

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang digunakan

Metode atau jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan adalah *explanatory survey*. Penelitian tersebut merupakan *verifikative research* dengan menggunakan metodologi *survey*. Desain ini bertujuan untuk mengukur dengan metode kuantitatif, analisis antara beberapa variabel terhadap variabel akibat, masalah dan sikap sehingga desain tersebut tepat digunakan dalam rangka mengukur pengaruh serta hubungan yang ingin dikaji (Beaumont, 2009).

Desain ini cocok untuk digunakan dalam penelitian karena membantu peneliti untuk mengetahui seberapa jauh hubungan serta pengaruh yang diberikan oleh variabel tidak terikat terhadap variabel yang terikat, serta ditambah oleh variabel mediator yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi hubungan serta memperjelas pengaruh antara variabel utama pada setiap tingkatan yang diteliti.

Penelitian ini pada akhirnya bertujuan untuk melihat peran stimulasi intelektual terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Usaha Mandiri, disertai oleh peran mediator *knowledge sharing* yang diberikan kepada pengaruh antara kedua variabel pada tingkatan pertama. Berikut adalah penjelasan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian beserta definisi operasional setiap variabel.

3.2. Operational Variabel

Dalam penelitian ini, masing-masing operasional variabel dijabarkan ke dalam bentuk konsep, dimensi, indikator, dan skala pengukuran sesuai dengan variabel yang akan diukur. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel bebas (*independent variabel*), satu variabel mediator dan satu variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stimulasi intelektual (X), variabel terikat (mediator) yaitu *knowledge sharing* (Y) dan variabel terikatnya yaitu kinerja tim (Z).

Kinerja yang diukur pada penelitian ini adalah kinerja tim, dimana kinerja tim merupakan rata-rata atau akumulasi dari kinerja individu. Penggunaan kinerja tim
Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING
SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lebih tepat karena menyesuaikan *level of unit analysis* 2 variabel yang lain, yaitu variabel Stimulasi Intelektual dan *Knowledge Sharing*, dimana variabel Stimulasi Intelektual dan *Knowledge Sharing* adalah variabel yang karakteristiknya bekerja pada tim. Oleh karena itu *level of unit analysis* pada variabel Kinerja ditingkatkan dari individu menjadi tim.

Selanjutnya setiap variabel meliputi dimensinya dijabarkan dalam bentuk indikator yang relevan dengan pemimpin anggota atau seksi sebagai unit analisis akan dijadikan landasan dalam penyusunan pertanyaan-pertanyaan kuisioner sebagai bahan pengumpulan data. Jawaban kuisioner tersebut akan dijadikan alat ukur dalam menentukan validitas dan reliabilitas penelitian ini.

Operasional variabel penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
STIMULASI INTELEKTUAL (X) Stimulasi intelektual adalah salah satu perilaku transformasional yang mendorong para pengikutnya untuk mempertanyakan dan mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama yang mereka gunakan dalam pekerjaan sehingga mereka terdorong untuk berpikir kreatif dan inovatif serta melakukan pekerjaan lebih maksimal. (Bass & Riggio, 2006)		- Mendorong anggota tim untuk mengubah cara-cara atau pendekatan-pendekatan lama yang mereka gunakan selama bekerja untuk menyelesaikan masalah.	- Tingkat dorongan	Interval	1
		- Mendorong anggota tim untuk menganalisa kembali cara kerjanya.	- Tingkat dorongan	Interval	2
		- Mendorong anggota tim untuk berfikir secara kreatif.	- Tingkat dorongan	Interval	3
		- Mendorong anggota tim untuk berfikir secara inovatif.	- Tingkat dorongan	Interval	4
		- Mendorong anggota tim untuk dapat bekerja lebih maksimal.	- Tingkat dorongan	Interval	5
KNOWLEDGE SHARING (Y)	a. Sistem dan Struktur	- Berbagi pengetahuan mengenai visi dan misi perusahaan	- Tingkat berbagi	Interval	6

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<i>Knowledge sharing</i> adalah proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu. (Sen Wu et al, 2012)		- Berbagi pengetahuan tentang sistem	- Tingkat berbagi	Interval	7	
		- Berbagi pengetahuan tentang informasi	- Tingkat berbagi	Interval	8	
	b. Tugas	- Berbagi pengetahuan tentang pengetahuan tugas	- Tingkat berbagi	Interval	9	
		- Berbagi pengetahuan tentang pengalaman tugas	- Tingkat berbagi	Interval	10	
		- Berbagi pengetahuan tentang keterampilan tugas	- Tingkat berbagi	Interval	11	
	c. Hubungan Interpersonal	- Saling mendukung secara emosional dalam berbagi pengetahuan	- Tingkat saling mendukung	Interval	12	
		- Berinteraksi interpersonal dalam berbagi pengetahuan	- Tingkat berinteraksi	Interval	13	
		- Berkomunikasi dalam berbagi pengetahuan	- Tingkat berkomunikasi	Interval	14	
	KINERJA TIM (Z) Kinerja merupakan hasil yang dicapai sebuah tim kerja dari apa yang diinginkan organisasi, seperti kuantitas, kualitas, dll (Konopaske & Ivancevich 2012)	a. Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>)	- Menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan	- Tingkat kemampuan	Interval	15
			- Menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang diharapkan	- Tingkat kemampuan	Interval	16
b. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>)		- Ketelitian dalam bekerja.	- Tingkat ketelitian	Interval	17	
		- Kerapihan dalam bekerja.	- Tingkat kerapihan	Interval	18	
c. Pengetahuan tentang pekerjaan (<i>knowledge of job</i>)		- Memiliki pengetahuan yang jelas tentang fakta yang berkaitan dengan pekerjaan.	- Tingkat memiliki	Interval	19	
		- Memiliki pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.	- Tingkat memiliki	Interval	20	
d. Kerjasama (<i>cooperative</i>)		- Kemampuan bekerja sama dalam tim.	- Tingkat kemampuan	Interval	21	
		- Memberikan bantuan atau dukungan kepada orang lain.	- Tingkat kesediaan	Interval	22	
e. Kualitas pribadi (<i>personal qualities</i>)		- Memiliki integritas.	- Tingkat kemampuan	Interval	21	
		- Berkepribadian baik.	- Tingkat kesediaan	Interval	22	

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	d. Dapat diandalkan (<i>dependability</i>)	- Kepatuhan terhadap instruksi.	- Tingkat kepatuhan	Interval	25
		- Bersungguh-sungguh dalam bekerja.	- Tingkat kesungguhan	Interval	26
	e. Inisiatif (<i>initiative</i>)	- Mencari tantangan baru untuk pengembangan diri.	- Tingkat mencari tantangan	Interval	27
		- Keberanian untuk bekerja secara mandiri.	- Tingkat keberanian	Interval	28

3.3. Sample Penelitian

Jumlah karyawan yang diambil sebagai anggota sampel (responden) adalah 130 orang untuk menjawab kuisisioner variabel stimulasi intelektual (X) dan *knowledge sharing* (Y). adapun responden untuk menjawab kuisisioner variabel kinerja tim (Z) adalah pimpinan seksi sebanyak 33 orang.

Tabel 3. 2
Jumlah Seksi dan Jumlah Anggota Sample

No	Nama Bagian	No Seksie	Nama Seksi	Jumlah Anggota Seksi	Jumlah Anggota Sampel
1	Accounting	1	Accounting	7	1
		2	Finance	8	1
		3	Dokumen/Exim	4	1
2	Logistik	4	Gudang Grey	45	7
		5	Gudang Jadi	52	9
		6	Gudang Obat	21	3
		7	Gudag Sparepart	13	2
3	Marketing	8	Lokal	6	1
		9	Eksport	4	1
		10	Sample Lokal	5	1
		11	Sample Eksport	3	1
4	Purchasing	12	Eksport/Import	3	1
5	Dyeing Finishing	13	Persiapan	14	2
		14	Dyeing Jet	191	32
		15	Dyeing Continous	12	2
		16	Finish	92	15
		17	Packing	66	11
		18	Planning	16	3
		19	Delivery	4	1
		20	D/A	4	1
		21	Development	5	1
		22	R&D	25	4
		23	Workshop	10	2
		24	Mekanik	12	2
		25	Listrik	12	2
6	HRD & GA	26	Personalia	10	2
		27	General Affair (GA)	30	5
		28	Ekspedisi	4	1
		29	Sipil/Project	5	1
7	Utility	30	IPAB	18	3
		31	IPAL	25	3
		32	Boiler	35	6
		33	Compressor	11	2
Jumlah		33		772	130

Keterangan : cara umum mengikuti perhitungan alokasi proporsional masing-masing seksi

Terdapat 3 seksie yang jumlah anggotanya sama yaitu 12 orang. Ini dijadikan patokan. Dari 12 orang tersebut, masing-masing diambil 3 orang anggota sampel

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebagai responden (sesuai ijin). Selanjutnya ukuran sampel masing-masing seksie mendekati ke patokan di atas secara alokasi proporsional. Namun, beberapa seksie tidak mengambil anggota sampel mengikuti persis perhitungan proporsional karena terkait dengan ijin yang diberikan oleh pimpinan seksie. Contoh, seksie 14 (Dyeing Jet) yang seharusnya 47,75 dibulatkan menjadi 48, hanya diambil 32 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilaksanakan mengumpulkan data dari karyawan di PT. Surya Usaha Mandiri yang berlokasi di Bandung. Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak yang berwujud aplikasi dalam membantu pengambilan data untuk bisa memudahkan partisipan *Googleform* dalam mengisi kuesioner yang diberikan kepada mereka. Perlengkapan yang digunakan oleh peneliti untuk bisa memperoleh data pada aplikasi *Googleform* adalah melalui internet dan jaringan komunikasi berupa *email* dan *whatsapp*. Instrumen penelitian lainnya yang digunakan oleh peneliti untuk mengolah data adalah laptop. Laptop digunakan untuk pembuatan kuesioner alat penelitian dan pelaporan hasil penelitian. Laptop juga disiapkan untuk memberikan akses kepada peneliti dalam menggunakan program SEM-PLS untuk bisa mengolah data yang terkumpul.

Pengisian alat ukur dilakukan oleh partisipan melalui perangkat online dan terdiri dari empat bagian penting. Bagian pertama adalah informed consent yang memiliki fungsi awal untuk mendapatkan izin partisipan untuk mengisi secara sadar. Bagian selanjutnya adalah alat ukur stimulasi intelektual, alat ukur *knowledge sharing*, dan alat ukur kinerja karyawan. Dalam pengisian kuesioner, partisipan yang mengikuti penelitian disarankan untuk membayangkan kondisi kerja dan apa yang mereka rasakan pada saat bekerja. Setiap alat ukur yang digunakan dalam kuesioner memiliki skala ukur Likert (1-5) yang berbeda dan disesuaikan dengan topik alat ukur tersebut. Setiap skala memiliki pilihan yang bervariasi dan sesuai topik pada alat ukur. Setiap variasi dalam skala pengukuran akan dijelaskan pada masing-masing sub-bab pengukuran.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu, penulis juga menggunakan teknik observasi yang berguna untuk mengumpulkan data dengan cara penulis melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti di lapangan kemudian dilakukan pencatatan. Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik observasi langsung yaitu peneliti melakukan observasi secara langsung terhadap objek tanpa melalui perantara. Serta penulis juga melakukan teknik mewawancara beberapa pihak terkait sebagai narasumber dalam penelitian yang dianggap dapat memberikan informasi dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dan tidak langsung, secara formal maupun tidak formal terhadap pihak terkait yang dapat memberikan jawaban yang relevan sebagai bukti di dalam penelitian.

3.5. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini ada tiga tahap prosedur penelitian. Tahap persiapan, tahap ujicoba alat ukur dan tahap pelaksanaan. Bagian ini akan dibahas masing-masing tahap dan penjelasan prosedur yang dilalui peneliti.

a. Tahap Uji Coba Alat Ukur

Peneliti akan melakukan *pilot study* nantinya sebelum pengambilan data yang sebenarnya. Hal ini dilakukan untuk ujicoba alat ukur untuk melihat reliabilitas dan validitas alat ukur. Selanjutnya peneliti akan melakukan perhitungan statistik untuk melihat reliabilitas dan validitas alat ukur dan analisis item.

b. Tahap Pelaksanaan

Penyabaran kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti kepada responden melalui kuesioner online maupun langsung. Setelah mendapatkan semua kuesioner dari responden, peneliti langsung mengolah data tersebut untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel.

c. Tahap Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik SEM-PLS. Koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien yang di standarkan yang biasa disebut dengan koefisien jalur. Dalam penelitian ini, uji *indirect effect*

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

digunakan untuk melihat peranan *knowledge sharing* sebagai mediator terhadap pengaruh stimulasi intelektual dengan kinerja tim.

3.6. Metode Analisis Data

Oleh karena itu pada saat semua data telah terkumpul dalam penelitian, peneliti melaksanakan perhitungan statistik dalam rangka menjawab pertanyaan dan permasalahan penelitian. Penghitungan statistik yang digunakan oleh peneliti ada program SPSS dan SmartPLS. Hal ini karena PLS merupakan suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Teknik-teknik statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Statistika Deskriptif : Metode statistika deskriptif digunakan untuk menjelaskan *mean* dan frekuensi data yang ditemukan dalam penelitian ini.
- b. Uji Validitas Alat Ukur : Analisis butir setiap alat ukur dilakukan dengan menggunakan perhitungan PLS. Melalui perhitungan pada PLS, peneliti memperoleh nilai *outer loading* yang mengartikan tingkat tingkat validitas dari setiap butir dimana nilai tersebut harus $\geq 0,6$.
- c. Uji Reliabilitas Alat Ukur : Realibilitas alat ukur dilakukan analisis menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai realibilitat tersebut yaitu harus mencapai $\geq 0,7$.
- d. SEM-PLS : Pengujian SEM-PLS bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh dari jenis variabel yang satu terhadap variabel lain yang diukur dalam penelitian. Serta menggunakan aplikasi SmartPLS.

3.7. Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yang menggunakan permodelan struktural (*Structural Equation Model-SEM*) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). SEM digunakan supaya dapat menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis dalam penelitian.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan beberapa alasan diantaranya: 1) Kesalahan (*error*) pada masing-masing observasi tidak diabaikan tetapi tetap dianalisis, sehingga SEM lebih akurat untuk menganalisis data kuesioner yang melibatkan persepsi. 2) Terdapat fasilitas *bootstrapping*, di mana hal tersebut tidak dapat dilakukan dengan analisis regresi linear. 3) Mampu menguji hipotesis-hipotesis yang rumit dan bertingkat secara serempak. Sedangkan pendekatan PLS digunakan karena model pengukur yang dibangun dalam penelitian ini melibatkan model pengukuran formatif dan reflektif serta populasi yang kecil.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. Ghazali (2014: 7) mengatakan bahwa model dalam PLS didasarkan pada variabel laten yaitu variabel yang diukur berdasarkan indikator (variabel yang dapat diamati/dapat diukur secara empiris) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Model pengukuran reflektif, indikator dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, pengaruh antara indikator dengan konstruk dinyatakan dengan arah pengaruh dari konstruk ke indikator.
- 2) Model pengukuran formatif, indikator dipandang sebagai variabel yang mempengaruhi variabel laten, jika salah satu indikator meningkat, tidak harus diikuti dengan peningkatan indikator lainnya dalam satu konstruk, tetapi jelas akan meningkatkan variabel latennya.

Kelebihan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif. Selain itu fleksibilitas dan algoritma, dimensi ukuran bukan masalah, dapat menganalisis dengan indikator yang banyak, sampel data tidak harus besar (kurang dari 100 atau *rule of thumb* 30-80). Didalam SEM-PLS terdapat dua sub model, yaitu:

- 1) *Inner model* yang menspesifikasi pengaruh antara variabel laten (*structural model*).
- 2) *Outer model* yang menspesifikasi pengaruh antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (*measurement model*)

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Model struktural atau *inner model* dibangun berlandaskan hipotesis penelitian, sedangkan model pengukuran atau *outer model* dispesifikasikan berdasarkan operasionalisasi variabel dengan mempertimbangkan orientasi hubungannya, apakah reflektif atau formatif.

Prosedur SEM memiliki tahapan sebagai berikut:

1) Spesifikasi Model Pengukuran

Pembentukan model merupakan tahap awal yang harus dibuat sebelum melakukan estimasi. Model diformulasikan berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya.

2) Estimasi Model

Estimasi persamaan-persamaan struktural PLS melalui analisis regresi (*Ordinary Least Square*) kemudian *loading* diperoleh melalui skor variabel laten

3) Evaluasi Model

Kriteria *Goodnes of Fit* yang tunggal tidak tersedia di dalam SEM-PLS. Statistik-statistik fit dalam SEM-PLS terfokus kepada ketidaksesuaian antara *observed* (dalam kasus variabel-variabel manifest) atau ketidaksesuaian nilai-nilai pendekatan (dalam kasus variabel-variabel laten) dari variabel-variabel dependen dan nilai-nilai taksiran oleh model dalam persamaan. Evaluasi hasil-hasil model. pengukuran dan struktural dalam SEM-PLS ditempuh melalui kriteria evaluasi non parametrik dan prosedur bootstrapping. Proses evaluasi tersebut meliputi dua langkah, yaitu evaluasi model-model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi pada model pengukuran ditempuh melalui evaluasi reliabilitas dan validitas dari ukuran-ukuran konstruk. Dalam evaluasi tersebut, dibedakan untuk konstruk yang diukur secara reflektif dan formatif. Kedua pendekatan ini dilandasi oleh konsep yang berbeda, oleh karena itu memerlukan pertimbangan dari ukuran-ukuran evaluasi yang berbeda pula. Untuk model-model pengukuran reflektif meliputi: *Convergent Validity*, *Internal Consistency Reliability* dan *Discriminant Validity*.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a) *Internal consistency reliability*

Internal consistency reliability merupakan ukuran reliabilitas berdasarkan evaluasi item-item tes terhadap konstruk yang sama. *Internal Consistency Reliability* dari model pengukuran dinilai berdasarkan Cronbach's alpha dan composite reliability. Ukuran dikatakan tinggi jika Cronbach's alpha dan composite reliability besar dari 0,6 (antara 0.60–0.90).

b) *Convergent validity*

Convergent validity merupakan validitas yang terbukti jika skor yang diperoleh oleh dua instrumen yang mengukur konsep yang sama, atau mengukur konsep dengan metode berbeda memiliki korelasi yang tinggi. *Convergent validity* dari model pengukuran dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi (nilai *Loading factor*), Indikator Reliability (kuadrat *loading factor* dan *average variance extracted*). Ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70. Namun menurut Chin, 1998 nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,7. Indikator *Reliability* (kuadrat *loading factor*) digunakan *cut off* > 0.5. Kriteria *Convergent validity* dari model dapat juga dilihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk yang baik jika memiliki AVE berada diatas 0,50.

c) *Discriminant validity*

Discriminant Validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* dan The Fornell-Larcker criterion (membandingkan nilai AVE dengan kuadrat nilai korelasi antar konstruk). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. Bila korelasi antara indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lain berarti kontrak tersebut memprediksi ukuran pada blok

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mereka lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk.

Untuk evaluasi pada model struktural meliputi: *collinearity assessment*, *struktural model path coefficients*, *coefficients of determination (R² value)*, *effect size (f²)*.

1) *Collinearity assesment*

Sebelum menjelaskan analisis ini, diperlukan untuk melakukan evaluasi model struktural untuk *collinearity*. Alasannya adalah bahwa estimasi koefisien-koefisien jalur dalam model struktural berlandaskan kepada regresi OLS dari setiap variabel laten endogen atas konstruk-konstruk yang berhubungan terhadapnya. Dalam regresi berganda, estimasi koefisien-koefisien jalur akan bias jika terdapat tingkat *collinearity* yang signifikan diantara konstruk-konstruk prediktornya.

Untuk mengevaluasi *collinearity* digunakan ukuran *variance inflation factor* (VIF), dalam konteks PLS-SEM, nilai toleransi 0,20 atau kurang dan nilai VIP 5 atau lebih menunjukkan terdapat problem *collinearity* (Hair *et al*, 2017: 186).

2) *Structural model path coefficients*

Setelah menjalankan algoritma PLS-SEM, diperoleh hubungan model struktural (koefisien *path*) yang mewakili hubungan hipotesis antar konstruk. Koefisien jalur memiliki nilai standar antara -1 dan + 1. Nilai koefisien jalur mendekati + 1 mempunyai hubungan yang kuat positif dan signifikan (dan sebaliknya untuk nilai negatif). Estimasi nilai koefisien *path* bisa menggunakan bootstrap atau dengan *empirical t value*. Umumnya digunakan nilai-nilai kritis untuk *two-tailed* (uji dua pihak) 1.65 (taraf signifikansi = 10%), 1,96 (taraf signifikansi = 5%), dan 2,57 (tingkat signifikansi = 1%) (Hair *et al*, 2017: 186).

3) *Coefficients of determination (R² value)*

Ukuran lain yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi struktur Model adalah koefisien determinasi (*R² value*). Koefisien ini merupakan ukuran dari akurasi model prediksi dan dihitung sebagai korelasi antara endogen konstruk

Derri Muhammad Ramdani, 2021

PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

aktual dan nilai-nilai prediksi. *Rules of thumb* nilai R^2 adalah 0,75 (substantial), 0,50 (*moderate*) dan 0,25 (*weak*) (Hair, et al., 2017:86).

1) *Effect Size* (f^2)

Selain mengevaluasi nilai-nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika membuat konstruk eksogen apakah konstruk tersebut memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. Adapun *rules of thumb* untuk *effect size* adalah The f^2 values of 0.02, 0.15, and 0.35 indicate an exogenous construct's small, medium, or large effect, respectively, on an endogenous construct (Hair, et al., 2017: 186).

Pada estimasi model, selain menguji pengaruh X terhadap Y, X dan Y terhadap Z, juga dilakukan uji *indirect effect* untuk mengetahui apakah variabel Y dapat memediasi pengaruh variabel X terhadap Z.