

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Penelitian berlangsung selama lima bulan, terhitung dari bulan April hingga bulan Agustus 2021. Dalam rentang waktu tersebut dinilai efektif untuk peneliti melakukan kegiatan penelitian.

2. Tempat Penelitian

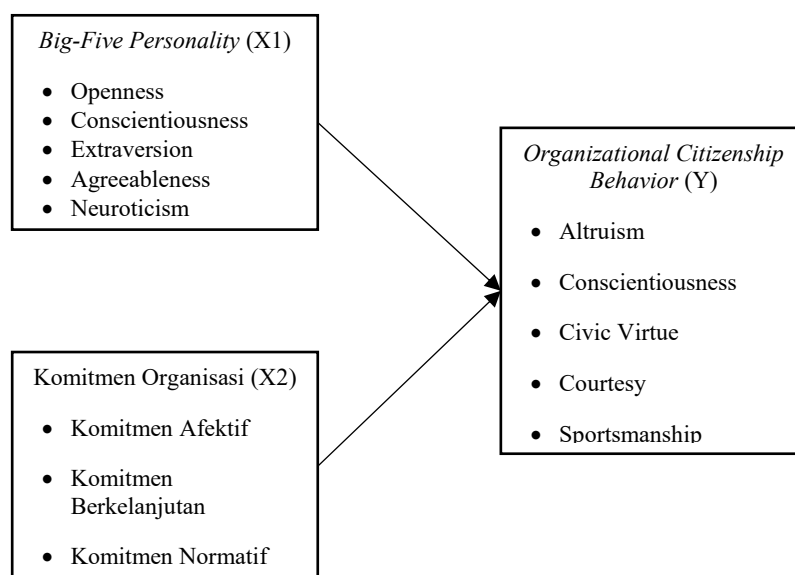
Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Arkonin, Jl. Bintaro Taman Timur, Bintaro Jaya, Jakarta 12330. Penentuan tempat penelitian dengan pertimbangan peneliti bahwa terdapat masalah mengenai permasalahan yang diteliti, lalu tempat penelitian dapat dijangkau dengan mudah, dan merupakan salah satu perusahaan jasa konsultan arsitektur yang telah berdiri lama.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian diartikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan metode penelitian yakni memberikan gambaran mengenai bagaimana penelitian ini dilakukan. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang valid yang bertujuan dapat ditemukan,

dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu lalu di olah dan dianalisa datanya agar dapat digunakan untuk memecahkan, dan mengatisipasi sebuah masalah (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Dimana metode ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto, 2005). Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untu meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengumpulkan informasi secara langsung dari data yang diambil dari kuesioner kepada individu, data tersebut yang disebut dengan data primer (Sekaran & Bougie, 2016).



Gambar III. 1 Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Keterangan:

X1 : *Big-Five Personality*

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Organizational Citizenship Behavior (OCB)

→: Arah hubungan

3.3. Populasi dan Sampel

Pada sebuah penelitian, populasi dibutuhkan sebagai bahan untuk mengumpulkan data dari variabel yang telah ditetapkan. Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi obyek kegiatan statistik baik yang berupa instansi pemerintah, lembaga, organisasi, orang benda maupun obyek lainnya (Triyono, 2015). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015).

Populasi pada PT Arkonin sebanyak 180 karyawan yang terdiri dari Umum dan Keuangan sebanyak 25 orang, Marketing sebanyak 7 orang, Arsitektur sebanyak 64 orang, Mekanikal dan Elektrikal sebanyak 23 orang, Struktur sebanyak 16 orang, Pengawasan sebanyak 39 orang, dan *Project Manager* sebanyak 6 orang.

Sampel merupakan subyek dari populasi dan terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2002). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik proporsional *random sampling*. Teknik *proportional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dari anggota populasi secara proporsional, sampling ini dilakukan jika anggota populasinya heterogen (Gunawan, 2015). Berdasarkan populasi yang ditentukan, maka digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Dengan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaannya 95% dan tingkat kesalahannya 5%.

Rumus Slovin

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *margin of error*

Maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180 \cdot 0,05^2} = 124,14$$

Tabel III. 1 Teknik Pengambilan Sampel

No	Departemen	Populasi	Sampel
1.	Umum dan Keuangan	25	17
2.	Marketing	7	5
3.	Arsitektur	64	44
4.	Mekanikal & Elektrikal	23	16
5.	Struktur	16	11
6.	Pengawasan	39	27
7.	<i>Project</i>	6	4
Total		180	124

Menurut perhitungan dengan taraf kesalahan 5% dengan jumlah n sebanyak 180 maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 124,14 yang kemudian dibulatkan menjadi 124 orang.

3.4. Pengembangan Instrumen

3. Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior merupakan suatu perilaku karyawan yang bersifat sukarela dan melakukan pekerjaan lebih juga tidak berkaitan dengan lingkup pekerjaannya. Juga apabila tidak melaksanakannya tidak akan dikenakan sanksi.

b. Definisi Operasional

Organizational Citizenship Behavior merupakan data primer yang akan diukur dengan menggunakan kuesioner dan skala *likert*. Pengukuran variabel *organizational citizenship behavior* menggunakan kuesioner replika yang dikembangkan oleh Podsakoff et al., (1990) yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Kuesioner yang dikembangkan oleh Podsakoff et al., memiliki reliabilitas untuk *conscientiousness* sebesar 0,82, *sportsmanship* sebesar 0,85, *civic virtue* sebesar 0,70, *courtesy* sebesar 0,85, dan *altruism* sebesar 0,85.

Kuesioner replika ini digunakan oleh beberapa peneliti seperti Sabahattin Mete (2020) dimana reliabilitas untuk OCB sebesar 0,84, Nishantha & Eleperuma (2018) sebesar 0,92, dan Arifin & Puteri (2019) sebesar 0,97.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen *organizational citizenship behavior* yang tersaji pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang mengukur *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*

Tabel III. 2 Penyusunan Instrumen Organizational Citizenship Behavior

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	Conscientiousness	1,2,3,4,5		1, 2	
2	Sportsmanship		6,7,8,9,10		6, 7
3	Civic Virtue	11,12,13,1 4		13, 14	
4	Courtesy	15,16,17,1 8, 19		15, 16, 17, 18	
5	Altruism	20,21,22,2 3, 24		20, 21	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif yang tersedia. Dari lima alternatif yang tersedia diberi skor 1 sampai 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel III. 3 Skala Penilaian Instrumen Organizational Citizenship Behavior

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

4. Big Five Personality

a. Definisi Konseptual

Big five personality merupakan sifat dan karakteristik yang relatif permanen yang menyebabkan munculnya perilaku yang terdiri dari *extraversion*, *openness*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*.

b. Definisi Operasional

Big five personality merupakan data primer yang akan diukur dengan menggunakan kuesioner dan skala *likert*. Pengukuran variabel *big five personality* menggunakan Kuesioner replika yang dikembangkan oleh Goldberg (1992) yakni *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*, lalu diadaptasi dalam versi Bahasa Indonesia oleh Akhtar & Azwar (2019). Kuesioner yang telah diadaptasi dalam Bahasa Indonesia ini memiliki reliabilitas untuk *extraversion* sebesar 0,87, *agreeableness* sebesar 0,83, *conscientiousness* sebesar 0,86, *neuroticism* sebesar 0,86, dan *openness* sebesar 0,81.

Kuesioner replika ini telah digunakan oleh beberapa peneliti seperti Szostek (2021) dimana reliabilitas untuk *neuroticism* sebesar 0,76, *extraversion* sebesar 0,79, *openness* sebesar 0,72, *agreeableness* sebesar 0,74, dan *conscientiousness* sebesar 0,79; Vina & Hassan (2017) untuk *agreeableness* sebesar 0,73, *openness* sebesar 0,75, *extraversion* sebesar 0,77, *conscientiousness* sebesar 0,74, dan *neuroticism* sebesar 0,79; Arora & Rangnekar (2016) untuk *conscientiousness* sebesar 0,73, *agreeableness* sebesar 0,72, *extraversion* sebesar 0,71, *neuroticism* sebesar 0,75, dan *openness* sebesar 0,71.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen *big five personality* yang tersaji pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang mengukur *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

Tabel III. 4 Penyusunan Instrumen Big Five Personality

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	Extraversion	1,3,5,7,9	2,4,6,8,10	7, 9	8
2	Agreeableness	12,16,18,19,20	11,13,15,17	18, 19	11
3	Conscientiousness	21,23,25,27,29,30	22,24,26,28	27, 29, 30	
4	Neuroticism	32,34	31,33,35,36,37, 38,39,40		37, 38
5	Openness	41,43,45,47,48,49 ,50	42,44,46		42, 44

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif yang tersedia. Dari lima alternatif yang tersedia diberi skor 1 sampai 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel III. 5 Skala Penilaian Instrumen Big Five Personality

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa “melekat” secara batin dengan organisasi tempatnya bernaung yang ditunjukkan dengan dukungan kuat terhadap niat yang ingin dicapai pada organisasi tersebut dan setia juga tumbuh berkembang terhadap organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang akan diukur dengan menggunakan kuesioner dan skala *likert*. Pengukuran variabel *organizational commitment* menggunakan Kuesioner replika yang dikembangkan oleh N. Allen & J. Meyer (1990) yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kuesioner replika ini memiliki reliabilitas untuk *affective commitment* sebesar 0,86, *continuance commitment* sebesar 0,82, dan *normative commitment* sebesar 0,73.

Kuesioner replika ini digunakan oleh beberapa peneliti seperti Ahmad (2018) dimana reliabilitas untuk *organizational commitment* sebesar 0,86, Wombacher & Felfe (2017) sebesar 0,81, dan Jung & Yoon (2016) sebesar 0,88.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen komitmen organisasi yang tersaji pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang mengukur *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.

Tabel III. 6 Penyusunan Instrumen Komitmen Organisasi

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
1	<i>Affective Commitment</i>	1,2,3,7	4,5,6,8	1, 3	
2	<i>Continuance Commitment</i>	10,11,13,1 4, 15,16	9,12	10, 11, 15, 16	

3	<i>Normative Commitment</i>	17,20,21,22 , 23	18,19,24	21, 23	
---	-----------------------------	---------------------	----------	--------	--

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Dari lima alternatif yang tersedia diberi skor 1 sampai 5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel III. 7 Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan informasi atau data yang akan diperoleh akan menggunakan metode survei. Survei merupakan suatu cara dalam pengumpulan informasi dari sejumlah individu dengan kuesioner, wawancara, ataupun melalui pos maupun telepon. Karena tujuan utamanya untuk menggambarkan karakteristik dari populasi (Yusuf, 2017). Metode survei ini akan menggunakan kuesioner yang akan disebar dengan media *google form*.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan yaitu menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 *Partial Least Square*. Abdillah & Hartono (2015), mengungkapkan bahwa PLS adalah analisis persamaan SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis *variance* yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti pada ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinieritas. Sama halnya dengan pernyataan (2015) merupakan metode analisis yang *powerful* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya multikolinieritas antar variabel eksogen.

Analisa menggunakan model *Partial Least Square* atau PLS dilakukan dengan beberapa tahap yakni analisa *outer model*, analisa *inner model*, dan pengujian hipotesis.

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis ini berfungsi untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Analisa *outer model* dilakukan dengan tujuan memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran dalam penelitian, valid dan reliabel. Uji yang dilakukan pada analisis ini:

d. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah indikator yang dinilai dari korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score*, yang dilihat dari *standardized loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *loading factor* yang diharapkan lebih dari 0,7 dengan konstanta yang ingin diukur agar bisa dikatakan berkorelasi. Untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* dalam rentang 0,6-0,7 masih bisa diterima.

e. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* merupakan pengukuran berdasarkan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi. Cara mengujinya dengan melihat nilai *cross loading factor* diatas 0,70. Namun metode lain menilai *discriminant validity* dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan lebih dari 0,5.

f. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas yang dilakukan untuk membuktikan konsistensi dan ketetapan *instrument* dalam mengukur konstruk. Indikator yang mengukur suatu konstuk dari *view latent variable coefficients*. Terdapat dua alat ukur yakni *composite reliability* dan *Cronbach alpha*. Data yang memiliki *composite reliability* lebih dari 0,7 memiliki reliabilitas yang tinggi, untuk bersifat *confirmatory* nilai 0,6-0,7 masih bisa diterima.

g. *Cronbach Alpha*

Pengujian ini digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk yang memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas. Nilai yang diharapkan yakni lebih dari 0,7 untuk semua konstruk.

2. **Analisa Inner Model (Model Struktural)**

Analisa ini menggambarkan hubungan antar variabel laten, nilai signifikansi dan R² dan t-statistik. Analisa *inner model* atau model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun kuat dan akurat. Evaluasi analisa *inner model* dilihat dari indikator yang meliputi:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R-Square atau R^2 dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten independen.

- 1) Nilai R^2 0,75 diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besar atau kuat.
- 2) Nilai R^2 0,50 diartikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen sedang.
- 3) Nilai R^2 sebesar 0,25 diartikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen lemah atau kecil.

b. *F-Square* (F^2)

Uji ini digunakan unyuk menilai pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:

- 1) Nilai F^2 sebesar 0,02 diartikan bahwa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah atau kecil.
- 2) Nilai F^2 sebesar 0,15 diindikasikan terdapat pengaruh variabel laten independen dengan variabel lanten dependen sedang.
- 3) Nilai F^2 sebesar 0,35 dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen dan variabel dependen besar atau baik.

c. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Pengujian kolinearitas ini dilakukan dengan tujuan pembuktian terhadap pengaruh antar variabel yang diteliti kuat atau tidak. Apabila terdapat hubungan atau pengaruh yang kuat maka model tersebut mengandung masalah:

- 1) Nilai VIF $>$ 5,00 apabila besaran nilai tersebut memiliki masalah kolinearitas dalam model penelitian ini.

- 2) Nilai VIF $< 5,00$, apabila besaran nilai tersebut tidak memiliki masalah kolinearitas dalam model penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistiknya dan untuk nilai probabilitas atau *p-value* dengan menggunakan batas ketidakuratan 5% adalah kurang dari 0,05 yang menghasilkan nilai t-tabel 1,96. Sehingga apabila nilai t-statistik kurang dari 1,96 serta *p-value* lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya bila t-statistik $> 1,96$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hussein, 2015).

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Model awal penelitian ini terdiri tiga variabel yakni *Big Five Personality* (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Penelitian ini pada awalnya memiliki Sembilan puluh delapan pernyataan yang terdiri dari dua puluh empat pernyataan *organizational citizenship behavior*, lima puluh pernyataan *big five personality*, dan dua puluh empat pernyataan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut diuji validitasnya agar dapat diketahui yang valid dan digunakannya dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini dilakukan sebagai penentuan butir indikator yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas butir indikator menggunakan hasil *loading factor*, dimana tiap butir indikator harus memiliki nilai $\geq 0,6-0,7$. Berikut hasil dari uji validitas butir indikator.

Tabel III. 8 Nilai Loading Factor Pertama

	<i>Big Five Personality</i>	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
OCB CON1			0.84
OCB CON2			0.81
OCB CON3			0.27
OCB CON4			0.57
OCB CON5			0.40
OCB SPO6			0.81
OCB SPO7			0.79
OCB SPO8			0.69
OCB SPO9			0.7
OCB SPO10			0.57
OCB CV11			-0.14
OCB CV12			0.38
OCB CV13			0.92
OCB CV14			0.89
OCB COU15			0.91
OCB COU16			0.75
OCB COU17			0.83
OCB COU18			0.79
OCB COU19			0.54
OCB ALTR20			0.91
OCB ALTR21			0.84
OCB ALTR22			-0.49
OCB ALTR23			0.03
OCB ALTR24			0.15
BFP EX1	0.46		
BFP EX2	0.60		
BFP EX3	0.12		
BFP EX4	0.68		
BFP EX5	0.44		
BFP EX6	0.34		
BFP EX7	0.80		
BFP EX8	0.80		
BFP EX9	0.80		
BFP EX10	0.57		
BFP AGR11	0.72		
BFP AGR12	0.29		
BFP AGR13	0.28		
BFP AGR14	0.51		
BFP AGR15	-0.68		
BFP AGR16	0.11		
BFP AGR17	0.34		
BFP AGR18	0.83		
BFP AGR19	0.82		

BFP AGR20	0.33		
BFP CON21	0.24		
BFP CON22	-0.11		
BFP CON23	0.46		
BFP CON24	0.05		
BFP CON25	0.45		
BFP CON26	-0.13		
BFP CON27	0.78		
BFP CON28	-0.1		
BFP CON29	0.63		
BFP CON30	0.65		
BFP NEU31	0.63		
BFP NEU32	-0.03		
BFP NEU33	0.38		
BFP NEU34	0.24		
BFP NEU35	0.46		
BFP NEU36	0.61		
BFP NEU37	0.86		
BFP NEU38	0.85		
BFP NEU39	0.37		
BFP NEU40	0.24		
BFP OPEN41	-0.88		
BFP OPEN42	0.83		
BFP OPEN43	0.31		
BFP OPEN44	0.77		
BFP OPEN45	0.2		
BFP OPEN46	0.3		
BFP OPEN47	0.42		
BFP OPEN48	-0.05		
BFP OPEN49	0.47		
BFP OPEN50	0.27		
OC AFF1		0.69	
OC AFF2		-0.18	
OC AFF3		0.84	
OC AFF4		0.14	
OC AFF5		0.78	
OC AFF6		0.64	
OC AFF7		0.44	
OC AFF8		0.45	
OC CONT9		0.17	
OC CONT10		0.72	
OC CONT11		0.78	
OC CONT12		0.53	
OC CONT13		0.41	
OC CONT14		0.47	
OC CONT15		0.83	

OC CONT16		0.95	
OC NORM17		0.47	
OC NORM18		-0.76	
OC NORM19		0.2	
OC NORM20		0.09	
OC NORM21		0.6	
OC NORM22		0.47	
OC NORM23		0.8	
OC NORM24		-0.53	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan hasil *loading factor* di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pernyataan dari variabel *big five personality* yang harus di *drop* yakni BFP EX1, BFP EX 2, BFP EX3, BFP EX4, BFP EX5, BFP EX6, BFP EX10, BFP AGR12, BFP AGR13, BFP AGR14, BFP AGR15, BFP AGR16, BFP AGR17, BFP AGR20, BFP CON21, BFP CON22, BFP CON23, BFP CON24, BFP CON25, BFP CON26, BFP CON 28, BFP NEU32, BFP NEU33, BFP NEU34, BFP NEU35, BFP NEU39, BFP NEU40, BFP OPEN41, BFP OPEN43, BFP OPEN45, BFP OPEN46, BFP OPEN48, BFP OPEN49, dan BFP OPEN50. Pada variabel komitmen organisasi pernyataan yang di *drop* adalah OC AFF2, OC AFF4, OC AFF6, OC AFF7, OC AFF8, OC CONT9, OC CONT12, OC CONT13, OC CONT14, OC NORM17, OC NORM18, OC NORM19, OC NORM20, OC NORM22, dan OC NORM24. Kemudian pada variabel *organizational citizenship behavior* pernyataan yang *drop* yaitu OCB CON3, OCB CON4, OCB CON5, OCB SPO8, OCB SPO9, OCB SPO10, OCB CV11, OCB CV12, OCB COU19, OCB ALTR22, OCB ALTR23, dan OCB ALTR24.

Oleh sebab itu peneliti menganalisis kembali agar pernyataan dapat memenuhi syarat validitas. Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel III. 9 Nilai Loading Factor Setelah Didrop

	<i>Big Five Personality</i>	Komitmen Organisasi	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
OCB CON1			0.85
OCB CON2			0.89
OCB SPO6			0.81
OCB SPO7			0.95
OCB CV13			0.93
OCB CV14			0.91

OCB COU15			0.90
OCB COU16			0.74
OCB COU17			0.87
OCB COU18			0.80
OCB ALTR20			0.91
OCB ALTR21			0.91
BFP EX7	0.82		
BFP EX8	0.87		
BFP EX9	0.86		
BFP AGR11	0.80		
BFP AGR18	0.87		
BFP AGR19	0.75		
BFP CON27	0.88		
BFP CON29	0.72		
BFP CON30	0.76		
BFP NEU37	0.97		
BFP NEU38	0.96		
BFP OPEN42	0.90		
BFP OPEN44	0.85		
OC AFF1		0.77	
OC AFF3		0.87	
OC AFF5		0.77	
OC CONT10		0.83	
OC CONT11		0.85	
OC CONT15		0.84	
OC CONT16		0.94	
OC NORM21		0.74	
OC NORM23		0.83	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

2. Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai reliabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas menggunakan SmartPLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya diatas 0,7 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel III. 10 Nilai Composite Reliability

Indikator	Composite
-----------	-----------

	Reliability
Big Five Personality - Openness	0.87
Big Five Personality - Neuroticism	0.96
Big Five Personality Extraversion	0.90
Big Five Personality - Conscientiousness	0.83
Big Five Personality - Agreeableness	0.85
Komitmen Organisasi	0.85
Organizational Citizenship Behavior	0.89

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)