

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat gambaran model *self determination theory* (SDT) untuk menilai kinerja *in role & extra role* karyawan sektor perhotelan. Peneliti memilih menggunakan penelitian kuantitatif dengan alasan pada saat penelitian nanti peneliti akan memberikan kuesioner baik secara online maupun luring kepada karyawan perhotelan yang ada di Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan sektor perhotelan yang ada di Kota Makassar yang dilakukan selama 1 bulan. Pada bulan Agustus - Oktober

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa jenis dan sumber data sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari responden atau informan melalui pengisian kuisoner yang dibuat oleh peneliti kemudian di berikan kepada responden dalam hal ini para pelaku parawisata.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui proses pengisian kuisoner atau data-data lainnya yang dibutuhkan pada saat penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa pertanyaan kepada karyawan sektor perhotelan yang ada di Kota Makassar, untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Penelitian menggunakan survei *online* berupa kuesioner elektronik yang dibagikan kepada responden melalui media sosial seperti *Whatsapp, Instagram, Twitter*. Survei *online* menurut Al-maghrabi *et al.* (2010) digunakan apabila data yang ingin dikumpulkan berasal dari wilayah geografis yang cukup besar sehingga menyulitkan peneliti. Survei *online* dipilih karena biaya cenderung kecil, mudah diakses (sepanjang ada koneksi internet), serta isu-isu terkait keterbukaan dan pelanggaran privasi dalam mengisi data responden dapat diminimalisir. Sedangkan alat yang digunakan dalam survei *online* adalah kuisisioner elektronik. Kuisisioner elektronik dalam penelitian ini dibuat dengan menggunakan bantuan aplikasi *Google Drive*. Aplikasi ini memiliki banyak manfaat seperti penggunaan *spreadsheet* (Ms.Excel), *slide* (Ms. Power Point), *document* (Ms.Word), dan *formulir* (pembuatan kuisisioner). Penyebaran

kuisisioner akan dilakukan secara daring dengan menyebar kuisisioner melalui sosmed Whatsapp atau pun secara luring.

2. Rancangan Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu karakteristik responden dan data pengukuran variabel. Data responden terdiri dari nama, jenis kelamin, usia, wilayah tempat tinggal, tingkat pendidikan, pekerjaan, penghasilan, sedangkan data pengukuran variabel berisi hasil jawaban kuisisioner responden.
3. Responden terlebih dahulu diseleksi sebelum mengisi kuesioner agar mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria dan tujuan penelitian. Analisis statistik kuesioner menggunakan Skala *Likert* 1-5 di mana 1 “Sangat Tidak Setuju” dan 5 “Sangat Setuju”.

E. Populasi dan Sampel

Zikmund *et al.* (2009) mendefinisikan populasi sebagai satu atau beberapa kelompok yang memiliki seperangkat karakteristik tertentu, misalnya mahasiswa, toko-toko, atau wilayah penjualan. Penentuan populasi mengacu pada minat atau kepentingan yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Maka dari itu populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini disandarkan pada beberapa karakteristik. Beberapa hasil survei sejauh ini belum menyebutkan secara akurat/pasti jumlah karyawan sektor perhotelan di Kota Makassar. Oleh karena itu, besarnya populasi dalam penelitian ini tidak diketahui, sehingga metode pengambilan sampel menggunakan teknik probability non-sampling, yaitu teknik judgement sampling (Zikmund *et al.*, 2009; Sekaran, 2006; Sugiyono, 2011). Teknik tersebut dipilih untuk memastikan bahwa sampel

memiliki ciri-ciri dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan menurut pertimbangan peneliti. Karakteristik yang digunakan untuk memilih sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada hotel bintang 3, 4, dan 5. Telah bekerja selama 1 tahun. Bekerja di hotel yang berada di Kota Makassar.

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penentuan sampel selaras dengan model analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Ukuran sampel untuk SEM yang menggunakan model estimasi maximum likelihood estimation (MLE) adalah 100 - 200 sampel (Hair et al., 1998) atau sebanyak 5 – 10 kali jumlah indikator yang diuji (Ferdinand, 2006). Mengacu pada penjelasan di atas, maka jumlah sampel minimum responden adalah sebesar $21 \text{ item} \times 5 = 105$ orang.

F. Metode dan Analisis Data

1. Pendekatan Penelitian

Melihat rumusan masalah dan hipotesis yang dirumuskan, maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi. Penelitian eksplanasi mencari penjelasan dalam bentuk menemukan dan mengembangkan teori antara beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan (Ferdinand, 2006; Sekaran, 2006). Penelitian eksplanasi diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel dan atas dasar itulah kemudian ditarik sebuah kesimpulan umum.

Metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan eksplanasi antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dalam penelitian ini ialah metode survei. Menurut Zikmund *et al.* (2009) metode penelitian survei merupakan suatu bentuk teknik penelitian di mana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan (kuisisioner). Hasil survei ditujukan untuk mengeneralisir atau memprediksi karakteristik yang ada pada sampel.

2. Pilot Test

Kuisisioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya dengan cara menghitung nilai validitas dan reliabilitas. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kelayakan angket sebagai alat pengumpul data.

3. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur atautkah sebaliknya. Perhitungan validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total dengan menggunakan teknik *Korelasi Pearson* dengan kriteria pengujian apabila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih besar dari nilai *cut off* sebesar 0.3 berarti item kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan dinyatakan sah sebagai alat

pengumpul data (Zikmund *et al.*, 2009). Hasil pengujian validitas dapat dilihat melalui rangkuman yang tertera pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	Ite m	Koefisien Validitas	Cut Off	Keteranga n
Autonomy	X1. 1	0.856	0.3	Valid
	X1. 2	0.940	0.3	Valid
	X1. 3	0.790	0.3	Valid
	X1. 4	0.857	0.3	Valid
Competence	X2. 1	0.888	0.3	Valid
	X2. 2	0.870	0.3	Valid
	X2. 3	0.820	0.3	Valid
Relatedness	X3. 1	0.821	0.3	Valid
	X3. 2	0.850	0.3	Valid
	X3. 3	0.739	0.3	Valid
	X3. 4	0.750	0.3	Valid

Motivasi (MOT)	Y1. 1	0.705	0.3	Valid
	Y1. 2	0.769	0.3	Valid
	Y1. 3	0.803	0.3	Valid
Generative Artificial Intelligence (GAI)	X4. 1	0.836	0.3	Valid
	X4. 2	0.815	0.3	Valid
	X4. 3	0.798	0.3	Valid
In-role Performance (IRP)	Y2. 1	0.712	0.3	Valid
	Y2. 2	0.732	0.3	Valid
	Y2. 3	0.801	0.3	Valid
Extra-role Performance (ERP)	Y3. 1	0.812	0.3	Valid
	Y3. 2	0.792	0.3	Valid
	Y3. 3	0.781	0.3	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi lebih besar dari nilai *cut off* sebesar 0.3. Dengan demikian semua item pengukur indikator yang

bersesuaian dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga suatu pengukuran dapat dipercaya. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila koefisien *alpha* lebih besar atau sama dengan 0.6 maka item instrumen dinyatakan reliabel dan sebaliknya (Sekaran, 2006). Semakin besar koefisien *alpha* yang dihasilkan maka semakin reliabel item-item dalam kuesioner ini. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui ringkasan yang tertera dalam Tabel 6.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabel	Cut Off	Keterangan
Autonomy	0.881	0.6	Reliabel
Competence	0.822	0.6	Reliabel
Relatedness	0.793	0.6	Reliabel
Motivation	0.825	0.6	Reliabel
In-role performance	0.747	0.6	Reliabel
Extra-role performance	0.767	0.6	Reliabel
Generative artificial Intelligence	0.821	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.6, sehingga semua item pengukur indikator yang bersangkutan dinyatakan

handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan kuisioner yang telah disusun dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

5. Metode dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk, menguji pengaruh variabel *Autonomy*, *Competence*, *Relatedness*, *Motivation*, terhadap *in-role performance* dan *extra-role performance* serta variabel moderasi *generative artificial intelligence*. Selain itu, penelitian juga bertujuan untuk memprediksi dan mengembangkan teori. Melihat bentuk model dan jumlah variabel endogen yang lebih dari satu, maka teknik analisis yang tepat digunakan ialah model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling – SEM*) berbasis varian atau *partial least square* (PLS).

Menurut Jogiyanto (2011) PLS adalah analisis SEM berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model sktruktural. Penggunaan SEM berbasis PLS sama dengan penggunaan regresi linier berganda, yaitu memaksimalkan varian yang dijelaskan pada variabel laten endogen (variabel tergantung) dengan analisis tambahan yaitu penilaian kualitas data yang didasarkan pada karakteristik model pengukuran.

Penggunaan PLS dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu (1) PLS dapat digunakan untuk menguji efek prediksi hubungan antar variabel laten, (2) PLS tidak mensyaratkan data terdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2011), dan pendekatan regresi (analisis *path*) dalam PLS-SEM yang berbasis varian lebih cocok digunakan dibandingkan dalam SEM yang berbasis kovarian seperti AMOS dan LISREL.

PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter yang memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

6. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi outer model disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Model pengukuran dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* untuk indikator pembentuk

konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk item indikatornya (Ghozali,2011).

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap konstruk. Kriteria penilaian uji validitas *convergent* dan *discriminant* dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Uji Validitas *Convergent & Discriminan*

Validitas	Parameter	Kriteria penilaian
Validitas Konvergen	<i>Loading Factor</i>	> 0,30
	<i>AVE (Average variance extracted)</i>	> 0,50
Validitas Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya.
	Akar AVE dan korelasi Antar konstruk laten	Akar AVE > korelasi antar konstruk laten

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji keakuratan (reliabilitas) suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Penggunaan

Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Kriteria penilaian untuk uji reliabilitas konstruk dengan indikator refleksif dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Kriteria penilaian uji reliabilitas konstruk

Parameter	Kriteria Penilaian
<i>Composite Reliability</i>	> 0,60
<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0,70

7. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model struktural dengan PLS dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* merupakan *uji goodness fit model*.

Perubahan nilai *R-Square* digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen, apakah mempunyai pengaruh substantive. Hasil dari PLS *R-Square* mempresentasikan jumlah varians dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Selain melihat besarnya *R-Square*, evaluasi model structural PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse* (Ghozali, 2011). Kriteria

penilaian evaluasi model struktural dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

Tabel 3.5
Kriteria Penilaian Model Struktural

Kriteria	Kriteria Penilaian
<i>R-Square</i>	0,67; 0,33; dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah
<i>Q² Predictive Relevance</i>	Q2 > 0 menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> Q2 < 0 menunjukkan model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>

G. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Menurut Sugiyono (2011), definisi operasional ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional memberikan penegasan dan batasan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diuji sehingga dapat membuat peneliti dan pembaca tidak mengaitkan hal-hal yang tidak berhubungan dengan penelitian.

Berikut definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. *Autonomy*

Autonomy berarti memiliki rasa kontrol dan kebebasan dalam mengarahkan perilaku dan tujuan hidup kita sendiri. Ini melibatkan kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai, minat, dan keinginan internal kita, bukan hanya karena tekanan eksternal atau imbalan. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator

autonomy yaitu: inisiatif dan pengambilan tanggung jawab. Inisiatif mengacu pada kemampuan individu untuk mengambil tindakan yang dipilih sendiri dan melakukan aktivitas dengan motivasi internal sedangkan pengambilan tanggung jawab melibatkan kemampuan individu untuk mengambil tanggung jawab terhadap tindakan mereka sendiri. Mereka merasa bertanggung jawab atas hasil yang mereka capai, bukan hanya karena tekanan atau pengaruh eksternal.

2. *Relatedness*

Relatedness adalah hubungan sosial atau relasi sosial individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam satu komunitas serta memiliki rasa saling bergantung satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator *relatedness* yaitu: dukungan sosial dan rasa saling peduli. Dalam dukungan sosial Individu merasa didukung oleh orang lain dalam tugas, upaya, atau tantangan yang mereka hadapi sedangkan rasa saling peduli menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan orang lain.

3. *Competence*

Competence adalah persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk menguasai keterampilan, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Hal ini melibatkan rasa percaya diri dan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan yang diperlukan

untuk berhasil dalam hal – hal yang mereka lakukan. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator competence yaitu: pemahaman penguasaan tugas, inisiatif dan kreativitas. Dalam pemahaman penguasaan tugas individu memiliki pemahaman yang baik tentang tugas atau tanggung jawab mereka dan mampu menguasainya dengan baik. Sedangkan inisiatif dan kreativitas individu menunjukkan inisiatif dalam menghadapi tugas, mencari solusi kreatif, dan berpikir di luar kotak.

4. *Motivation*

Motivation adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator motivasi yaitu: Tanggung jawab pribadi dan Prestasi kerja. Tanggung jawab pribadi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

5. *In-role Performance*

In-role performance didefinisikan sebagai kegiatan spesifik dan dituangkan ke dalam *job description* karyawan, lalu selanjutnya di mandatkan, dinilai, dan diberikan penghargaan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator in-role performance yaitu: Kualitas kerja dan pencapaian target. Kualitas kerja merupakan tingkat keunggulan atau tingkat ketepatan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Sedangkan pencapaian target mengacu pada kemampuan individu untuk mencapai atau melebihi target dari standar kerja yang ditetapkan.

6. *Extra-role Performance*

Extra-role performance" atau "organizational citizenship behavior (OCB)" adalah perilaku sukarela dari karyawan yang melebihi tuntutan formal pekerjaan atau deskripsi pekerjaan mereka. Artinya, ini adalah tindakan-tindakan yang tidak diwajibkan secara resmi dalam peran pekerjaan, namun memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas dan kesejahteraan organisasi.

7. *Generative Artificial Intelligence*

AI Generatif merupakan salah satu jenis teknologi kecerdasan buatan yang dapat menghasilkan berbagai jenis konten, termasuk teks, gambar, audio, dan data sintetis.

Variabel	Item Pengukuran	Sumber
Autonomy (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Dorongan 3. Keputusan 4. Sukarela 	(Deci & Ryan, 1985; Sheikholeslami & Arab-Moghaddam, 2010)
Relatedness (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan 2. Lingkungan 3. Hubungan Emosional 4. Dukungan moral 	(Liu et al., 2023; Walsh et al., 2019)
Competence (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan 2. Mengatasi hambatan 3. Berkolaborasi 4. Mengeksplorasi 	(Broeck et al., 2010; Nichols et al., 2011)
Motivation (MOT)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen 2. Konsekuensi 3. Konsisten 4. Hasil kerja 	(Claver et al., 2020; Fernández-Espínola et al., 2020)

<p>In-role Performance (IRP)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deskripsi pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Pencapaian kerja 4. Kualitas pekerjaan 	<p>(Gagné et al., 2022; Manganelli et al., 2018)</p>
<p>Extra-role Performance (ERP)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Penggunaan waktu di luar kerja 3. Bantuan kepada rekan kerja 4. Loyalitas 	<p>(Frank & Kohn, 2023; Rescalvo- Martin et al., 2022)</p>
<p>Generative Artificial Intelligence (GAI)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas 2. Kemampuan penyesuaian 3. Efisiensi sumber daya 4. Kualitas output 	<p>(Dogru et al., 2023; Laili, 2023)</p>