

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut (Sugiyono, 2013) didefinisikan sebagai suatu objek kegiatan manusia, atribut, sifat-sifat, nilai-nilai dari orang yang memiliki beberapa variasi, dan kemudian peneliti menentukan hal yang dipelajari sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini Objek yang diteliti berjumlah lima variabel, yaitu variabel *emotional intelligence*, kepemimpinan transformasional, kompetensi, *work life balance*, kinerja karyawan. Variabel *emotional intelligence*, kepemimpinan transformasional dan kompetensi sebagai variabel bebas, *work life balance* sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Subjek penelitian disertasi ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang tersebar di area Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa sumber data penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang tersebar di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Rancangan survei akan dilakukan dalam waktu 1 semester dimulai pada awal tahun 2022 hingga pertengahan tahun 2022.

3.2 Metode Penelitian

Pendekatan dipenelitian ini yakni kuantitatif dengan metoda eksplanatori. Kuantitatif dimulai dengan mengembangkan proposisi dan hipotesis, selanjutnya diuji dengan data secara kuantitatif. Penelitian *method explanatory* yakni metode yang memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan hubungan antar dua variabel atau lebih (Silalahi, 2012). Penelitian eksplanatori menurut (R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2014) yaitu penelitian yang mengkaji hubungan antar dua variabel ataupun lebih dengan menggunakan pengujian hipotesis.

Berdasarkan jenisnya, penelitian disertasi ini yakni survei (non eksperimen). Dalam penelitian ini survei dilakukan terhadap sampel pada populasi dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan pada satu waktu kemudian dengan menggunakan metode analisis akan dianalisis dan ditafsirkan oleh peneliti.

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Metode analisis deskriptif yang digunakan, yaitu peneliti mencari informasi berkaitan dengan gambaran kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek, sedangkan metode selanjutnya yaitu metode penelitian struktural ekplanatori berbasis SEM-PLS, yaitu peneliti mengupayakan untuk menganalisis hubungan-hubungan yang terjadi.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai seluruh kelompok orang, peristiwa, atau minat yang dipelajari. Sasaran populasi adalah bagian populasi yang penentuannya didasarkan atas unsur-unsur, batasan geografis, ataupun batasan waktu (Sekaran & Bougie, 2016). Adapun (Srivastava & Shailaja, 2011) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan keseluruhan unit yang berasal jenis yang telah ditentukan berdasarkan jangka waktu atau periodenya. Berdasarkan pengertian yang sudah dijabarkan, populasi penelitian ini yakni karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Jabodetabek. Ukuran populasi berjumlah 2106 karyawan.

Dalam penelitian ini, unit populasi tidak diteliti secara keseluruhan, karena biaya dan waktu yang tersedia mengalami keterbatasan. Sehingga, peneliti dapat mengambil sampel untuk mewakili karakteristik populasi. (Srivastava & Shailaja, 2011) mengemukakan bahwa sampel adalah satu atau beberapa unit yang dipilih dari populasi berdasarkan prosedur tertentu. Jumlah unit yang dipilih sebagai sampel, disebut dengan ukuran sampel dan pada umumnya dilambangkan dengan n .

Rumus Isaac dan Michael digunakan untuk mengukur ukuran sampel, yaitu:

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangan:

S = total sampel yang dibutuhkan

N = total anggota populasi

P = Q = 0,5

d = 0,05

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\lambda^2 = \text{taraf kesalahan } 5\% = 3,841$

Dengan menggunakan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diperlukan adalah:

$$s = \frac{3,841 \times 2106 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (2106 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} = 325,11 = 325$$

Jadi dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael pada tingkat kesalahan sebesar 0.05 penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 325 orang.

Metode dalam pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling* artinya pengambilan sampel secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawan dimasing-masing kantor cabang dibandingkan dengan jumlah populasi. Rincian ukuran populasi serta sampel terdapat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel

| Unit Kerja | Jumlah Karyawan | Proporsi Sampel |
|-----------------------------------|-----------------|---|
| A Kantor Pusat | 899 | $(899/2106) \times 325 = 139$ |
| B Kantor Wilayah DKI | 769 | $(769/2106) \times 325 = 119$ |
| 1 Kacab Jakarta Ceger | 40 | $(40/2106) \times 325 = 6$ |
| 2 Kacab Jakarta Cilandak | 51 | $(51/2106) \times 325 = 9$ |
| 3 Kacab Jakarta Cilincing | 26 | $(26/2106) \times 325 = 4$ |
| 4 Kacab Jakarta Gambir | 46 | $(46/2106) \times 325 = 8$ |
| 5 Kacab Jakarta Grogol | 51 | $(51/2106) \times 325 = 9$ |
| 6 Kacab Jakarta Kebayoran Baru | 31 | $(31/2106) \times 325 = 5$ |
| 7 Kacab Jakarta Kebon Sirih | 45 | $(45/2106) \times 325 = 8$ |
| 8 Kacab Jakarta Kelapa Gading | 44 | $(44/2106) \times 325 = 8$ |
| 9 Kacab Jakarta Mampang | 31 | $(31/2106) \times 325 = 5$ |
| 10 Kacab Jakarta Mangga Dua | 27 | $(27/2106) \times 325 = 4$ |
| 11 Kacab Jakarta Menara Jamsostek | 51 | $(51/2106) \times 325 = 9$ |
| 12 Kacab Jakarta Pluit | 32 | $(32/2106) \times 325 = 5$ |
| 13 Kacab Jakarta Pulogebang | 35 | $(35/2106) \times 325 = 5$ |
| 14 Kacab Jakarta Rawamangun | 48 | $(48/2106) \times 325 = 8$ |
| 15 Kacab Jakarta Salemba | 49 | $(49/2106) \times 325 = 9$ |
| 16 Kacab Jakarta Slipi | 41 | $(41/2106) \times 325 = 5$ |
| 17 Kacab Jakarta Sudirman | 31 | $(31/2106) \times 325 = 5$ |
| 18 KCP Jakarta Cempaka Mas | 8 | $(8/2106) \times 325 = 1$ |
| 19 KCP Jakarta Cengkareng | 9 | $(9/2106) \times 325 = 1$ |
| 20 KCP Jakarta Duren Sawit | 7 | $(7/2106) \times 325 = 1$ |
| 21 KCP Jakarta Kebayoran Lama | 7 | $(7/2106) \times 325 = 1$ |
| 22 KCP Jakarta Marunda | 6 | $(6/2106) \times 325 = 1$ |

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | Unit Kerja | Jumlah Karyawan | Proporsi Sampel |
|----------|--------------------------------------|-----------------|--|
| 23 | KCP Jakarta Pasar Minggu | 11 | $(11/2106) \times 325 = 2$ |
| C | Kantor Wilayah Jawa Barat | 228 | $(228/2106) \times 325 = 35$ |
| 1 | Kacab Bekasi Cikarang | 43 | $(43/2106) \times 325 = 6$ |
| 2 | Kaca Bekasi Kota | 46 | $(46/2106) \times 325 = 7$ |
| 3 | Kacab Bogor Cileungsi | 40 | $(40/2106) \times 325 = 6$ |
| 4 | Kacab Bogor Kota | 45 | $(45/2106) \times 325 = 7$ |
| 5 | Kacab Depok | 38 | $(38/2106) \times 325 = 6$ |
| 6 | KCP Bekasi Cifest Cibarusah | 6 | $(6/2106) \times 325 = 1$ |
| 7 | KCP Bekasi Delta Mas | 5 | $(6/2106) \times 325 = 1$ |
| 8 | KCP Bogor Luewiliang | 5 | $(5/2106) \times 325 = 1$ |
| D | Kantor Wilayah Banten | 210 | $(210/2106) \times 325 = 33$ |
| 1 | Kacab Kab Tangerang | 46 | $(46/2106) \times 325 = 7$ |
| 2 | Kacab Tangerang Batuaceper | 32 | $(32/2106) \times 325 = 5$ |
| 3 | Kacab Tangerang Cikokol | 42 | $(42/2106) \times 325 = 6$ |
| 4 | Kacab Tangerang Cimone | 31 | $(31/2106) \times 325 = 5$ |
| 5 | Kacab Tangerang Selatan | 37 | $(37/2106) \times 325 = 6$ |
| 6 | KCP Tangerang Bandara Soekarno Hatta | 5 | $(5/2106) \times 325 = 1$ |
| 7 | KCP Tangerang Pasar Kemis | 5 | $(5/2106) \times 325 = 1$ |
| 8 | KCP Tangerang Selatan Bintaro | 6 | $(6/2106) \times 325 = 1$ |
| 9 | KCP Tangerang Selatan Ciputat | 6 | $(6/2106) \times 325 = 1$ |
| | Jumlah | 2106 | 325 karyawan |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Oleh Peneliti (2022)

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel didefinisikan bertujuan agar peran masing-masing variabel dapat ditentukan untuk memfasilitasi pembuatan model penelitian sehingga mudah dibuat. Variabel dikatakan sesuatu yang membuat perbedaan atau memvariasikan nilai. Adapun nilai akan terlihat beda tergantung diwaktu yang sama, tertuju pada objek dan atau personal yang berbeda, atau bisa muncul pada waktu berbeda untuk objek atau personal yang sama (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel adalah segala hal yang ditetapkan peneliti agar dipelajari sehingga informasi dapat diperoleh kemudian dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini terdiri dari variabel *independent*, variabel perantara (mediasi), dan variabel *dependent*. Pembuatan operasionalisasi variabel bertujuan agar dapat menjelaskan masing-masing konstruk disetiap variabel yang digunakan sebagai dasar penyusunan kuesioner, selanjutnya digunakan sebagai instrumen untuk melakukan

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

analisis lebih lanjut untuk menjawab rumusan masalah. Penjelasan tentang operasionalisasi variabel penelitian disertasi ini disajikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|-------------------------------|----------------|---|---|---------|
| 1 | <i>Emotional intelligence</i> adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosi diri dengan kecerdasannya sehingga dapat menjaga keselarasan emosinya yang diungkapkan dalam keterampilan emosi pada kesadaran diri, pengendalian diri serta motivasi, empati diri serta keterampilan sosial (Goleman, 2017) | <i>Emotional intelligence</i> | Kesadaran diri | Mengenali perasaan diri sendiri | Tingkat kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri | Ordinal |
| | | | | Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri | Tingkat kemampuan untuk memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki | Ordinal |
| | | | | Mempunyai sikap mandiri | Tingkat kemampuan untuk memiliki sikap mandiri | Ordinal |
| | | | | Dapat mengambil keputusan dengan tepat | Tingkat kemampuan dapat mengambil keputusan yang tepat | Ordinal |
| | | | | Terampil mengungkapkan perasaan | Tingkat kemampuan untuk mengungkapkan perasaan | Ordinal |
| | | | | Dapat mengevaluasi diri | Tingkat kemampuan untuk | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|---------------|----------------|-------------------------|--|---------|
| | | | Manajemen diri | Pengendalian diri | mengevaluasi diri Tingkat kemampuan untuk mengontrol emosi diri dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Dapat dipercaya | Tingkat kemampuan dapat dipercaya dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Tanggung jawab | Tingkat kemampuan agar dapat memiliki tanggung jawab dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Mampu menyesuaikan diri | Tingkat kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi | Ordinal |
| | | Motivasi Diri | | Dorongan berprestasi | Tingkat kesediaan berprestasi dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Inisiatif | Tingkat keberanian mengemukakan ide baru | Ordinal |
| | | | | Keyakinan diri | Tingkat keyakinan diri dalam bekerja | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|---------------------|-------------------------------|---|---------|
| | | | Empati | Memahami orang lain | Tingkat kesediaan memahami karakter rekan kerja | Ordinal |
| | | | | Orientasi pelayanan | Tingkat kesediaan memberikan layanan terbaik | Ordinal |
| | | | | Mengatasi keragaman | Tingkat kesediaan mengatasi perbedaan latar belakang kebudayaan | Ordinal |
| | | | | Kesadaran emosional tim kerja | Tingkat kesediaan untuk mengenali perasaan emosional tim kerja | Ordinal |
| | | | Keterampilan Sosial | Pengaruh | Tingkat kemampuan mempengaruhi | Ordinal |
| | | | | Komunikasi | Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan orang lain | Ordinal |
| | | | | Kepemimpinan | Tingkat kemampuan menginspirasi | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|-------------------------------|--|---|--|---------|
| | | | | Katalisator perubahan | dalam bekerja Tingkat kemampuan memberikan contoh yang baik dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Manajemen konflik | Tingkat penanganan konflik dengan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Kemampuan tim | Tingkat kesediaan berpartisipasi aktif | Ordinal |
| 2 | Kepemimpinan transformasional adalah orang yang dapat memotivasi pengikutnya agar dapat melakukan segala hal melebihi harapan (Bass, 2003; Antonakis, 2012, Robbins, 2016, Yukl, 2010) | Kepemimpinan transformasional | <i>Idealize influence/Charismatic Leadership</i> (Pengaruh ideal): | Menunjukkan sikap yang menumbuhkan rasa hormat terhadap pimpinan | Tingkat penghormatan terhadap atasan langsung | Ordinal |
| | | | | Menunjukkan sikap yang menumbuhkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri | Tingkat kepercayaan terhadap atasan langsung | Ordinal |
| | | | | Pimpinan dapat menjadi panutan | Tingkat kepantasan atasan langsung untuk dijadikan panutan | Ordinal |
| | | | | Menunjukkan rasa bangga | Tingkat kebanggaan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|---------------------------------|---|---|---------|
| | | | | pengikut | terhadap atasan langsung | |
| | | | | Menentukan pentingnya memiliki tujuan yang kuat | Tingkat penentuan atasan langsung untuk memiliki tujuan yang kuat | Ordinal |
| | | | | Menunjukkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan | Tingkat konsekuensi moral dan etika yang dihadapi atasan langsung dari sebuah keputusan | Ordinal |
| | | | | Pertimbangan kebutuhan pengikut melebihi kebutuhan personal | Tingkat pertimbangan atasan langsung untuk memenuhi kebutuhan kelompok dibandingkan pribadi | Ordinal |
| | | | | Menunjukkan pentingnya rasa misi kolektif | Tingkat kepentingan atasan langsung untuk memenuhi misi kolektif | Ordinal |
| | | | <i>Inspirational motivation</i> | Antusias | Tingkat antusias atasan langsung | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|--|-----------------------|--|---------|
| | | | (Motivasi inspirasi): | | untuk memiliki semangat kerja | |
| | | | | Optimis | Tingkat optimisme atasan langsung dalam mencapai sasaran atau target kerja | Ordinal |
| | | | | Visi | Tingkat harapan visi atasan langsung untuk mencapai target kerja | Ordinal |
| | | | | Yakin mencapai tujuan | Tingkat keyakinan atasan langsung dalam mencapai tujuan | Ordinal |
| | | | <i>Intellectual stimulation</i> (Stimulasi intelektual) | Ide kreatif | Tingkat kreativitas atasan langsung dalam hal penyelesaian tugas | Ordinal |
| | | | | Inovatif | Tingkat inovasi atasan langsung dalam mencari perspektif yang berbeda | Ordinal |
| | | | | <i>Problem solver</i> | Tingkat penetapan solusi terbaik dalam mengatasi masalah | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|------------|--|---|--|---------|
| | | | | | oleh atasan langsung | |
| | | | | Evaluasi pekerjaan | Tingkat evaluasi terhadap pekerjaan | Ordinal |
| | | | <i>Individual consideration</i> (Pertimbangan individu) | Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan | Tingkat pemberian bimbingan dari atasan langsung | Ordinal |
| | | | | Membantu bawahan agar memiliki kemampuan dan aspirasi | Tingkat pemenuhan kebutuhan dan aspirasi karyawan dari atasan langsung | Ordinal |
| | | | | Memperlakukan bawahan sebagai individu, bukan hanya sebagai anggota tim kerja | Tingkat perlakuan karyawan sebagai individu oleh atasan langsung | Ordinal |
| | | | | Mengembangkan kekuatan bawahan | Tingkat pengembangan kekuatan bawahan | Ordinal |
| 3 | Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku serta kemauan dan kemampuan individual yang cenderung stabil | Kompetensi | Kompetensi berprestasi dan tindakan (<i>achievement and action</i>) | Orientasi hasil | Tingkat kemampuan untuk melampaui capaian target pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Reduksi ketidakpastian lingkungan kerja | Tingkat kemampuan untuk mengorganisir sistem informasi | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|---|----------|--|--|--|---------|
| | dalam menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan konseptual (Spencer and Spencer, 1993 (dalam Tjutju dan Suwatno, 2011)) | | Kompetensi melayani (<i>helping and human service</i>) | Mencari informasi | lingkungan kerja Tingkat kemampuan mendapatkan informasi | Ordinal |
| | | | | Memiliki empati terhadap orang lain | Tingkat kemampuan memahami emosi orang lain | Ordinal |
| | | | | Memberikan bantuan terhadap orang lain | Tingkat kemampuan membantu keluhan rekan kerja/pelanggan | Ordinal |
| | | | | Membujuk dan meyakinkan | Tingkat kemampuan mempengaruhi orang lain | Ordinal |
| | | | Kompetensi memimpin (<i>influence</i>) | Kesadaran berorganisasi | Tingkat kemampuan memahami peraturan perusahaan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|--|---------------------------|---|---------|
| | | | | Menjaga hubungan baik | Tingkat kemampuan membangun hubungan baik dengan orang lain | Ordinal |
| | | | Kompetensi mengelola (<i>managerial</i>) | Mengembangkan rekan kerja | Tingkat kemampuan memberdayakan rekan kerja | Ordinal |
| | | | | Pengarahan | Tingkat kemampuan memberikan arahan | Ordinal |
| | | | | kerjasama | Tingkat kemampuan bekerjasama | Ordinal |
| | | | | Kepemimpinan tim | Tingkat kemampuan sebagai pemimpin kelompok | Ordinal |
| | | | Kompetensi berpikir (<i>cognitive</i>) | Berpikir analitis | Tingkat kemampuan memahami permasalahan | Ordinal |
| | | | | Pemikiran konseptual | Tingkat kemampuan memahami situasi permasalahan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|--------------------------|---|---|--|------------------------|
| | | | | Keahlian teknis/professional/manajerial | kompleks Tingkat kemampuan mempelajari teknologi baru terkait pekerjaan | Ordinal |
| | | | Kompetensi kepribadian yang efektif (<i>personal effectiveness</i>) | Kontrol diri | Tingkat kemampuan mengendalikan emosi terhadap hal hal negatif | Ordinal |
| | | | | Percaya diri | Tingkat kemampuan percaya diri | Ordinal |
| | | | | Komitmen | Tingkat kemampuan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan | Ordinal |
| 4 | <i>Work life balance</i> adalah keseimbangan dua peran atau lebih yang dijalankan oleh individu dan individu | <i>Work life balance</i> | WIPL (<i>work interference with personal life</i>) Pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu | Kelelahan kerja mengakibatkan jenuh Kesulitan dalam pekerjaan akibat kehidupan pribadi | Tingkat kesulitan mengatasi kelelahan yang berdampak pada aktivitas di rumah Tingkat kesulitan mengatasi kesulitan pekerjaan akibat | Ordinal Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|----------|---|--|--|---------|
| | memastikan adanya kepuasan akan keadaan tersebut Fisher, 2009; Hayman ,2005; MacDermid, 2000) | | | Mengutamakan pekerjaan dibandingkan kebutuhan pribadi | kehidupan pribadi Tingkat kesulitan mengutamakan pekerjaan mengabaikan kehidupan pribadi | Ordinal |
| | | | PLIW (<i>personal life interference with work</i>) Kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaan | kehidupan pribadi lebih menguras energi | Tingkat kesulitan mengatasi kehidupan pribadi yang menguras energi ditempat kerja | Ordinal |
| | | | | Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan | Tingkat kesulitan mengatasi kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Tidak fokus bekerja karena khawatir dengan kehidupan pribadi | Tingkat kesulitan untuk mengatasi masalah kehidupan pribadi sehingga tidak dapat fokus bekerja | Ordinal |
| | | | PLEW (<i>personal life enhancement of work</i>) Kehidupan pribadi meningkatkan | Semangat dalam bekerja | Tingkat kesiapan semangat bekerja karena ditunjang oleh kehidupan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|----------|---|--|---|---------|
| | | | performa individu | Bekerja secara rileks karena suasana kehidupan pribadi yang nyaman | pribadi yang baik Tingkat kesiapan bekerja karena suasana kehidupan yang nyaman dan rileks | Ordinal |
| | | | | Suasana hati bahagia | Tingkat kesiapan untuk bahagia dalam bekerja karena aktivitas pribadi yang baik | Ordinal |
| | | | WEPL (<i>work enhancement of personal life</i>) Pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi | Pekerjaan membuat semangat beraktivitas | Tingkat situasi bekerja membuat semangat dalam beraktivitas | Ordinal |
| | | | | Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi | Tingkat keseimbangan dalam menjalankan kehidupan pribadi dan pekerjaan | Ordinal |
| 5 | Kinerja adalah sebuah pencapaian hasil pekerjaan individu karyawan dalam | Kinerja | Kinerja tugas (<i>task performance</i>) | Kuantitas pekerjaan | Tingkat capaian hasil pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--|----------|---------|----------------------------------|---|---------|
| | waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan dimensi yang luas, sesuai karakter dan standar pekerjaan (Borman W.C & Motowidlo, S.M, 2014; Koopmans et al, 2010; Campbell. 2013; Sonnentag. 2010.) | | | Kualitas pekerjaan | Tingkat keakuratan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan | Ordinal |
| | | | | Pengetahuan pekerjaan | Tingkat penguasaan terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Keahlian (<i>job skill</i>) | Tingkat penguasaan terhadap keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Perencanaan dan pengorganisasian | Tingkat perencanaan dan pengorganisasian pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Administrasi | Tingkat kelengkapan administratif pekerjaan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|---|--|---|----------------|
| | | | Kinerja kontekstual (<i>Contextual performance</i>) | Proaktif | Tingkat proaktif dalam bekerja | Ordinal masala |
| | | | | Kepatuhan | Tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan | Ordinal |
| | | | | Ketekunan | Tingkat ketekunan dalam bekerja | Ordinal |
| | | | | Hubungan interpersonal | Tingkat hubungan interpersonal dengan rekan kerja | Ordinal |
| | | | <i>Adaptive performance</i> (Perilaku karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaan) | Fleksibilitas dalam bekerja | Tingkat fleksibilitas dalam bekerja di perusahaan | Ordinal |
| | | | | Budaya <i>open minded</i> (masukan dan kritikan) | Tingkat penerimaan terhadap masukan dan kritikan | Ordinal |
| | | | | Penguasaan terhadap tugas dan teknologi baru | Tingkat penguasaan terhadap tugas dan teknologi | Ordinal |
| | | | | Adaptasi | Tingkat perilaku adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan | Ordinal |

| No | Konsep | Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|--------|----------|---------|---------------------------|---|---------|
| | | | | Tetap tenang | Tingkat ketenangan dalam penyelesaian pekerjaan | Ordinal |
| | | | | Menganalisis dengan cepat | Tingkat kecepatan analisa masalah pekerjaan | Ordinal |

3.5 Jenis Data Penelitian

Penelitian dikumpulkan oleh peneliti berupa tanggapan yang diberikan responden dalam bentuk tertulis melalui pengisian kuesioner penelitian yang telah diberikan. Jenis data berasal dari dua jenis yaitu sumber data primer: meliputi karyawan yang menjadi responden yakni data yang berasal dari sumber pertama, yaitu responden dengan cara langsung dengan melakukan pengumpulan melalui survei lapangan melalui teknik pengumpulan data tertentu yang dilakukan secara khusus (Sekaran, 2003). Data primer penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti menggunakan *googleform* berupa pernyataan. Selain itu, agar mendapatkan data primer peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan dan pimpinan BPJS Ketenagakerjaan (Jabodetabek). Data sekunder yang digunakan bersumber dari annual report BPJS Ketenagakerjaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam desain penelitian, tehnik pengumpulan data primer adalah bagian penting (Sekaran, 2014). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data menggunakan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis ditujukan untuk responden (Sugiyono, 2016). Angket disusun berdasarkan operasionalisasi variabel. Kuesioner disusun dengan skala *ordinal*, yaitu pengukuran skala yang menyatakan kategorisasi dan peringkat yang diukur (Sugiyono, 2010). Agar responden memberikan jawaban yang pasti atas pernyataan yang diajukan maka skala ordinal telah menghilangkan alternatif jawaban ragu-ragu dengan menggunakan skala pengukuran 1 sampai 7.

3.7 Teknik Uji Instrumen Pengumpulan Data

Sebelum penelitian dilaksanakan dan disebarkan ke lapangan, terlebih dahulu dilakukan tahap pertama yaitu uji instrumen dalam penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan pada item-item pernyataan lima variabel, bertujuan agar melakukan pengujian keabsahan dan kehandalan item-item pernyataan yang dipakai pada penelitian.

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas dilakukan untuk menunjukkan kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur hal-hal yang tertulis ditujuan penelitian (R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2014; Sekaran & Bougie, 2016). Kriteria validitas ditentukan melalui nilai *Corrected item-total*. Jika nilai *Corrected item-total* lebih besar daripada nilai pembanding berupa r-kritis, maka item dapat dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas berupa pretest yang dilakukan ke 51 orang responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang berasal dari kantor pusat, dimana nilai r tabel untuk sampel 51 adalah sebesar 0,276. Nilai *Corrected item-total* digunakan untuk mengukur validitas item kuesioner dengan program SPSS 25.

Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Emotional Intelligence

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| EI1 | 130.4706 | 243.734 | .869 | .950 |
| EI2 | 130.4118 | 254.127 | .683 | .952 |
| EI3 | 130.4902 | 243.055 | .776 | .951 |
| EI4 | 130.7059 | 253.492 | .689 | .952 |
| EI5 | 131.5882 | 233.167 | .828 | .951 |
| EI6 | 130.7451 | 249.514 | .735 | .952 |
| EI7 | 130.6471 | 250.153 | .718 | .952 |
| EI8 | 130.2745 | 256.643 | .613 | .953 |
| EI9 | 129.9216 | 258.754 | .699 | .953 |
| EI10 | 130.3137 | 254.900 | .672 | .953 |
| EI11 | 130.2941 | 258.012 | .464 | .955 |
| EI12 | 130.7059 | 248.452 | .681 | .952 |
| EI13 | 130.2549 | 256.954 | .613 | .953 |
| EI14 | 130.6078 | 248.843 | .699 | .952 |
| EI15 | 130.0588 | 257.816 | .720 | .953 |
| EI16 | 130.3333 | 256.627 | .566 | .954 |
| EI17 | 130.2353 | 257.584 | .668 | .953 |
| EI18 | 131.0392 | 252.438 | .491 | .956 |
| EI19 | 130.4902 | 257.535 | .559 | .954 |
| EI20 | 130.5490 | 251.533 | .716 | .952 |

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | | |
|------|----------|---------|------|------|
| EI21 | 130.6275 | 247.238 | .786 | .951 |
| EI22 | 130.8235 | 242.508 | .791 | .951 |
| EI23 | 130.3333 | 252.627 | .706 | .952 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KT1 | 109.6667 | 333.867 | .618 | .971 |
| KT2 | 109.7059 | 325.332 | .754 | .969 |
| KT3 | 109.6078 | 326.603 | .858 | .968 |
| KT4 | 109.7255 | 322.283 | .791 | .969 |
| KT5 | 109.5098 | 329.695 | .771 | .969 |
| KT6 | 109.5098 | 326.575 | .824 | .969 |
| KT7 | 109.5686 | 326.570 | .811 | .969 |
| KT8 | 109.4510 | 323.893 | .880 | .968 |
| KT9 | 109.5882 | 323.247 | .805 | .969 |
| KT10 | 109.6471 | 324.673 | .765 | .969 |
| KT11 | 109.6863 | 326.460 | .712 | .970 |
| KT12 | 109.4706 | 326.494 | .823 | .969 |
| KT13 | 109.7647 | 324.424 | .761 | .969 |
| KT14 | 109.5882 | 324.007 | .858 | .968 |
| KT15 | 109.6275 | 325.558 | .852 | .968 |
| KT16 | 109.4706 | 338.294 | .695 | .970 |
| KT17 | 109.7843 | 330.333 | .694 | .970 |
| KT18 | 109.6078 | 332.603 | .714 | .970 |
| KT19 | 109.5686 | 328.610 | .799 | .969 |
| KT20 | 109.5294 | 326.854 | .812 | .969 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kompetensi

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KOM1 | 102.9804 | 121.300 | .463 | .949 |
| KOM2 | 103.0196 | 114.900 | .729 | .945 |

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | | |
|-------|----------|---------|------|------|
| KOM3 | 102.9216 | 122.554 | .406 | .950 |
| KOM4 | 102.6275 | 119.318 | .680 | .946 |
| KOM5 | 102.5294 | 118.574 | .618 | .947 |
| KOM6 | 102.8235 | 112.508 | .754 | .944 |
| KOM7 | 102.5490 | 120.093 | .620 | .946 |
| KOM8 | 102.5490 | 117.813 | .766 | .944 |
| KOM9 | 102.8235 | 117.548 | .500 | .950 |
| KOM10 | 102.7843 | 112.693 | .774 | .944 |
| KOM11 | 102.6863 | 115.900 | .878 | .942 |
| KOM12 | 102.6667 | 116.867 | .868 | .943 |
| KOM13 | 102.6471 | 116.673 | .867 | .943 |
| KOM14 | 102.4902 | 116.535 | .824 | .943 |
| KOM15 | 102.5294 | 119.254 | .693 | .945 |
| KOM16 | 102.8627 | 115.361 | .794 | .943 |
| KOM17 | 102.7451 | 112.394 | .703 | .946 |
| KOM18 | 102.4314 | 116.730 | .793 | .944 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel *Work life balance*

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| WLB1 | 44.2353 | 174.224 | .694 | .933 |
| WLB2 | 44.9804 | 169.140 | .783 | .929 |
| WLB3 | 44.9608 | 168.758 | .734 | .932 |
| WLB4 | 45.4902 | 169.175 | .804 | .928 |
| WLB5 | 45.9020 | 167.930 | .835 | .926 |
| WLB6 | 45.3922 | 165.803 | .846 | .926 |
| WLB7 | 43.0588 | 185.496 | .678 | .933 |
| WLB8 | 42.8627 | 190.961 | .620 | .936 |
| WLB9 | 42.9608 | 188.878 | .674 | .934 |
| WLB10 | 43.1765 | 186.668 | .714 | .933 |
| WLB11 | 43.4510 | 182.213 | .792 | .930 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| KIN1 | 91.9216 | 100.794 | .784 | .948 |
| KIN2 | 91.9412 | 100.896 | .814 | .947 |
| KIN3 | 91.9412 | 100.096 | .701 | .950 |
| KIN4 | 91.8824 | 100.226 | .687 | .950 |
| KIN5 | 91.7843 | 102.293 | .693 | .950 |
| KIN6 | 91.7255 | 100.483 | .780 | .948 |
| KIN7 | 91.7451 | 100.674 | .754 | .948 |
| KIN8 | 91.8235 | 98.828 | .790 | .948 |
| KIN9 | 91.7255 | 100.243 | .898 | .946 |
| KIN10 | 91.7647 | 102.384 | .747 | .949 |
| KIN11 | 91.8627 | 102.521 | .737 | .949 |
| KIN12 | 91.6667 | 104.667 | .688 | .950 |
| KIN13 | 91.5882 | 105.687 | .682 | .950 |
| KIN14 | 91.7059 | 103.652 | .815 | .948 |
| KIN15 | 91.8431 | 100.495 | .723 | .949 |
| KIN16 | 91.9020 | 102.290 | .516 | .955 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Hasil pengujian validitas angket didapatkan dengan melakukan perbandingan antar angka korelasi item dengan keseluruhan korelasi yang dihasilkan dari angka r butir $>$ r tabel (Ghozali, 2013:45). Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 3.3-3.7 diketahui nilai r hitung semua indikator pada semua variabel mempunyai koefisien yang lebih besar dari r tabel 0,276. Maka dengan demikian indikator-indikator pada seluruh variabel tersebut signifikan dan mempunyai validitas yang baik.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengukuran disebut reliabel apabila memperlihatkan stabilitas hasil dan konsistensi sampai pada tingkat tertentu (Coper & Schindler, 2014; Sekaran & Dellia Mila Vernia, 2023

Roger, 2013). Instrumen yang handal (*reliable*) ditunjukkan dalam tiga aspek berbeda, yaitu stabilitas (*stability*), ekuivalensi (*equivalence*), dan konsistensi interneal (*internal consistency*) (R.Cooper & Pamela S.Schindler, 2014). Dengan kata lain, keandalan pengukuran merupakan indikasi stabilitas dan konsistensi yang digunakan mengukur konsep dan membantu nilai keakuratan pengukuran. *Cronbach's Alpha* adalah ukuran konsistensi internal, yaitu seberapa dekat hubungan item-item tersebut sebagai sebuah kelompok. Jika nilai reliabilitas $> 0,7$ maka instrumen yang digunakan sudah reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila nilai reliabilitas $< 0,7$ maka instrumen yang digunakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas berupa pretest yang dilakukan ke 51 orang responden, dimana nilai titik kritis yang digunakan adalah sebesar 0,7.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Titik Kritis | Kesimpulan |
|--------------------------------------|------------------|--------------|------------|
| <i>Emotional Intelligence</i> | 0.932 | 0.7 | Reliabel |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.971 | 0.7 | Reliabel |
| Kompetensi | 0.949 | 0.7 | Reliabel |
| <i>Worklife Balance</i> | 0.853 | 0.7 | Reliabel |
| Kinerja | 0.952 | 0.7 | Reliabel |

Sumber: hasil pengolahan data primer (2022)

Penelitian ini memakai metode *cronbach's alpha* untuk uji reliabilitas. Sebuah konstruk atau variabel handal/reliabel jika nilai *cronbach alphanya* $> 0,70$. Perhitungan uji reliabilitas yang didapatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7, dengan demikian instrumen atau angket ini termasuk kategori instrumen handal/reliabel dan konsisten.

3.8 Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan verifikatif sebagai tehnik analisis. Analisis deskriptif dilakukan terdiri atas wawancara/*interview* serta angket/kuesioner, adapun analisis verifikatif dilakukan agar tujuan penelitian dan hipotesis penelitian dapat terjawab, dengan menggunakan aplikasi SEM (*Structural Equation Model*) dengan program PLS (*Partial Least Square*)

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan agar dapat menjelaskan deskripsi empiris berdasarkan data yang telah didapatkan oleh peneliti (Ferdinand, 2014). Fungsi analisis deskriptif menurut (Sudjana, 2005) yaitu untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari setiap variabel yang terdiri atas jumlah penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standard deviasi. Langkah analisis deskriptif dengan cara menghitung skor serta indeks, ditentukan bahwa skor dihitung atas penjumlahan hasil perkalian atas masing-masing nilai bobot 1-7. Analisis ini dilakukan untuk memberikan gambaran tanggapan responden berkaitan dengan variabel yang digunakan. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan paparan pembahasan melalui deskripsi data tanggapan yang diberikan responden yaitu karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Area Jabodetabek terkait dengan variabel yang diteliti.

3.8.2 Structural Equation Modelling (SEM)

Penelitian ini merupakan penelitian statistika inferensial, sebuah teknik statistika yang dipakai menganalisa sampel data, kemudian dilanjutkan dengan menerapkan hasil Analisa pada suatu populasi (Sugiyono, 2013). Sesuai hipotesis penelitian ini memakai metode *Structural Equation Model* sebagai metode analisis dengan *software* SmartPLS, karena sangat cocok terhadap penelitian yang bertujuan untuk pengembangan teori dan pengujian untuk memprediksi apakah memiliki hubungan/pengaruh atau tidak antar konstruk.

Istilah yang terkait *Structural Equation Modeling* menurut (Hair et al, 1995) akan dijabarkan berikut ini:

a) **Konstruk Laten**

Konstruk yakni pengamatan terhadap proses atau peristiwa yang dirumuskan dengan konseptual dan diperlukan indikator untuk penjelasannya, tetapi tidak bersifat langsung (bersifat laten).

b) **Variabel Manifest**

Variabel manifest yakni nilai pengamatan dibagian tertentu yang ditanyakan, berasal atas jawaban responden (contohnya, kuesioner) atau atas dasar hasil

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengamatan peneliti. Variabel manifest adalah item pertanyaan dalam kuesioner untuk setiap variabel yang dihipotesiskan.

c) Variabel Eksogen, Variabel Endogen, dan Variabel Error

Variabel eksogen disebut juga variabel kausal/penyebab, yaitu variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain, akan tetapi variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel lain. Secara eksplisit pada diagram jalur, variabel eksogen ini ditandai sebagai variabel tanpa panah yang menunjuk kearahnya. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang dijelaskan oleh variabel eksogen, artinya variabel endogen adalah pengaruh dari variabel eksogen. Secara eksplisit pada diagram jalur, variabel endogen ditandai oleh kepala panah yang menunjuk kearahnya.

d) Variabel Mediasi

Variabel mediator yakni berdasarkan teoritis variabel yang dapat mempengaruhi seperti memperlemah dan memperkuat hubungan antara variabel bebas dan dependen, namun variabel mediator tidak dapat diamati dan diukur.

SEM terdiri atas dua kategori, yakni *covariance-based structural equation modeling* (SEM-CB) digunakan ketika peneliti memiliki landasan teori yang kuat, melakukan pengujian teori dan pengembangan teori terhadap model penelitian. Selanjutnya, *partial least squares path modeling* (SEM-PLS) dikenal dengan *variance atau component-based structural equation modeling* (SEM berbasis varians). Abdillah dan Jugiyanto (2015) mendefinisikan analisis *Partial Least Squares* (PLS) sebagai tehnik statistik multivariat, artinya tehnik untuk membuat perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda.

Pendekatan SEM-PLS sangat cocok untuk analisa prediktif yang memiliki landasan teori yang lemah dan data yang dimiliki tidak termasuk dalam asumsi SEM berbasis kovarians. SEM-PLS mengasumsikan keseluruhan ukuran *variance* berguna untuk dijabarkan. Faktanya, SEM-PLS dapat menjawab masalah yang dihadapi dalam analisis SEM berbasis kovarians. Pertama, solusi untuk model tidak diterima (*inadmissible solution*) contoh nilai *standardized loading factor* > 1

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

atau varian bernilai 0 atau negatif. Kedua, faktor *indeterminacy* yaitu faktor yang tidak dapat ditentukan seperti nilai pengamatan variabel laten tidak dapat diproses. SEM-PLS dapat diimplementasikan dimodel pengukuran reflektif maupun formatif, karena memiliki karakteristik algoritma interaktif yang unik. Sementara itu, SEM-CB hanya menganalisa model pengukuran reflektif (Yamin dan Kurniawan, 2011). Pada SEM, Selain karakteristik model yang diestimasi, ukuran sampel harus ditingkatkan dalam keadaan berikut: (1) data menyimpang dari normalitas multivariat, (2) teknik estimasi intensif-sampel (e.g., ADF) digunakan, atau (3) missing data melebihi 10 persen. Dari penjelasan tersebut, yaitu jumlah sampel yang terbatas dan dikhawatirkan tidak dapat memenuhi berbagai asumsi parametrik, maka SEM- PLS merupakan teknik analisis yang cocok untuk mencapai hasil maksimal dari penelitian.

Ada berbagai alasan untuk penggunaan *Partial Least Square* yakni:

- a) Konstrak dengan indikator reflektif dan formatif dapat dianalisis secara bersamaan dengan menggunakan *Partial Least Square*
- b) Jumlah data sampel tidak besar (kurang dari 100).
- c) PLS dapat digunakan untuk model yang kompleks tanpa mendapatkan masalah dalam mengestimasi data. Adapun estimasi model *Partial Least Square* menurut Ghazali (2021) yaitu:
 - a. Tahapan pertama mendapatkan hasil *weight estimate*, yaitu untuk mendapatkan skor variabel laten
 - b. Tahapan kedua mendapatkan *estimate inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran reflektif atau formatif)
 - c. Tahapan ketiga untuk mendapatkan rata-rata dan *location estimate*

Pada penggunaan SEM-PLS, terdapat evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dikelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif atau model formatif. Rangkaian pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(*discriminant validity*), reliabilitas komposit (*composite reliability*), dan *Average Variance Extracted* (AVE). Sedangkan rangkaian evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan terhadap uji R-squared (R^2) dan uji estimasi koefisien jalur. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam analisis PLS:

1) Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model (*outer relation* atau *measurement model*) mendefinisikan keterkaitan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Blok dengan indikator reflektif dituliskan persamaannya sebagai berikut:

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

Dapat dilihat bahwa x dan y masing-masing yakni variabel indikator untuk variabel laten eksogen dan endogen (ξ dan η), sedangkan Λ_x dan Λ_y merupakan *matrix loading* yang menjelaskan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan ε_x dan ε_y dapat diartikan sebagai kesalahan pengukuran.

Validitas dan reliabilitas model dinilai dengan model pengukuran (*outer model*). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya hendak diukur (Cooper dan Schindler dalam Abdillah dan Jugiyanto 2015). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam pengukuran konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur jawaban item responden secara konsistensi dalam menjawab item pernyataan kuesioner atau instrumen penelitian.

2) Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) adalah model struktural yang memprediksi kausalitas antar variabel laten. *Path coefficient* dapat dilihat melalui proses *bootstrapping* dan dianggap dapat memprediksi adanya hubungan sebab akibat/kausalitas. Model struktural (*inner model*) dievaluasi melalui pengujian persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R^2 untuk variabel dependen menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* (Ghozali dan Hengky, 2012).

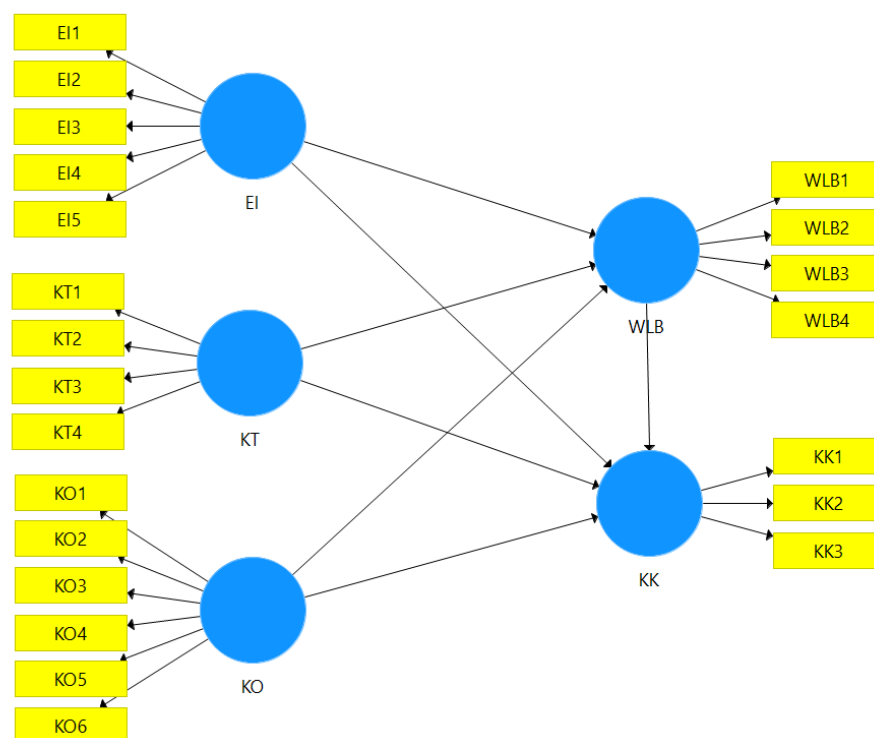
Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3) Membangun Diagram Jalur

Pada tahapan pertama, rangkaian hubungan sebab akibat diagram jalur dari model teoritis telah dibangun melalui hubungan antar variabel pada diagram jalur. Diagram jalur menunjukkan gambaran keterkaitan hubungan antar konstruk melalui anak panah yang digambarkan lurus, artinya menunjukkan hubungan kausal secara langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya.



Gambar 3.1 Model Penelitian

4) Menggambarkan Diagram Alur Ke Dalam Persamaan Matematis

Berikut ini adalah konsep model penelitian tahapan kedua yang dapat dirumuskan secara matematis.

Tabel 3.9 Persamaan Model Pengukuran

| Variabel | Dimensi | Indikator | Persamaan Pengukuran |
|-------------------------------|----------------|-----------|-------------------------------------|
| <i>Emotional Intelligence</i> | Kesadaran Diri | X1.1 | $X_{1,1} = \lambda_1 EI + \delta_1$ |
| | | X1.2 | $X_{1,2} = \lambda_2 EI + \delta_2$ |
| | | X1.3 | $X_{1,3} = \lambda_3 EI + \delta_3$ |

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | | |
|-------------------------------|-----------------------|-------|---|
| | | X1.4 | $X_{1,4} = \lambda_4EI + \delta_4$ |
| | | X1.5 | $X_{1,5} = \lambda_5EI + \delta_5$ |
| | | X1.6 | $X_{1,6} = \lambda_6EI + \delta_6$ |
| Manajemen Diri | | X1.7 | $X_{1,7} = \lambda_7EI + \delta_7$ |
| | | X1.8 | $X_{1,8} = \lambda_8EI + \delta_8$ |
| | | X1.9 | $X_{1,9} = \lambda_9EI + \delta_9$ |
| | | X1.10 | $X_{1,10} = \lambda_{10}EI + \delta_{10}$ |
| Motivasi Diri | | X1.11 | $X_{1,11} = \lambda_{11}EI + \delta_{11}$ |
| | | X1.12 | $X_{1,12} = \lambda_{12}EI + \delta_{12}$ |
| | | X1.13 | $X_{1,13} = \lambda_{13}EI + \delta_{13}$ |
| Empati | | X1.14 | $X_{1,14} = \lambda_{14}EI + \delta_{14}$ |
| | | X1.15 | $X_{1,15} = \lambda_{15}EI + \delta_{15}$ |
| | | X1.16 | $X_{1,16} = \lambda_{16}EI + \delta_{16}$ |
| | | X1.17 | $X_{1,17} = \lambda_{17}EI + \delta_{17}$ |
| Keterampilan Sosial | | X1.18 | $X_{1,18} = \lambda_{18}EI + \delta_{18}$ |
| | | X1.19 | $X_{1,19} = \lambda_{19}EI + \delta_{19}$ |
| | | X1.20 | $X_{1,20} = \lambda EI + \delta_{20}$ |
| | | X1.21 | $X_{1,21} = \lambda EI + \delta_{21}$ |
| | | X1.22 | $X_{1,22} = \lambda EI + \delta_{22}$ |
| | | X1.23 | $X_{1,23} = \lambda EI + \delta_{23}$ |
| Kepemimpinan Transformasional | Pengaruh Ideal | X2.1 | $X_{2,1} = \lambda KT + \delta_{24}$ |
| | | X2.2 | $X_{2,2} = \lambda KT + \delta_{25}$ |
| | | X2.3 | $X_{2,3} = \lambda KT + \delta_{26}$ |
| | | X2.4 | $X_{2,4} = \lambda_4KT + \delta_{27}$ |
| | | X2.5 | $X_{2,5} = \lambda_5KT + \delta_{28}$ |
| | | X2.6 | $X_{2,6} = \lambda_6KT + \delta_{29}$ |
| | | X2.7 | $X_{2,7} = \lambda_7KT + \delta_{30}$ |
| | | X2.8 | $X_{2,8} = \lambda_8KT + \delta_{31}$ |
| | Motivasi Inspirasi | X2.9 | $X_{2,9} = \lambda_9KT + \delta_{32}$ |
| | | X2.10 | $X_{2,10} = \lambda_{10}KT + \delta_{33}$ |
| | | X2.11 | $X_{2,11} = \lambda_{11}KT + \delta_{34}$ |
| | | X2.12 | $X_{2,12} = \lambda_{12}KT + \delta_{35}$ |
| | Simulasi Intelektual | X2.13 | $X_{2,13} = \lambda_{13}KT + \delta_{36}$ |
| | | X2.14 | $X_{2,14} = \lambda_{14}KT + \delta_{37}$ |
| | | X2.15 | $X_{2,15} = \lambda_{15}KT + \delta_{38}$ |
| | | X2.16 | $X_{2,16} = \lambda_{16}KT + \delta_{39}$ |
| | Pertimbangan Individu | X2.17 | $X_{2,17} = \lambda_{17}KT + \delta_{40}$ |
| | | X2.18 | $X_{2,18} = \lambda_{18}KT + \delta_{41}$ |
| | | X2.19 | $X_{2,19} = \lambda_{19}KT + \delta_{42}$ |

| | | | |
|--------------------------|------------------------|---------------|---|
| | | X2.20 | $X_{2,20} = \lambda_{20}KT + \delta_{43}$ |
| Kompetensi | Kompetensi Berprestasi | X3.1 | $X_{3,1} = \lambda_1KO + \delta_{44}$ |
| | | X3.2 | $X_{3,2} = \lambda_2KO + \delta_{45}$ |
| | | X3.3 | $X_{3,3} = \lambda_3KO + \delta_{46}$ |
| | Kompetensi Melayani | X3.4 | $X_{3,4} = \lambda KO + \delta_{47}$ |
| | | X3.5 | $X_{3,5} = \lambda_5KO + \delta_{48}$ |
| | | X3.6 | $X_{3,6} = \lambda_6KO + \delta_{49}$ |
| | Kompetensi Memimpin | X3.7 | $X_{3,7} = \lambda_7KO + \delta_{50}$ |
| | | X3.8 | $X_{3,8} = \lambda_8KO + \delta_{51}$ |
| | | X3.9 | $X_{3,9} = \lambda KO + \delta_{52}$ |
| | | X3.10 | $X_{3,10} = \lambda_{10}KO + \delta_{53}$ |
| | Kompetensi Mengelola | X3.11 | $X_{3,11} = \lambda_{11}KO + \delta_{54}$ |
| | | X3.12 | $X_{3,12} = \lambda_{12}KO + \delta_{55}$ |
| | | X3.13 | $X_{3,13} = \lambda_{13}KO + \delta_{56}$ |
| | Kompetensi Berpikir | X3.14 | $X_{3,14} = \lambda_{14}KO + \delta_{57}$ |
| | | X3.15 | $X_{3,15} = \lambda_{15}KO + \delta_{58}$ |
| | Kepribadian | X3.16 | $X_{3,16} = \lambda_{16}KO + \delta_{59}$ |
| | | X3.17 | $X_{3,17} = \lambda_{17}KO + \delta_{60}$ |
| | | X3.18 | $X_{3,18} = \lambda_{18}KO + \delta_{61}$ |
| Work life balance | WIPL | Z1 | $Z_1 = \lambda_1WLB + \zeta_1$ |
| | | Z2 | $Z_2 = \lambda_2WLB + \zeta_2$ |
| | | Z3 | $Z_3 = \lambda_3WLB + \zeta_3$ |
| | | Z4 | $Z_4 = \lambda_4WLB + \zeta_4$ |
| | PLIW | Z5 | $Z_5 = \lambda_5WLB + \zeta_5$ |
| | | Z6 | $Z_6 = \lambda_6WLB + \zeta_6$ |
| | PLEW | Z7 | $Z_7 = \lambda_7WLB + \zeta_7$ |
| | | Z8 | $Z_8 = \lambda_8WLB + \zeta_8$ |
| | | Z9 | $Z_9 = \lambda_9WLB + \zeta_9$ |
| | WEPL | Z10 | $Z_{10} = \lambda_{10}WLB + \zeta_{10}$ |
| | | Z11 | $Z_{11} = \lambda_{11}WLB + \zeta_{12}$ |
| | Kinerja | Kinerja Tugas | Y1 |
| Y2 | | | $Y_2 = \lambda_2KK + \zeta_{14}$ |
| Y3 | | | $Y_3 = \lambda_3KK + \zeta_{15}$ |
| Y4 | | | $Y_4 = \lambda_4KK + \zeta_{16}$ |
| Y5 | | | $Y_5 = \lambda_5KK + \zeta_{17}$ |
| Kinerja Kontekstual | | Y6 | $Y_6 = \lambda_6KK + \zeta_{18}$ |
| | | Y7 | $Y_7 = \lambda_7KK + \zeta_{19}$ |
| | | Y8 | $Y_8 = \lambda_8KK + \zeta_{20}$ |
| | | Y9 | $Y_9 = \lambda_9KK + \zeta_{21}$ |

| | | |
|-------------------------|-----|--|
| | Y10 | $Y_{10} = \lambda_{10}KK + \zeta_{22}$ |
| Adaptive Performance | Y11 | $Y_{11} = \lambda_{11}KK + \zeta_{23}$ |
| | Y12 | $Y_{12} = \lambda_{12}KK + \zeta_{24}$ |
| | Y13 | $Y_{13} = \lambda_{13}KK + \zeta_{25}$ |
| | Y14 | $Y_{14} = \lambda_{14}KK + \zeta_{26}$ |
| | Y15 | $Y_{15} = \lambda_{15}KK + \zeta_{27}$ |
| | Y16 | $Y_{16} = \lambda_{16}KK + \zeta_{28}$ |

Dalam penelitian ini, persamaan model struktural sebagai berikut :

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$$KK = g1EI + z1$$

2. Kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$$KK = g2KT + z2$$

3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$$KK = g3KO + z3$$

4. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$$KK = g4WLB + z4$$

5. *Emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

$$WLB = g5EI + z5$$

6. Kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

$$WLB = g6KT + z6$$

7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap *work life balance*

$$WLB = g7KO + z7$$

8. *Work life balance* memediasi pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan

$$WLB = g5EI + z5$$

$$KK = g1EI + b1WLB + z8$$

9. *Work life balance* memediasi pengaruh positif kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan

$$WLB = g6KT + z6$$

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$KK = g2KT + b1WLB + z9$$

10. *Work life balance* memediasi *pengaruh* positif kompetensi terhadap kinerja karyawan

$$WLB = g7KO + z7$$

$$KK = g3KO + b1WLB + z10$$

5) Estimasi

Pada tahap ini program SmartPLS digunakan untuk mengestimasi model. Estimasi tahapan pertama menunjukkan hasil penduga bobot (*weight estimate*), tahapan kedua menunjukkan hasil estimasi *inner model* dan *outer model*, tahapan ketiga menunjukkan hasil estimasi *means* dan parameter konstanta.

6) Uji Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Pada SEM-PLS memiliki dua uji kecocokan model terdiri dari dua jenis yaitu uji kecocokan model pengukuran dan uji kecocokan model struktural.

1. Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen SEM-PLS digunakan sebagai salah satu evaluasi untuk model pengukuran (*outer model*). Validitas konvergen memiliki prinsip bahwa pengukur suatu konstruk harus berkorelasi tinggi untuk digunakan mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan variabel manifest dalam model pengukuran refleksif. Evaluasi validitas konvergen berdasarkan korelasi antar nilai komponen (*item score/ component score*) dengan nilai konstruk atau dinilai berdasarkan *loading factor*. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2013), suatu korelasi memenuhi validitas konvergen jika nilai *loading* lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE 0,5. Penentuan nilai AVE dengan menggunakan perumusan berikut ini:

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var } \varepsilon_{(i)}}$$

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dimana λ_i menyatakan *loading factor (convergent validity)* dan $\text{var } \varepsilon(i) = 1 - \lambda_i^2$

b) Uji Validitas Diskriminan

Mengukur evaluasi model pengukuran (*outer model*) selanjutnya yaitu validitas diskriminan yang berprinsip bahwa pengukur kontrak yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, sehingga validitas diskriminan model pengukuran refleksif dapat dihitung berdasarkan *cross loading* variabel manifest masing-masing variabel laten. Jika korelasi antara variabel laten dengan masing-masing indikatornya (variabel manifest) memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan korelasi variabel laten lainnya, maka variabel laten dapat memprediksikan bahwa indikatornya bernilai lebih baik dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

c) Uji Reliabilitas

Model pengukurannya selanjutnya dalam model pengukuran (*outer model*) yakni uji reliabilitas SEM-PLS. Variabel laten memiliki realibilitas yang baik jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 diperkuat nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Sarwono dan Narimawati, 2015). Penentuan *Composite reliability* berdasarkan rumus berikut ini:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var } \varepsilon(i)}$$

λ_i menyatakan *loading factor (convergent validity)* dan $\text{var } \varepsilon(i) = 1 - \lambda_i^2$

2. Uji Kecocokan Model Struktural (Inner Model)

a) Uji R-Squared (R^2)

Pengujian R-squared (R^2) yakni pengujian pengukuran tingkat *Goodness of Fit* model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2021), hasil R^2 sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model termasuk kategori baik. Hasil R^2 diantara 0,33 dan 0,67 menunjukkan bahwa model termasuk kategori

moderat. Sedangkan Hasil R^2 sebesar 0,33 menunjukkan bahwa model termasuk kategori lemah.

b) Predictive Relevance

R-square model PLS dievaluasi melalui *Q-square predictive relevance* untuk model variabel, yang bertujuan mengukur seberapa baik nilai pengamatan yang didapatkan oleh model serta estimasi parameteranya. Jika nilai *Q-square* > 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* < 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang kurang. Terakhir, jika hasil perhitungan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka dapat dikatakan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan, menggunakan rumus berikut ini:

$$Q^2=1-(1-R1^2) (1-R2^2) (1-Rp^2)$$

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dapat dilakukan melalui pengujian model *struktural inner model* dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Selain itu, juga melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik.

Menurut Hartono dalam Abdillah dan Jugiyanto (2015) dijelaskan bahwa dukungan ukuran signifikansi hipotesis menggunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Jika *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table*, berarti hipotesis didukung atau diterima dengan tingkat keyakinan 95 persen (alpha 95 persen) maka nilai *t-table* hipotesis *one-tailed* adalah $> 1,969$.

Penilaian estimasi korelasi jalur model struktural dipergunakan untuk penentuan signifikansi hubungan antar variabel laten. Nilai signifikan dapat dicapai dengan prosedur *bootstrapping* yang dikembangkan oleh Gesser & Stone. Jika *path coefficient* positif maka ada pengaruh positif pada jalur tersebut. Perumusan hipotesis pada uji signifikansi adalah sebagai berikut:

H₀: Variabel independen tidak berpengaruh secara terhadap variable dependen

H₁: Variabel independen berpengaruh secara terhadap variabel dependen

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$T_{statistik} = \frac{b_j}{s(b_j)}$$

Berdasarkan rumus, b_j merupakan nilai taksiran untuk β_j , $s(b_j)$ merupakan standar error untuk b_j dengan kriteria pengujiannya yaitu taraf signifikansi H_0 ditolak apabila $|T_{statistik}| > T_{\alpha, df}$ atau $p\text{-value} < \alpha$. Berdasarkan rumusan diatas, $p\text{-value}$ yang didapatkan harus lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan memiliki hubungan signifikan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria nilai probabilitas 0,05 untuk mengetahui hipotesis tersebut apakah H_a mampu menolak H_0 , untuk lebih jelasnya pengujian hipotesis untuk setiap variabel antara lain:

1. Uji hipotesis *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{01}: \rho \leq 0$ artinya *emotional intelligence* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{a1}: \rho > 0$ artinya *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Uji hipotesis kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{02}: \rho \leq 0$ artinya kepemimpinan *transformasional* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{a2}: \rho > 0$ artinya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Uji hipotesis kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{03}: \rho \leq 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{a3}: \rho > 0$ artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Uji hipotesis *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_{04}: \rho \leq 0$ artinya *work life balance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dellia Mila Vernia, 2023

MODEL KINERJA KARYAWAN BERBASIS EMOTIONAL INTELLIGENCE, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE (Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jabodetabek)

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Ha₄: $\rho > 0$ artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5. Uji hipotesis *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- H₀₅: $\rho \leq 0$ artinya *emotional intelligence* tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- Ha₅: $\rho > 0$ artinya *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap *work life balance*
6. Uji hipotesis kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- H₀₆: $\rho \leq 0$ artinya kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- Ha₆: $\rho > 0$ artinya kepemimpinan *transformatif* berpengaruh positif terhadap *work life balance*
7. Uji hipotesis kompetensi berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- H₀₇: $\rho \leq 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*
- Ha₇: $\rho > 0$ artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap *work life balance*
8. Uji hipotesis *work life balance* memediasi pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan
- H₀₈: $\rho \leq 0$ artinya *work life balance* tidak memediasi pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan
- Ha₈: $\rho > 0$ artinya *work life balance* memediasi pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan
9. Uji hipotesis *work life balance* memediasi pengaruh positif kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan
- H₀₉: $\rho \leq 0$ *work life balance* tidak memediasi pengaruh positif kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan
- Ha₉: $\rho > 0$ *work life balance* memediasi pengaruh positif kepemimpinan *transformatif* terhadap kinerja karyawan

10. Uji hipotesis *work life balance* memediasi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan
 H_{010} : $\rho \leq 0$ artinya *work life balance* tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
 H_{a10} : $\rho > 0$ artinya *work life balance* memediasi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan