



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Ditinjau dari aspek pendekatannya, riset ini dikategorikan riset kuantitatif karena menggunakan analisis statistik terhadap data penelitian yang berupa angka. Riset ini juga dapat disebut sebagai penelitian survei jika dilihat dari metode pengumpulan data yang dilakukan melalui angket. Jika ditinjau dari permasalahan yang ada, maka riset ini merupakan riset *ex-postfacto* karena riset ini hanya menyajikan data yang telah terkumpul tanpa diberikan tindakan terhadap subjek riset atau diterapkan setelah kejadian berlangsung.

Riset ini juga dapat disebut sebagai penelitian *causal comparative* karena merupakan penelitian sebab akibat berupa analisis jalur antarvariabel. Perihal tersebut dimanfaatkan guna memaparkan efek variabel eksogen kepada variabel endogen pada riset ini. Riset kuantitatif mengutamakan adanya berbagai variabel yang menjadi objek riset.

Adapun variabel yang dikaji pada riset ini adalah perilaku kesukarelaan (Y) merupakan variabel terikat. Pemberdayaan (X_1), efikasi diri (X_2), kualitas kehidupan kerja (X_3), dan kepuasan kerja (X_4) adalah variabel bebas. Konstalasi efek tersebut mendeskripsikan bahwa pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap perilaku kesukarelaan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena berdasarkan prapenelitian lapangan, penulis menemukan permasalahan terkait variabel yang diteliti memiliki karakteristik permasalahan yang sama dengan variabel utama yang diteliti dalam penelitian ini yakni perilaku kesukarelaan. Jadi, peneliti



merasa lokasi ini sangat sesuai untuk dijadikan lokus penelitian agar melalui riset ilmiah ini dapat ditemukan berbagai variabel yang diduga kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kesukarelaan sehingga dapat dijadikan rujukan oleh pihak Kementerian Agama Kabupaten Bone, khususnya kepala MI dan MTs agar perilaku kesukarelaan guru dapat lebih ditingkatkan berdasarkan hasil temuan penelitian ini.

Adapun jadwal tahapan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Rancangan Tahapan Penelitian

No.	Tahapan Penelitian	Waktu
1.	Penyusunan proposal penelitian	November – Desember 2020
2.	Pengumpulan data	Februari – Mei 2021
3.	Pengolahan data	Juni – Juli 2021
4.	Penyusunan laporan penelitian	Agustus – September 2021
5.	Review hasil penelitian	September - Oktober 2021
5.	Desiminasi hasil penelitian (Seminar Hasil sampai Promosi)	Januari – Maret 2022

C. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 433 orang.¹ Teknik sampel yang digunakan adalah acak sederhana (*simple random sampling*). Terkait in dipilih dengan asumsi bahwa populasi memiliki karakteristik yang sama (homogen).

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (presisi) 10% atau tingkat kepercayaan mencapai 90%. rumus penentuan jumlah sampel metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

n = Number of samples (jumlah sampel)

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi)

Besarnya sampel menurut rumus Slovin ini akan menjadi berikut ini.

¹Data Kepegawaian Kementerian Agama Kab. Bone Tahun 2020



$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

$$n = \frac{433}{1 + (433(0,1)^2)} = n = \frac{433}{1 + (4,33)} = 81,2 = \mathbf{82}$$

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*), dimana setiap anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Dilakukan teknik acak atau random karena dalam pengambilan sampelnya dilakukan dengan mencampur subjek-subjek yang ada dalam populasi tersebut sehingga semua subjek dianggap mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Berdasarkan olah data sampel yang disajikan, bila jumlah populasi 433, maka sampelnya berjumlah 82 orang. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian²

No.	Nama Madrasah	Jumlah Guru PNS	Sampel (Rumus Slovin Presisi 10%)
1.	MIN 1 Pattiro Bajo	16	3
2.	MIN 2 Mallari	9	2
3.	MIN Ulaweng	16	3
4.	MIN Sailong	10	2
5.	MIN Ajangale	5	1
6.	MIN Walimpong	14	3
7.	MIN Macanang	13	2
8.	MIS Se-Kab. Bone	101	19
9.	MIN 8 Bone	7	1
10.	MTsN 1	82	16
11.	MTsN 2	27	5
12.	MTsN 3	32	6
13.	MTsN 4	31	6
14.	MTsS Se-Bone	70	13
Total		433	82

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner (angket). Kuesioner yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden yang menjadi sampel penelitian

²Data Kepegawaian Kementerian Agama Kab. Bone Tahun 2020



adalah kuesioner dengan bentuk daftar pernyataan yang diberikan kepada responden. Kuesioner ini berfungsi untuk menggali respons para responden terhadap setiap item yang diajukan.

Kuesioner penelitian disusun menggunakan *skala likert* dari indikator-indikator yang dikembangkan dari kajian teori pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kesukarelaan. *Skala likert* adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang sesuatu hal atau gejala sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Kuesioner akan dijawab oleh responden secara *online* menggunakan *googleform* pada link <https://forms.gle/xkvWq51xh2eFDnhh7> dalam bentuk penilaian berskala dengan kategori sangat sering, sering, jarang, pernah, dan tidak pernah. Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada pengalaman, perasaan, dan situasi nyata yang dialami para guru PNS, bukan yang diinginkan instrumen penelitian. Pada saat pengisian form angket ini, penulis tetap melakukan pendampingan langsung terhadap setiap responden agar responden dapat memahami setiap butir pernyataan yang akan diisi sehingga data yang diperoleh merupakan data alami dari responden.

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Angket yang dibagikan ada lima5 jenis yaitu; (1) angket untuk pengumpulan data variabel perilaku kesukarelaan, (2) angket untuk pengumpulan data variabel pemberdayaan, (3) angket untuk pengumpulan data variabel efikasi diri, (4) angket untuk pengumpulan data variabel kualitas kehidupan kerja, dan (5) angket untuk pengumpulan data variabel kepuasan kerja yang semuanya diisi oleh guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam Penelitian ini, kuesioner yang digunakan yaitu kuisisioner terbuka dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia untuk mendapatkan informasi dan kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Skala pengukuran merupakan kesimpulan yang digunakan, sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Dalam operasional variabel ini, semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor sehingga responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan



Pengaruh pemberdayaan guru, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan

(positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif) yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Pilihan dan Skor Jawaban Kuesioner

No,	Pilihan Jawaban	Makna	Skor
1	Sangat Sering/Sangat Puas	Kondisi yang dialami melebihi yang seharusnya atau yang diharapkan	5
2.	Sering/Puas	Kondisi yang dialami melebihi yang seharusnya atau yang diharapkan	4
3	Jarang/Cukup puas	Kondisi yang dialami terkadang terjadi tetapi hanya sesekali/mendekati dengan yang diharapkan	3
4.	Pernah/Tidak Puas	Kondisi yang dialami hanya terjadi sekali/kurang sesuai dengan yang diharapkan	2
5	Tidak Pernah/Sangat Tidak Puas	Kondisi yang tidak pernah terjadi atau dialami/sangat kurang sesuai atau sangat jauh dari yang diharapkan	1

Instrumen yang dipakai adalah instrumen yang berasal dari empat variabel yaitu pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan perilaku kesukarelaan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Butir-butir instrumen yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, sedangkan yang tidak valid dibuang.

E. Instrumen Penelitian

a. Variabel Perilaku Kesukarelaan

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen perilaku kesukarelaan adalah perilaku sukarela guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan di luar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit tidak diakui oleh sistem penghargaan formal, tetapi secara langsung dapat meningkatkan fungsi efektivitas lembaga dengan indikator (1) *altruism*, (2) *courtesy*, (3) *sportsmanship*, (4) *civic virtue*, (5) *dan conscientiousness*. Oleh karena itu, kisi-kisi instrumen untuk variabel perilaku kesukarelaan dijabarkan sebagai berikut.



Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kesukarelaan (OCB)

No	Indikator Variabel Perilaku Kesukarelaan ³	Nomer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
1	<i>Altruism</i> (suka membantu rekan kerja)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2.	<i>Courtesy</i> (berusaha berbuat baik)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 13, 14
3.	<i>Sportsmanship</i> (sikap sportif)	17, 18, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	15, 16, 17, 18
4.	<i>Civic Virtue</i> (sifat mengutamakan kepentingan lembaga)	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
5.	<i>Conscientiousness</i> (sifat penuh kehati-hatian)	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33

b. Variabel Pemberdayaan

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen pemberdayaan adalah upaya untuk mendorong guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan memegang tanggung jawab melalui perbaikan cara bekerja dalam pencapaian tujuan dengan indikator (1) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (2) pemberian tanggung jawab dan wewenang, (3) keterlibatan dalam pemilihan pemimpin dan seleksi anggota baru, (4) pengembangan kompetensi. Jadi, kisi-kisi instrumen pemberdayaan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan

No	Indikator Variabel Pemberdayaan ⁴	Nomer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
1	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2.	Pemberian tanggung jawab dan wewenang	11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 18, 19, 20	11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20

³Organ, *Organizational Citizenship ...*

⁴Yukl, *Leadership in ...*, 487.



No	Indikator Variabel Pemberdayaan ⁴	Nomer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
3.	Keterlibatan dalam pemilihan pemimpin dan seleksi anggota baru	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	20, 21, 22, 23, 24
4.	Pengembangan kompetensi	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34

c. Variabel efikasi diri

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen efikasi diri adalah keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki oleh guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan terhadap dirinya untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu. Indikatornya adalah (1) dapat memotivasi diri sendiri untuk bertindak, (2) keyakinan menyelesaikan pekerjaan, (3) memiliki rasa percaya diri yang tinggi, (4) melakukan pekerjaan dengan baik, (5) keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja. Jadi, kisi-kisinya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

No	Indikator Variabel Efikasi Diri ⁵	Nmer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
1	Dapat memotivasi diri sendiri untuk bertindak	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Keyakinan menyelesaikan pekerjaan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
3.	Memiliki rasa percaya diri yang tinggi	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24
4.	Melakukan pekerjaan dengan baik	27, 28, 29, 30, 31, 32	25, 26, 27
5.	Keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	28, 29, 30, 31

⁵Bandura, "Self-efficacy....



d. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi kualitas kehidupan kerja adalah persepsi guru MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kebijakan pimpinan dalam kenyamanan dan keamanan pegawai dalam bekerja melalui indikator 1) komunikasi yang terbuka, 2) pemberian kesempatan pemecahan konflik, 3) kejelasan pengembangan karier, 4) pengembangan perasaan bangga pada tempatnya bekerja 5) kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi, 6) keamanan lingkungan kerja, 7) jaminan kelangsungan pekerjaannya, serta 8) Perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya. Jadi, kisi-kisinya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

No	Indikator Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ⁶	Nomer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
1	Komunikasi yang terbuka	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 4, 5
2.	Pemberian kesempatan pemecahan konflik	6, 7, 8, 9, 10	6, 7, 8, 9
3.	Kejelasan pengembangan karier	11, 12, 13, 14, 15	10, 11, 12, 13
4.	Pengembangan perasaan bangga pada tempatnya bekerja	16, 17, 18, 19	14, 15, 16, 17
5.	Kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi	20, 21, 22, 23	18, 19
6.	Keamanan lingkungan kerja	24, 25, 26, 27, 28, 29	20, 21, 22, 23, 24
7.	Jaminan kelangsungan pekerjaan	30, 31, 32, 33, 34, 35	25, 26, 27, 28
8.	Perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan	36, 37, 38, 39, 40	29, 30, 31, 32

e. Variabel Kepuasan Kerja

Definisi operasional yang dijadikan acuan dalam menyusun kisi-kisi instrumen kepuasan kerja adalah persepsi guru PNS dan MI

⁶Carayon, "Temporal Issues



Pengaruh pemberdayaan guru, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan

Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan terhadap kelayakan pekerjaannya dengan indikator (1) sistem kerja, (2) sistem gaji, (3) kondisi kerja, (4) supervisi, dan (5) rekan kerja. Jadi, kisi-kisinya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator Variabel Kepuasan Kerja ⁷	Nomer Item Sebelum Uji Coba	Nomer Item Setelah Uji Coba
1	Sistem kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2.	Sistem gaji	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
3.	Kondisi kerja	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	17, 18, 19, 20, 21, 22
4.	Supervisi	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
5.	Rekan kerja	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	31, 32, 32, 34, 35, 36, 37, 38

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Salah satu persoalan penting dalam suatu penelitian adalah perlunya dilakukan pengujian suatu instrumen (alat ukur) dalam pengambilan data untuk penelitian apakah instrumen tersebut valid dan reliabel. Secara umum dapat diartikan sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya.

Pada penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan validitas konten berupa pengujian instrumen penelitian (kuesioner), yakni berupa uji keakuratan butir-butir pernyataan instrumen terhadap indikator dan konsep yang digunakan. Pada uji validitas konten ini, dilakukan oleh kalangan profesional yang ahli pada bidang topik yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, selain melibatkan kedua promotor, penulis juga melibatkan dua orang ahli, yakni Dr. Abdul Kadir, M.Pd. yang merupakan ahli pada bidang penelitian dan evaluasi pendidikan dan Dr. Samrin, M.Pd. yang merupakan asessor Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) Provinsi Sulawesi Tenggara serta Pengurus Pusat Perkumpulan Manajer Pendidikan Islam (Perma Pendis).

⁷Stones, *Human Resources ...*, 29.



Setelah melalui uji validitas konten oleh para ahli, selanjutnya dilakukan uji validitas lapangan untuk menguji validitas alat ukur melalui pencarian besaran korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan. Hal itu dilakukan melalui pengorelasian setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product*

moment sebagai berikut.
$$r_{hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Pengambilan keputusan suatu butir soal valid atau tidak ditentukan oleh perbandingan antara harga r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambilan keputusan dirumuskan sebagai berikut . 1) Jika r_{hitung} positif dan $> r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah valid; 2) Jika r_{hitung} tidak positif dan $< r_{tabel}$, maka butir tersebut adalah tidak valid (drop) sehingga tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Apabila $r_{hitung} \geq$ dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid (sahih). Namun apabila sebaliknya, $r_{hitung} \leq$ dari r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid sehingga butir instrumen tersebut harus digugurkan dengan taraf signifikansi pada $\alpha 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = n.

Adapun hasil perhitungan uji validitas instrumen kepada tiga puluh orang di luar sampel responden guru PNS MI dan MTs Kabupaten Bone menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini (*hasil olah uji coba instrument secara lengkap terlampir*).

Tabel 3.9 Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Jumlah Butir Drop	Sisa Butir Instrumen
1.	Pemberdayaan	6	34
2.	Efikasi Diri	9	31
3.	Kualitas Kehidupan Kerja	8	32
4.	Kepuasan Kerja	2	38
5.	Perilaku Kesukarelaan	7	33

2. Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Perhitungan reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tes (instrumen) tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian masalah reabilitas berhubungan dengan masalah ketetapan



hasil. Kalaupun terjadi perubahan hasil test namun perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Setelah melalui uji validitas, akan diperoleh beberapa butir instrumen yang valid. Akan tetapi, sebelum butir instrumen tersebut digunakan sebagai alat pengumpul data, terlebih dahulu butir-butir instrumen tersebut menghitung kehandalannya (reliabilitas) dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen menggunakan aplikasi SPSS diperoleh skor yang tinggi untuk setiap variabel dengan rincian sebagai berikut (*hasil olah uji coba instrument secara lengkap terlampir*).

Tabel 3.10 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
1.	Pemberdayaan	0.925
2.	Efikasi Diri	0.910
3.	Kualitas Kehidupan Kerja	0.931
4.	Kepuasan Kerja	0.957
5.	Perilaku Kesukarelaan	0.941

G. Teknik Analisis Data

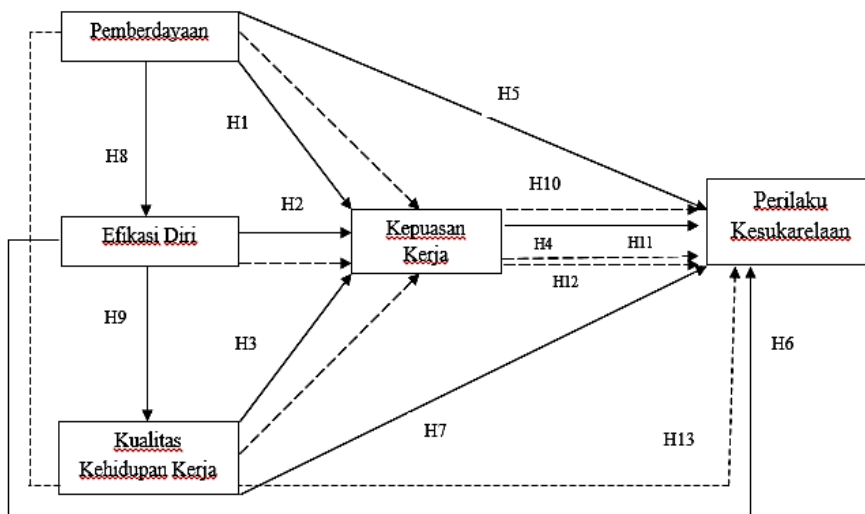
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*. Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas sehingga dalam analisis data menggunakan *software SmartPLS*. *SmartPLS* menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping*, *SmartPLS* tidak mensyaratkan jumlah minimum



sampel sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua submodel, yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* menunjukkan proses setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Adapun model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.1 Model Konseptual Penelitian

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item skor/indikator dengan skor konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,60 masih dapat diterima.

b. *Discriminant Validity*

Nilai diskriminan berguna untuk menilai apakah variabel memiliki *discriminant validity* yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan



korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk yang lain. Jika korelasi indikator tersebut memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstruk lain maka dikatakan variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu *konstruk*. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur *konstruk*. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program *SmartPLS*, pengukuran reliabilitas suatu *konstruk* dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Konstruk* dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* di atas 0,70.

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE menunjukkan nilai varian pada masing-masing indikator dalam *konstruk* yang dapat ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varian yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE diharapkan lebih besar dari 0.5.

2. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antarvariabel laten atau *konstruk* berdasarkan pada *substantive theory*. Untuk menguji model struktural, dilakukan dengan melihat nilai R^2 (R-Square), f^2 (effect size, *goodness of fit index* (GoF) yang merupakan uji *goodness of the fit* model.

a. R^2 (R-Square)

Nilai *R-square* diperoleh pada *konstruk* endogen dengan ketentuan jika yang dihasilkan dari model dengan nilai *R-square* 0.75 (model kuat), 0.50 (model moderat) dan 0.25 (model lemah).

b. Nilai f^2 (Effect Size)

Perubahan nilai *R-squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh *konstruk* eksogen terhadap *konstruk* endogen apakah memiliki pengaruh substantif. Kriteria penilaian f^2 0.02 pengaruh kecil, 0.15 pengaruh sedang/menengah dan 0.35 pengaruh besar.

c. *Goodness of Fit Index (GoF)*

Indeks ini untuk evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF dihitung dari



nilai akar kuadrat dari *average communality index* dengan *average R-squares* dengan kriteria 0.10 GoF kecil, 0.025 sedang dan 0.36 kategori besar. Adapun rumus GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{\overline{com} \times R^2}$$

3. Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai *t-statistik* koefisien pengaruh dari konstruk diperoleh dari *PLS Bootstrapping*.

Untuk pengujian tidak langsung, dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan *smartPLS*. Dalam penelitian ini terdapat variabel moderator, yaitu kepuasan kerja dan *quality of work life*. Moderator dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel eksogen (*independen*) terhadap variabel endogen (*dependen*) jika nilai *t statistik* lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* dan *p value* lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%). Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai *t-statistik* > 1.96 maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai *t-statistik* koefisien pengaruh dari konstruk diperoleh dari *PLS Bootstrapping*.



Pengaruh pemberdayaan guru, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja, dan