: Data Diolah Peneliti

Gambar 3.2

Struktur Organisasi

3.1.3 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, adalah sebagai berikut:

Visi :

Menjadi Bank Pilihan Utama Anda

Misi :

- Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah.
- Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan.
- Memberikan layanan terbaik kepada nasabah.
- Memberikan manfaat terbaik dan berkelanjutan kepada stakeholder.
- Meningkatkan inklusi keuangan kepada masyarakat melalui digitalisasi perbankan.

3.1.4 Sebaran Tenaga kerja

Jumlah keseluruhan tenaga kerja Bank BJB Kantor Cabang Singaparna Kabupaten Tasikmalaya adalah 53 orang yang terdiri dari karyawan Manajer dan karyawan non manajer. Dengan sebaran tenaga kerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja

No	Unit	Jabatan	Jumlah
1.		Pimpinan Kantor Cabang	1
2.	Operasional	Manager Operasional	1
3.		Officer Operasional Dana & Jasa	1
4.		Sekretariat & Umum	2
5.		Staf Administrasi Dana & Jasa	2
6.		Customer Service	3
7.		Teller	6
8.		Staf Bisnis Legal	2
9.		Officer Operasional Kredit	1
10.		Staf Administrasi Kredit	3
11.		Staf Akuntansi dan Teknologi Informasi	1

12.	Komersial	Manager Bisnis - Komersial	1
13.		Account Officer Komersial	2
14.		Junior Account Officer Komersial	1
15.		Junior Relationship Officer Institusi	2
	Konsumer &		
16.	KPR	Manager Bisnis - Konsumer & Ritel	1
17.		Account Officer KPR & KKB	1
18.		Junior Account Officer KPR & KKB	2
19.		Junior Account Officer Konsumer & Ritel	8
20.		Junior Relationship Officer Konsumer	2
21.	UMKM	Manager Bisnis - UMKM	1
22.		Junior Account Officer UMKM	8
23.		Koordinator Cash Pick Up	1
Jumlah			53

Sumber: Data Diolah Peneliti

3.1.5 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan merupakan uraian yang mencakup pekerjaan dasar suatu jabatan yang termasuk tugas, wewenang, tanggung jawab dan informasi-informasi penting lainnya yang melekat pada suatu jabatan. Deskripsi jabatan pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Singapura adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kantor cabang
 - a. Manajer tingkatan atas (*top management*) yang membawahi unit-unit yang ada didalamnya.
 - b. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas prosedur kerja dan pelaksanaannya.
 - c. Melakukan koordinasi dan kerja sama di tingkat cabang pembantu sesuai dengan kewenangan tugasnya dan membantu pelaksanaan tindak lanjut audit di tingkat cabang sesuai dengan kewenangan dan tugasnya.

- d. Bertanggung jawab atas segala hal yang mengenai dalam diri PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk.
 - e. Menyusun kebijakan cabang sesuai dengan petunjuk kantor pusat.
 - f. Menetapkan strategi kinerja untuk unit cabang.
2. Manager Operasional
- a. Mengendalikan pengeluaran sesuai dengan anggaran yang dialokasikan.
 - b. Mengkoordinir, mengarahkan, dan mengawasi dalam kegiatan operasional bank.
 - c. Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
 - d. Memastikan tim mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk semua fungsi operasional.
 - e. Meningkatkan sistem operasional, proses, dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
3. *Officer* Operasional Dana dan Jasa
- a. Merancang, melaksanakan, dan mengawasi serta mengembangkan pelaksanaan proses operasional dan servis di Kantor Cabang sesuai prosedur yang berlaku termasuk menangani keluhan nasabah maupun masalah terkait dengan Kantor Cabang.
 - b. Mengelola administrasi dan dokumentasi dana dan jasa serta penyediaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana penunjang bisnis dan operasional sesuai kebijakan yang berlaku dan kewenangan bidang tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Sekretariat & Umum

- a. Bekerja dalam kapasitas resepsionis untuk menyambut klien, pelanggan, dan pengunjung.
- b. Menjawab dan mengarahkan panggilan telepon.
- c. Mengatur dokumen-dokumen dan memelihara sistem pengarsipan.

5. Staf Administrasi Dana & Jasa

- a. Membantu menerima dan mengaplikasikan penarikan dan penolakan kliring.
- b. Membantu menerima dan mengaplikasikan transaksi pemindah bukuan kiriman uang, kliring dan jasa lainnya.

6. Customer Service

Melayani nasabah atau calon nasabah dengan memberikan informasi maupun membantu transaksi dari produk dan jasa bank dan melakukan cross selling serta menangani keluhan nasabah sesuai standar layanan dan ketentuan yang berlaku.

7. Teller

Menerima dan melayani transaksi finansial nasabah baik tunai dan non tunai sesuai sistem dan prosedur yang berlaku.

8. Staf Bisnis Legal

- a. Memberikan nasihat hukum.
- b. Mengidentifikasi risiko.
- c. Mengadakan sosialisasi.

9. *Officer* Operasioanal Kredit

- a. Melakukan monitoring kredit dalam kegiatan perbankan.
- b. Melakukan pengawasan kredit dalam kegiatan perbankan.

10. Staf Administrasi Kredit

- a. Bertugas untuk memeriksa kelengkapan, memverifikasi dan melakukan validasi dokumen-dokumen persyaratan pembuatan atau pengajuan kredit.
- b. Memastikan kelengkapan dan otoritas dokumen kredit yang telah disetujui.

11. Staf Akuntansi dan Teknologi Informasi

- a. Membuat pembukuan keuangan kantor.
- b. Melakukan posting jurnal operasional.
- c. Menyusun dan membuat laporan keuangan.

12. Manager Bisnis – Komersial

- a. Mengkoordinasikan hubungan dengan nasabah.
- b. Membuat rencana untuk pertumbuhan perusahaan.

13. *Account Officer* Komersial

- a. Memberikan pengenalan produk dana atau jasa kepada nasabah.
- b. Membuat dan memproses invoice.

14. *Junior Account Officer* Komersial

Bertugas membantu membagikan brosur, menggunakan media sosial dan meminta referensi dari orang yang dikenalnya.

15. *Junior Relationship Officer* Institusi

- a. Meningkatkan *public relation*.
- b. Memahami kebutuhan pelanggan.
- c. Menginvestigasi isu.

- d. Melakukan komunikasi internal perusahaan.
- e. Meningkatkan hubungan dengan investor.

16. *Manager Bisnis - konsumen & Ritel*

- a. Mengkoordinasikan penggunaan nasabah terhadap produk kredit produk keuangan.
- b. Memimpin kegiatan produk kredit produk keuangan.
- c. Memberikan pelayanan prima terhadap nasabah.
- d. Membina hubungan baik dengan nasabah.

17. *Account Officer KPR & KKB*

- a. Mengoordinasi, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas kegiatan account officer konsumen, marketing dana konsumen, account officer KPR dan KKB.
- b. Mengendalikan pengeluaran sesuai dengan anggaran yang dialokasikan.

18. *Junior Account Officer KPR & KKB*

- a. Memastikan tim mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk semua fungsi konsumen dan KPR.
- b. Meningkatkan sistem konsumen dan KPR, proses KPR, dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.

19. *Junior Account Officer Konsumer & Ritel*

Membantu meningkatkan penggunaan nasabah terhadap produk kredit lembaga keuangan.

20. *Junior Relationship Officer Konsumer*

- a. Membantu menganalisis potensi pasar.

- b. Membantu berperan sebagai sales atau marketing.

21. Manager Bisnis – UMKM

- a. Merencanakan, mengkoordinasikan, melakukan, serta memantau kegiatan peningkatan pengetahuan atas produk dan program UMKM.
- b. Menyusun program kerja sales planing dan distribusinya ke masing-masing target.

22. *Junior Account Officer* UMKM

Menggali kebutuhan nasabah UMKM dan memberikan solusi yang tepat atas kebutuhan tersebut melalui kegiatan *Cross Selling Product* kepada nasabah.

23. Koordinator Cash Pick Up

- a. Mengkoordinasikan keamanan dan kemudahan penyetoran uang tunai ke bank.
- b. Membuat jadwal penyetoran uang tunai yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan nasabah.
- c. Membantu pelaksanaan dalam metode penghitungan yang dapat dipilih oleh nasabah sesuai kebutuhan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja karyawan non manajer Bank BJB Kantor Cabang Singapura yaitu dengan menggunakan metode survei.

Menurut Sugiyono (2018: 81) memberikan penjelasan tentang metode survei, yaitu:

“Metode survei adalah metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan”.

3.2.1 Jenis Penelitian

Penulis pada kali ini melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2009) metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Seperti halnya para peneliti kuantitatif, siapa pun yang terlibat di dalam penelitian kuantitatif juga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif, dan mampu menggeneralisasikan dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya. Kemudian menurut Mukhadis, Ibnu dan Dasna (2003) menjelaskan, penalaran deduktif diwujudkan dalam penggunaan probabilitas-probabilitas, bukan kebenaran abstrak yang diasumsikan atau diyakini.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019: 68), operasionalisasi variabel adalah suatu nilai atau sifat bahkan atribut dari suatu objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulan. Operasionalisasi variabel juga disebut sebagai pengukuran yang dilakukan peneliti untuk setiap variabel yang didasarkan pada indikator untuk mengambil kesimpulan.

Terdapat tiga variabel pada penelitian ini, yaitu promosi jabatan (X) sebagai variabel independen, *merit system* (Z) sebagai variabel intervening dari promosi jabatan dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Di bawah ini merupakan tabel operasionalisasi penelitian variabel:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Promosi Jabatan (X)	Perpindahan jabatan yang akan memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.	1. Prestasi kerja 2. Disiplin 3. Kecakapan 4. Pendidikan 5. Kejujuran 6. Loyalitas 7. Kepemimpinan	- Capaian hasil kerja karyawan - Menaati peraturan-peraturan yang berlaku - Bekerja secara mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya - Pengetahuan serta pendidikan formal - Perjanjian-perjanjian dalam menjalankan jabatan dan harus sesuai kata dan perbuatannya - Berpartisipasi aktif terhadap perusahaan - Membina dan memotivasi bawahan	O R D I N A L

		8. Kerja sama	- Hubungan kerja yang baik antar semua karyawan
		9. Komunikatif	- Berkomunikasi secara efektif
<i>Merit system</i> (Z)	Salah satu sistem manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan proses seleksi dan promosi pekerja dalam ruang lingkup pekerjaan baik di pemerintah atau pun di perusahaan swasta.	1. Pendidikan dan pelatihan	- Peningkatan mutu karyawan
		2. Pengalaman	- Proses pembelajaran penambahan pengalaman
		3. Keterampilan	
		a) keterampilan mental	- Menunjukkan kesiagaan mental
		b) keterampilan sosial	- Kemampuan karyawan untuk bergaul
		c) keterampilan ekspresi verbal	- Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi
		4. Etika	- Tingkat kepercayaan karyawan kepada rekannya dan kepatuhannya pada aturan
		5. Masa kerja	- Lamanya seorang karyawan menekuni suatu bidang
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	1. Kejujuran	- Benarnya pekerjaan dengan ucapan
		2. Kedisiplinan	- Pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan
		3. Kreativitas	- Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya
		4. Kerja sama	- Kesiediaan karyawan berpartisipasi dan berkerjasama dengan karyawan lainnya
		5. Kepemimpinan	- Kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi

	yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif	O R D I N A L
6. Pengalaman	- Menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan	
7. Prakarsa	- Kemampuan berpikir yang berdasarkan inisiatif sendiri	
8. Kecakapan	- Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menelaraskan	
9. Tanggung Jawab	- Kesiapan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sasaran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Peneliti melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019: 199), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan promosi jabatan, *merit system*, dan prestasi

kerja dengan cara memberikan pernyataan secara tertulis dan terstruktur pada karyawan non manajer Bank BJB Kantor Cabang Singapura.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Oleh karena itu, teknik wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2019: 195), “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari jumlah respondennya sedikit/kecil”. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada bagian sekretaris & umum Bank BJB Kantor Cabang Singapura sebagai narasumber.

3. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap dalam proses penulisan. Studi dokumentasi dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan data dan fakta berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh Bank BJB Kantor Cabang Singapura berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan data sebaran karyawan.

3.2.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu jenis data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diterima oleh peneliti dari objek yang akan diteliti. Salah satu cara dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data langsung, dengan mengisi kuesioner yang diberikan peneliti kepada objek yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah yang secara tidak langsung diterima oleh peneliti dari objek yang akan diteliti. Seperti data yang diperoleh dari jurnal-jurnal terdahulu, artikel atau dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Data sekunder ini digunakan dan berguna untuk memperkuat data primer.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2019: 126) "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer Bank BJB Kantor Cabang Singaparna yang berjumlah 45 orang., yang merupakan karyawan non manajer dari bagian operasional, bisnis-komersial, konsumen & ritel, bisnis-UMKM.

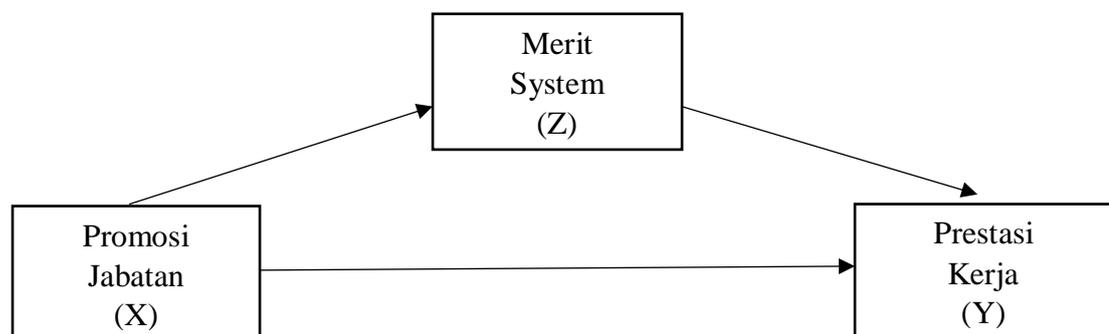
3.2.3.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini akan dilakukan secara sensus, artinya keseluruhan ukuran populasi semuanya akan diteliti, dan biasanya untuk sebuah sampel penelitian dengan menggunakan cara sensus sering disebut juga sampel jenuh.

3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui lebih jelas gambaran umum mengenai pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja, maka penulis menggambarkan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.3
Model Penelitian

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari penelitian ini, kemudian akan dilakukan analisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan melalui *merit system* terhadap prestasi kerja.

3.2.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, dapat diartikan suatu item bisa dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan asal kata dari reliability. Arti reliability yaitu keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Pertanyaan-pertanyaan kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan skala ordinal menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala

yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Skala likert atau Likert Scale adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dalam skala likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Menurut Sugiyono (2006) mengatakan bahwa skala likert dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang sedang menjadi objek penelitian. Bentuk skala likert mengenai pendapat yang diberikan kepada responden terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Ada Pendapat (TAP), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Untuk pernyataan positif, skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2019: 147)

2. Untuk pernyataan negatif, skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi

2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2019: 147)

3.2.5.3 Structural Equation Modeling (SEM)

Menurut (Prihandini & Sunaryo: 2011), *Structural Equation Modeling* disingkat SEM adalah metode analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menggambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten).

Menurut Ramadiani (2010), SEM adalah singkatan *structural equation modeling* yang merupakan model persamaan struktural generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *nonrecursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model. Dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan menggunakan *software* PLS (Partial Least Square) versi 3.0.

Dalam sebuah penelitian, sering kali dihadapkan dengan kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan diantara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel dengan data kecil. *Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu metode alternatif dalam penggunaan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. (Haryono, 2016: 376).

3.2.5.3.1 Estimasi Model dalam PLS-SEM

Estimasi pada model PLS dilakukan dengan metode kuadrat terkecil (*least square*) dengan algoritma *NonLinier Iterative Partial Least Square* (NIPALS). Proses penghitungan dilakukan melalui iterasi hingga mencapai kondisi konvergen. Teknik iterasi yang dilakukan pada PLS terdiri dari tiga tahap (Ghozali, 2014), sebagai berikut:

1. Iterasi pertama menghasilkan estimasi bobot (*weight estimate*) dan digunakan untuk menghasilkan skor (*score factor*) pada variabel laten.
2. Iterasi kedua menghasilkan estimasi jalur (*path estimate*) yang mencerminkan bobot kontribusi variasi perubahan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Bobot tersebut menghasilkan nilai R^2 yang muncul pada variabel laten endogen. Nilai estimasi yang dihasilkan meliputi nilai koefisien beta (β) dan gamma (γ). Selain dari pada itu, dihasilkan juga estimasi loading factor, yaitu λ .
3. Iterasi ketiga menghasilkan skor estimasi rata-rata (mean) dan lokasi parameter (parameter location/konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

3.2.5.3.2 Evaluasi Model dalam PLS-SEM

Bentuk evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural (*structural measurement*).

3.2.5.3.3 Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Model pengukuran yaitu teknik mengukur signifikansi hubungan antara indikator yang terukur (*observed*) dalam membentuk sebuah variabel *latent* (*Unobserved*) yang tidak bisa diukur secara langsung kecuali melalui dimensi atau indikator. (Haryono, 2006: 5). Model pengukuran (*outer model*) sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. (Haryono, 2016: 40).

Evaluasi dalam *outer model* meliputi pemeriksaan: (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency* atau *construct reliability*, (3) *average variance extracted*, dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Nilai *loading factor* $\geq 0,7$ dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4, dengan itu maka angka di 0,4 harus dikeluarkan dari model (*di-drop*). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada pada indikator.

Setelah mengevaluasi *individual item reliability* melalui nilai *standardized loading factor*, langkah selanjutnya melihat *internal consistency reliability* dari

nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan pada boot dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah *construct reliability* dibandingkan *composite reliability* (CR).

Formula composite reliability (CR) adalah:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i^2)}{(\sum \lambda_i^2) + (\sum \epsilon_i)}$$

Interpretasi *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas $\geq 0,7$ dapat diterima, dan jika nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman *variabel manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Oleh karena itu, semakin besar varian atau keragaman *variabel manifest* yang dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar pula representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya.

Menurut Fomell dan Larcker dalam Haryono (2016: 383) merekomendasikan penggunaan AVE untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Nilai AVE minimal 0,5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai AVE diperoleh dari penjumlahan kuadrat *loading factor* dibagi dengan error. *Formula Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\lambda_i^2 + \sum \epsilon_i}$$

Discriminant validity dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstraknya). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk. Formatif yaitu variabel *merit system* dan prestasi kerja.

3.2.5.3.4 Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Menurut Haryono (2016: 5) model struktural adalah model regresi simultan atau persamaan struktural yang tersusun dari beberapa konstruk (variabel) baik eksogen, intervening, moderating maupun endogen. Jika measurement model menggambarkan hubungan variabel laten dengan indikatornya, maka structural model menggambarkan hubungan antar variabel laten atau variabel eksogen dengan variabel endogen dalam sebuah struktur atau model SEM.

Menurut Jogiyanto dalam Haryono (2016: 43) menyatakan bahwa model struktural dalam PLS-SEM dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Sebagai contoh, jika nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen adalah sebesar 70%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan.

Namun R^2 bukanlah *parameter absolut* dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kualitas tersebut.

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel atau outer model, selanjutnya mengevaluasi model struktural atau inner model. Langkah pertama yaitu mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t-test atau CR (*Critical Ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method*. Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai R^2 . Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linier, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin dalam Haryono (2016: 384) kriteria R^2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini diukur dengan effect size f^2 .

Formulasi effect size f^2 adalah sebagai berikut:

$$F^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana *R included* dan *R excluded* adalah R^2 dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dalam model. Menurut Cohen (1998) dalam Haryono (2016: 384) Effect f^2 yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural.

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan Goodness Of Fit (GOF). GOF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GOF ini diperoleh dari average communalities index dikalikan dengan nilai R^2 .

Model formula GOF indeks yaitu sebagai berikut:

$$GOF = \sqrt{Com \times R^2}$$

Dimana *Com* bergaris di atas adalah *average communalities* dan R^2 bergaris di atas adalah nilai rata-rata model R^2 . Nilai GOF terbentang antara 0 sampai dengan 1 dengan interpretasi nilai-nilai: 0.1 (GOF kecil), 0.25 (GOF *moderate*) dan 0.36 (GOF besar).

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 *predictive relevance* dikatakan baik jika nilainya $>$ yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

3.2.5.3.5 Sobel Test

Sobel test yaitu uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Apabila *sobel test statistic* $\geq 1,311$ dengan taraf signifikan 10%, maka variabel tersebut dapat dikatakan mampu memediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Haryono, 2016: 65).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Abu-Bader & Johes, 2021) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z.

Rumus uji sobel yaitu sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel independen (x) dengan variabel intervening (z)

b : jalur variabel intervening (z) dengan variabel dependen (y)

sa : standar error koefisien a

sb : standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Jika t hitung $>$ dari t tabel maka dapat dinyatakan pengaruh mediasi.

3.2.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara simultan dalam SEM dilakukan dengan GOF (*Goodness Of Fit*), bukan *f-test*. Jika hasil uji GOF dalam SEM telah *fit*, maka secara otomatis model simultan/struktural telah *fit*. (Haryono, 2016: 64).

Untuk pengujian parsial tetap digunakan *t-test*. T hitung dalam SEM adalah CR (*Critical Ratio*). H_0 ditolak jika $CR \geq 1.311$ pada level α 5%. (Haryono, 2016: 64).