

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik, menurut Creswell (2009), paradigma positivistik akan menghantarkan penulis kepada metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif, yaitu menguji teori secara obyektif dengan menguji keterkaitan antara beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga hasil dari penghitungan tersebut dapat dianalisis menggunakan prosedur statistikal. Penulisan hasil studi ini memiliki struktur berupa pendahuluan, landasan teori dan literatur, metodologi penelitian, hasil dan diskusi (Creswell, 2008)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir (X_1), budaya organisasi (X_2), kualitas kehidupan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Z).

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kota Bontang JL. MT. Haryono No. 53, Bontang, Kalimantan Timur.

3.2.1. Sejarah Perusahaan

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi

termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK

Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

3.2.2. Visi dan misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Untuk Nasabah

- BSM merupakan Bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan

Untuk Pegawai

- BSM merupakan Bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus untuk berkarir professional

Untuk Investor

- Institusi syariah Keuangan Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan

2) Misi Perusahaan

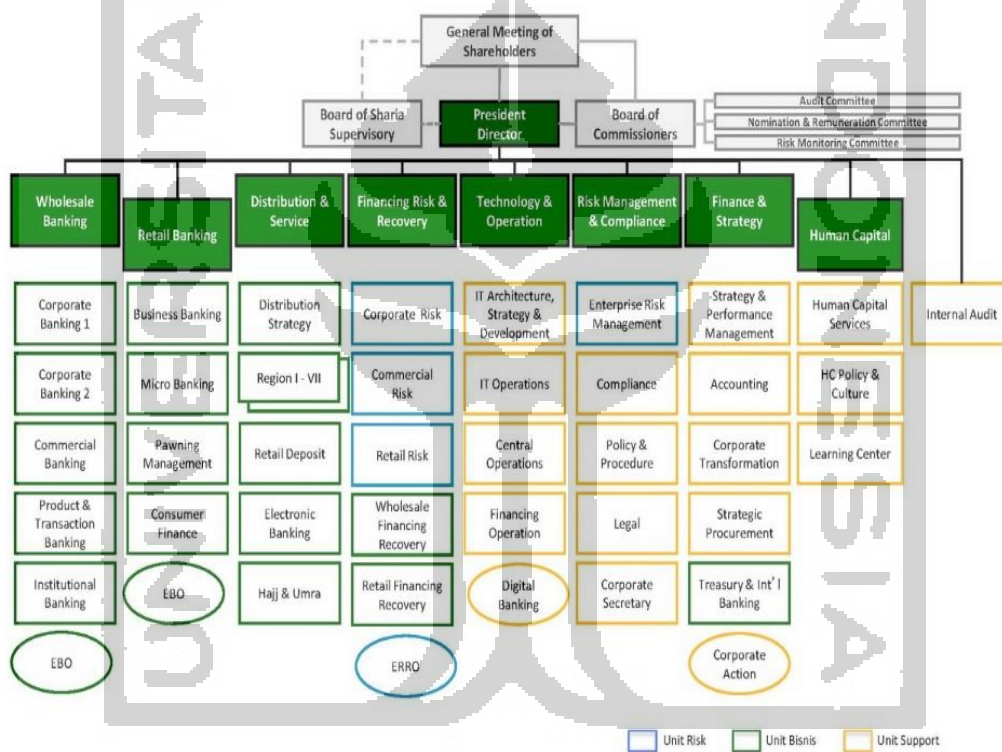
- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
 - 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
 - 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
 - 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
 - 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
 - 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
- 3) Budaya Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relative seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai dimaksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tersebut adalah *ETHIC* (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus*).

- *Excellence* : Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.
- *Teamwork* : Aktif bersinergi untuk sukses bersama

- *Humanity* : Peduli, ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri
- *Integrity* : Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab
- *Customer Focus* : Berorientasi pada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

3.2.3. Struktur Organisasi



3.2.4. Logo Perusahaan



3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut *Creswell* (2014) variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan pengaruh dari hasil variabel bebas. Menurut *Sekaran dan Bougie* (2017) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Dengan kata lain, variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang sesuai dengan investigasi

Menurut *Cresswell* 2007 dalam *Cresswell* 2009, variabel merupakan karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi di antara orang atau organisasi yang sedang diteliti. Sebuah variabel biasanya akan bervariasi dalam dua atau lebih kategori atau dapat berupa sebuah rangkaian skor, dan dapat diukur atau dinilai dalam skala.

Menurut *Cresswell* (2009) terdapat empat tipe variabel yang terdiri dari variabel independen, variabel dependen, variabel *intervening* atau variabel mediasi dan variabel moderat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel *intervening* atau mediasi. Dalam penelitian ini pengembangan karir, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen (X), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (Z).

1. Variabel Independen

Menurut *Creswell* (2014), variabel independen merupakan variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi dan ber efek pada *outcome*. Variabel ini dikenal juga dengan istilah variabel *treatment*, *manipulated*, *atecendent* atau

predictor. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir sebagai X_1 , budaya organisasi sebagai X_2 dan kualitas kehidupan kerja sebagai X_3 .

2. Variabel Dependen

Menurut *Creswell* (2014), variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan pengaruh dari hasil variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel *Intervening*

Menurut *Creswell* (2014), variabel *intervening* berada diantara variabel bebas dan terikat, variabel ini memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel ini sebagai variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.3.2. Definisi Operasional

1. Pengembangan Karir (X_1)

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dimana karyawan diberi keluluasaan untuk merencanakan dan mengelola jenjang karir mereka di organisasi tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* 5 poin untuk pengukuran variabel. Skala *likert* tersebut meliputi prosentase dimana poin “1” adalah sangat tidak setuju, poin “2” tidak setuju, poin “3” netral, poin “4” setuju dan poin “5” sangat setuju.

Menurut model pengembangan karir dari Simamora (1997) memperlihatkan bagaimana karyawan, manajer, dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan bahwa karir-karir memenuhi kemampuan kemampuan dan minat-minat karyawan. Bagian bawah menunjukkan bagaimana setiap pihak memberikan sumbangan untuk manajemen karir yang efektif- memastikan bahwa keputusan-keputusan penyusunan staf internal menugaskan peran-peran kepada individu yang memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasional. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi ada 2 indikator yaitu :

- *Career Planning* (Perencanaan Karir)

Yaitu bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri yang merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan dan akibat-akibatnya.

- *Career Management* (Manajemen karir)

Yaitu proses yang menunjukkan kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangannya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

2. Budaya Organisasi (X₂)

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. menurut Hofsted dalam Koesmono (2005), “Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya”. Adapun pendapat

Eldrige & Crombi (2007), budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya. Robbins (2007), memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi pada hasil
4. Berorientasi kepada manusia
5. Berorientasi pada tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Dari beberapa definisi diatas, maka budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu pola asumsi dasar, penciptaan, penemuan atau pembangunan sebagai hasil pembelajaran kelompok ketika mengatasi masalah dan sebagai tata cara befikir untuk melakukan sesuatu yang mentradisi bersama oleh semua anggota organisasi.

3. Kualitas Kehidupan Kerja (X₃)

Kualitas Kehidupan Kerja atau QWL (*Quality Of Work Life*) dapat dikatakan sebagai indikator bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawan disuatu organisasi dapat dikatakan baik dan berkualitas. Menurut Khorsandi et al (2010) Kualitas kehidupan kerja adalah konsep komprehensif yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan.

Walton (1973) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi personel terhadap pekerjaan; terutama hasilnya yang esensial dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kesehatan psikologis. Menurut definisi ini, kualitas kehidupan kerja menekankan pada hasil pribadi, pengalaman kerja dan bagaimana meningkatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Adapun indikator yang dikemukakan oleh Walton adalah :

1. *Nature of work*
2. *Compensation*
3. *Safe and healthy working conditions*
opportunity to use the capacity to work
4. *Opportunity for growth*
5. *Social integration at work place, constitutionalism in work organisation*
6. *The social relevance of working life*

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan menjadi indikator suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik atau tidak. Menurut (Al Mehrzi dan Singh, 2016) dalam penelitiannya pada kinerja karyawan pelabuhan, terutama di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Kontainer Semarang disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas suatu keluaran (individu) atau (kelompok) dalam suatu kegiatan tertentu disebabkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk melakukan. Adapun indikator kinerja karyawan itu sendiri menurut Bernardin dan Russel (1995) :

- 7) *Quality (Kualitas)*

- 8) *Quantity* (Kuantitas)
- 9) *Timeliness* (Waktu Penyelesaian Pekerjaan)
- 10) *Cost of effectiveness* (Keefektifan)
- 11) *Need of Supervision* (Pengawasan)
- 12) *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

5. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan memahami bagaimana pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Stello (2014) adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Adapaun indicator-indikator kepuasan kerja menurut Ukil (2016) adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan (*Work*)
2. Atasan (*Supervision*)
3. Upah (*Wage*)
4. Promosi (*Promotion*)
5. Rekan Kerja (*Co-Workers*)

3.4. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

1) **Data Primer**

Menurut *Sekaran* dan *Bougie* (2013) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik.

Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan di Bank Syariah Mandiri yang berkaitan dengan identitas responden, seperti persepsi terhadap variabel yang diteliti.

2) Data Sekunder

Menurut *Sekaran* dan *Bougie* (2013) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber data yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil, sejarah, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi, serta dokumen lain yang relevan digunakan sebagai data pendukung penelitian, terkait dengan variabel yang akan diteliti.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut *Sekaran* dan *Bougie* (2013), kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban mereka, jawaban biasanya lebih erat dengan pilihan tertentu. Setiap pertanyaan atau pernyataan ini disediakan jawaban menggunakan *skala likert*.

Kuisisioner yang diberikan kepada responden penelitian meliputi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pengembangan karir, budaya organisasi, dan kualitas kehidupan kerja, serta kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Pengukuran poin jawaban pada kuisisioner tersebut menggunakan skala *likert*. Menurut *Sekaran* dan *Bougie* (2013) menyatakan bahwa, skala *likert* meliputi 5

titik yang di dalamnya berisi pernyataan setuju dan tidak setuju dari para responden. Berikut merupakan 5 pengukuran pon jawaban kuesioner:

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

3.5. Populasi

3.5.1. Populasi

Menurut *Sekaran dan Bougie* (2013), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kota Bontang dengan menggunakan teknik sensus.

3.6. Metode Analisa Data

3.6.1. Analisa Deskriptif

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data deskriptif. Menurut Sugiarto (2017) analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian datanya menggunakan tabel, grafik,

meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variasi data atau bentuk distribusi data.

3.6.2. Analisa *Structural Equation Modelling* (SEM)

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Model*), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). *Structural Equation Modeling* (SEM) banyak digunakan dalam berbagai bidang ilmu dan dikembangkan sebagai jalan keluar dalam berbagai kesulitan yang terjadi dalam analisis multivariat. *Latan* (2012), dalam *Haryono* (2017), mengutip pendapat *Chin* (1988), *Gefen et al* (2000), *Kirby dan Bolen* (2009), *Gefen et al* (2011). *Pirouz* (2006), yang mengatakan bahwa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator.

Model persamaan structural (*Structural Equation Modeling*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat (*Bagozzi dan Fornell* 1982 dalam *Ghozali dan Fuad* 2008) yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Tidak seperti analisis multivariat biasa (regresi berganda dan analisis faktor), SEM (*Structural Equation Modeling*) dapat menguji secara bersama-sama (*Bollen* 1989 dalam *Ghozali dan Fuad* 2008).

3.6.3. *Partial Equation Model* (PLS)

Menurut Wiyono (2011), PLS (*Partial Least Square*) adalah salah satu teknik SEM (*Structural Equation Model*) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS (*Partial Least Square*) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Menurut Ghozali (2013) tujuan PLS (*Partial Least Square*) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

PLS (*Partial Least Square*) dalam menilai menggunakan dua model, yaitu:

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*), pengukuran ini digunakan untuk menilai model validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali (2013) ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu:

a. *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara $0,5 - 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus $> 0,5$.

b. *Discriminant Validity*

Untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Namun, ada cara lain yang digunakan yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika akar kuadrat nilai *average variance extracted* (AVE) $>$ korelasi antar konstruk dalam model maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan $> 0,50$.

c. *Composite Reliability*

Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* $> 0,7$ untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

2) Evaluasi model struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model structural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Evaluasi model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat besarnya presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen, Stone-Geisser *Q-square test* untuk menguji *predictive relevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam tahapan ini dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten endogen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang

substantif (Ghozali, 2011). Disamping melihat besarnya nilai *R-square*, model PLS juga bisa dievaluasi dengan melihat X^2 dari *square predictive relevance* untuk model konstruktif. X^2 mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2013). Cara mengukur validitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- 1) Melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel.
- 2) Uji validitas dapat juga dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.
- 3) Uji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Rumus yang digunakan untuk mencari korelasi adalah *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 antar item total

X : Skor yang ada dibutir item

Y : Total skor

N : Jumlah responden

XY : Skor butir \times skor total

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua acara, yaitu:

1) Pengukuran Ulang (*Repeated Measure*)

Seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2) Pengukuran Sekali Saja (*One Shot*)

Pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.