

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *transformational leadership*, dan *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT Wika Realty, Jakarta.

3.1.2. Unit Analisis Penelitian

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Wika Realty dengan populasi karyawan tetap sebesar 347 karyawan, dengan level jabatan staff dan supervisor sebanyak 296 karyawan.

Dari 347 karyawan tetap PT WIKA Realty, penelitian akan dilakukan terhadap 296 karyawan dengan level supervisor dan staff (minimum pendidikan diploma) dengan jumlah sampel penelitian sebesar 200 responden. Adapun demografi karyawan dilihat dari level organisasi dibagi menjadi 3 kategori: manajerial, supervisor, dan staf sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1. Level Organisasi Karyawan PT. WIKA Realty

Level Organisasi Organization Level	2019			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
Manajerial Managerial	43	2	45	12,97%
Supervisor Supervisor	119	13	132	38,04%
Staf Staff	133	37	170	48,99%
Jumlah Total	295	52	347	100,00%

L = Laki-laki / P = Perempuan

M = Male / F = Female

3.1.3. Tempat, Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Wika Realty, Jakarta dalam rentang waktu bulan Maret – Juli 2021.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Sekaran dan Bougie (2016) memberikan definisi populasi sebagai total jumlah kelompok (manusia, kegiatan, dan lainnya) sebagai minat peneliti untuk dilakukan penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian populasi yang digunakan dalam penelitian.

Penentuan sample dengan menggunakan rumus slovin untuk mendukung metode analisis yang digunakan dengan SEM (*structural equation modelling*):

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

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error

Dengan nilai $N = 294$, dan $e = 5\%$, maka didapatkan sampel penelitian sebesar 200 responden.

Menurut Hair et.al. (2014) menyatakan bahwa untuk mengukur ukuran sampel dihitung dalam permodelan SEM dapat menggunakan metode MLE (*maximum likelihood estimation*). Dengan MLE, untuk mencapai kestabilan sampel, diperlukan 100-200 sampel.

Metode pengumpulan sampel dengan *probability sampling, stratified random sampling* pada karyawan dengan golongan jabatan supervisor dan staff.

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif, pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif digunakan bertujuan mengeksplorasi fenomena pada data penelitian. Pendekatan kuantitatif bertujuan mendefinisikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Merujuk pada tujuan dan hipotesis penelitian, penelitian ini menggunakan beberapa variabel:

1. Variabel bebas

Variabel bebas didefinisikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat, bisa secara positif atau negatif (Sekaran & Bougie, 2016).

Variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Penelitian ini terdapat 3 variabel bebas, yaitu; variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) (X_1), variabel *transformational leadership* (X_2), dan variabel *personality* (X_3).

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi fokus peneliti untuk mendeskripsikan variabel terikat, untuk menjelaskan atau memprediksi pengaruhnya (Sekaran & Bougie, 2016).

Variabel terikat merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (Y_2).

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* merupakan variabel yang terdapat diantara variabel independen dan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen serta memberikan dampak pada variabel tersebut (Sekaran & Bougie, 2016).

Variable *intervening* pada penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) (Y_1),

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa dalam pengumpulan data penelitian terdapat dapat menggunakan 3 metode: observasi, wawancara, dan kuesioner.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, sebagai sumber primer yang memiliki keuntungan dari sisi efisiensi waktu, tenaga, dan biaya. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan dan responden menjawab dengan pilihan sesuai dengan keyakinan masing-masing. Jawaban disediakan dari skala 1-5 (dari paling tidak setuju sampai dengan paling setuju). Kuesioner

kemudian diedarkan secara daring, dan dikumpulkan kembali secara daring. Teknik tambahan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data sekunder. Peneliti menggunakan studi lapangan, studi kepustakaan. Selain itu data sekunder juga didapatkan dari referensi *good corporate government*, *code of conduct* dan *annual report* perusahaan sebagai sumber data sekunder.

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dapat terjadi dengan memetakan dimensi dan indikator yang disusun untuk dapat diamati dan diukur. Operasionalisasi variabel adalah cara yang paling efektif untuk melakukan pengukuran dimensi dan variabel.

3.4.1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior adalah perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari dari tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan dengan menunjukkan aktifitas secara sukarela membantu rekan kerja dalam kontek sosial maupun *psychological*, memberikan support, membela organisasi yang mungkin tidak diberikan imbalan.

b. Definisi Operasional

Definisi *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini adalah tingkatan kesediaan dimana seorang karyawan memberikan kontribusi di luar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kisi-kisi Instrument

Table 3.2
Kisi – Kisi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Indikator	Item No.
1	a. Rela memberi bantuan rekan kerja menyelesaikan masalah terkait pekerjaan b. Rela memberi bantuan menyelesaikan pekerjaan karyawan yang <i>overload</i>	OCB1 OCB2
2	a. Bersedia menyelesaikan tugas di luar jam kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi b. Bersedia melakukan pekerjaan lebih secara sukarela	OCB3 OCB4
3	a. Menunjukkan sikap bisa menerima tentang keadaan yang kurang baik di Perusahaan b. Menahan diri terhadap keluhan – keluhan yang ada dengan sikap tidak membesar-besarkan masalah di luar dari porsinya	OCB5 OCB6
4	a. Bersikap selalu menghargai rekan kerja b. Mempertimbangkan akibat yang terjadi atas hubungan dengan rekan kerja	OCB7 OCB8
5	a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi b. Siap membantu organisasi apabila organisasi mengalami kesulitan dalam lingkungan perusahaan	OCB9 OCB10

Sumber: Putu & Gusti (2017); Gde & Wyn (2016); Teman Koesmono (2019), diolah

3.4.2. Variabel Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kemauan karyawan mendeskripsikan organisasi, tujuan dan harapannya dan bertahan sebagai bagian dari suatu organisasi sebagai bagian dari kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan keberadaannya pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan kemauan karyawan untuk berkontribusi terbaik dengan tujuan untuk

mempertahankan kelangsungan organisasi, serta keyakinan karyawan untuk mempercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Definisi komitmen organisasi pada penelitian ini adalah tingkat keterikatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

c. Kisi-kisi instrument

Table 3.3
Kisi – Kisi Variable Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item No.
1	a. Mempunyai hubungan emosional yang baik (rasa kekeluargaan) dengan organisasi	KO1
	b. Mengikuti / mematuhi nilai - nilai yang ditetapkan organisasi	KO2
2	a. Komitmen untuk bertahan di organisasi dan tidak meninggalkan organisasi untuk organisasi lain	KO3
	b. perasaan terikatan untuk bertahan dalam organisasi karena memerlukan organisasi	KO4
3	a. Percaya loyalitas adalah penting bagi suatu organisasi	KO5
	b. Bertahan di perusahaan karena komitmen terhadap Perusahaan	KO6

Sumber: Putu & Gusti (2017); Gde & Wyn (2016); Teman Koesmono (2019), diolah

3.4.3. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang melibatkan kognitif, afektif, dan sikap dan reaksi yang menyatakan perasaan emosi positif yang diakibatkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman

pekerjaan dan karekteristik-karakteristiknya yang dialami oleh karyawan selama bekerja di perusahaan.

b. Definisi Operasional

Definisi kepuasan kerja pada penelitian ini adalah tingkat seseorang merasa puas pada pekerjaan dan faktor-faktor terikatnya di perusahaan (rekan kerja, atasan, kesempatan promosi jabatan, dan gaji / imbalan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Kisi-kisi instrument

Table 3.4
Kisi – Kisi Variable Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item No.
1	a. Rekan kerja memberikan dukungan dorongan sosial dan bantuan teknis	KK1
	b. Berhubungan dengan baik dengan rekan kerja	KK2
2	a. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan dalam pekerjaan	KK3
	b. Promosi jabatan dilakukan secara adil sesuai dengan kemampuan karyawan	KK4
3	a. Perusahaan memberikan gaji seimbang dengan beban kerja	KK5
	b. Gaji / imbalan yang diberikan seimbang dengan rekan kerja lain pada posisi yang sama	KK6
4	a. Atasan menghargai hasil pekerjaan yang diselesaikan	KK7
	b. Atasan memberikan kesempatan bawahan untuk menyampaikan ide	KK8
5	a. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan	KK9
	b. Merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan	KK10

Sumber: Putu & Gusti (2017); Putu & Wayan (2017); Wayan & Made (2017), diolah

3.4.4. Variabel *Transformational Leadership*

a. Definisi Konseptual

Transformational leadership diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahan untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi yang memberikan arti bagi pekerjaan dengan menjadi contoh yang membantu bawahan mengembangkan potensi individu dan melihat permasalahan dari perspektif yang baru.

b. Definisi Operasional

Definisi *transformational leadership* dalam penelitian ini adalah tingkat peran atasan dalam mendukung bawahan baik dalam pencapaian target kerja, atau *consideration* lainnya.

c. Kisi-kisi instrument

Table 3.5
Kisi – Kisi Variable Transformational Leadership

No	Indikator	Item No.
1	a. Pemimpin memiliki kemampuan memberikan informasi visi dan misi organisasi kepada bawahan secara jelas b. Atasan mempunyai kemampuan yang mumpuni	TL1 TL2
2	a. Meyakinkan kepada bawahan untuk dapat memberikan kinerja di atas standard yang ditetapkan b. Pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahan dalam mencapai target perusahaan	TL3 TL4
3	a. Pemimpin memberikan pengetahuan baru kepada bawahan b. Pemimpin mampu meningkatkan kreatifitas dan inovasi karyawan	TL5 TL6

4	a. Pemimpin mampu melatih dan memberikan arahan	TL7
	b. Pemimpin memberikan solusi atas masalah yang terjadi dalam organisasi	TL8

Sumber: Putu & Gusti (2017); Gde & Wyn (2016); Teman Koesmono (2019), diolah

3.4.5. Variabel *Personality*

a. Definisi Konseptual

Personality adalah pola yang relatif abadi atas pemikiran, emosi dan perilaku yang menjadi karakter suatu individu, beserta dengan proses *psychological* yang melatarbelakangi karakter tersebut

b. Definisi Operasional

Definisi *personality* dalam penelitian ini adalah pola pikir atau tingkah laku pada diri seseorang yang menjadi karakter orang tersebut dalam interaksinya dengan sesama karyawan, dalam menyikapi pekerjaan dan juga dalam perannya berkontribusi terhadap organisasi, yang dapat menjadi salah satu indikasi kesuksesan karyawan di Perusahaan.

c. Kisi-kisi instrument

Table 3.6
Kisi – Kisi Variable *Personality*

No	Indikator	Item No.
1	a. Memperhatikan kesopanan dalam berkomunikasi dengan orang lain	P1
	b. Berani menyampaikan pendapat	P2
2	a. Menunjukkan rasa nyaman ketika bekerja sama dengan orang lain	P3
		P4

	b. Mempunyai hubungan yang baik dengan orang lain (hangat, empati, diplomatis)	
3	a. Menunjukkan sikap kehati-hatian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap Perusahaan b. Mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	P5 P6
4	a. Bersikap menahan emosi apabila mengalami masalah pribadi dalam organisasi b. Dapat menghadapi stress dengan baik	P7 P8
5	a. Menunjukkan sikap keterbukaan dalam menerima pendapat dari orang lain b. Mau menerima perubahan	P9 P10

Sumber: Teman Koesmono (2019), diolah

3.5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif, dan analisa statistik parametik. Analisa statistik deskriptif berguna untuk menjelaskan data yang terkumpul apa adanya tanpa generalisasi, sedangkan teknis statistik parametik berguna untuk menguji hipotesis yang melibatkan parameter populasi. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan:

3.5.1. Uji Instrumen

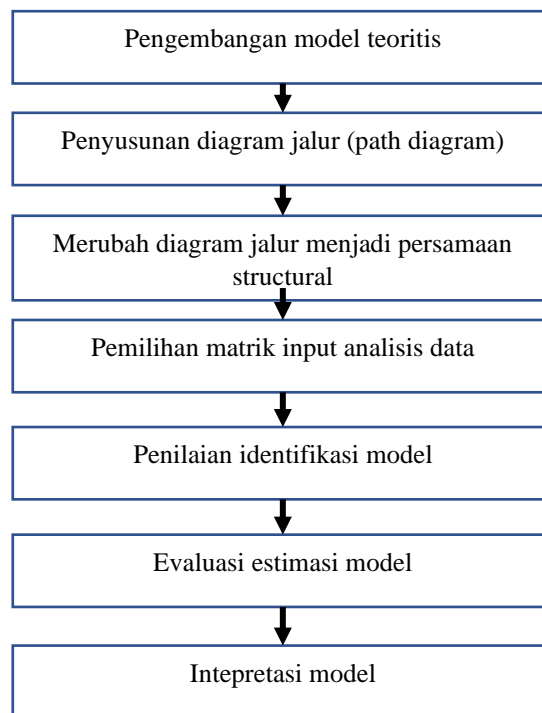
Uji validitas dan uji reabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui kelayakan dan kehandalan dari instrumen penelitian. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah item – item penelitian dalam daftar pernyataan mampu mengidentifikasi sesuatu yang akan diukur oleh instrumen penelitian. Uji validitas dan reabilitas didapatkan dari hasil pengolahan data kuesioner penelitian yang diuji dengan nilai CFA pada program LISREL. CFA adalah

bagian dari SEM yang berfungsi menguji bagaimana variabel terukur (indicator penelitian) dalam menggambarkan suatu bilangan dari suatu faktor. Lebih lanjut CFA juga digunakan untuk memperkuat teori pengukuran yang digunakan untuk menentukan bagaimana variabel terukur dapat mendefinisikan dengan logis dan sistematis suatu konstruk yang ditampilkan dalam suatu model. Nilai CFA valid apabila $>0,5$ (Ghozali, 2017). Uji reabilitas dengan menggunakan *construct reability*. Uji reliabilitas adalah uji kehandalan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas indikator pada penelitian ini diukur dengan nilai *composite reliability* untuk setiap blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih tinggi dari 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015:41).

3.5.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (SEM), software LISREL. *Structural equation modeling* (SEM) atau model persamaan struktural merupakan analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara kompleks. Analisis data dengan menggunakan SEM berfungsi menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel dalam penelitian. SEM digunakan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model (Hair et.al, 2006).

Ghozali (2017) mendefinisikan 7 tahapan dalam pemodelan dan analisis structural: (1) Pengembangan model teoritis, (2) Penyusunan diagram jalur (*path diagram*), (3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural, (4) Pemilihan matrik input analisis data, (5) Penilaian identifikasi model, (6) Evaluasi estimasi model, dan (7) Intepretasi model. Prosedur analisis data menggunakan metode SEM dijelaskan dalam gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1: 7 tahapan dalam pemodelan dan analisis structural

Sumber: Ghozali (2017, Diolah)

Proses tersebut di atas memiliki syarat yang harus dipenuhi agar model yang diujikan dapat dinyatakan sebagai model yang baik. Berikut adalah Langkah-langkah penggunaan SEM dalam Analisa data penelitian:

- 1) Pengembangan model secara teoritis

Model persamaan struktural dengan landasan hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara dua variabel yang diasumsikan oleh peneliti bukan pada metode analisis yang dipilih, tetapi pada justifikasi teoritis untuk mendukung analisis. Tahapan pertama dalam SEM adalah melakukan identifikasi teoritis terhadap permasalahan penelitian. Topik penelitian dikaji mendalam dan hubungan antara variabel yang menjadi hipotesis harus didukung oleh teori yang kuat. Hal ini dikarenakan SEM bertujuan mengkonfirmasi hasil penelitian sesuai dengan teori. Tahapan ini harus dilakukan dan setiap hubungan yang akan digambarkan dalam tahapan lebih lanjut harus mempunyai dukungan teori yang kuat. Pernyataan dalam hubungan antar variabel dalam model harus memenuhi syarat kausalitas (Gudono, 2006).

2) Menyusun diagram jalur (*path diagram*)

Tahapan selanjutnya adalah penyusunan hubungan kausalitas dengan diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural dengan menghubungkan antar variabel laten (endogen dan eksogen), dan menyusun *measurement model* dengan menghubungkan variabel laten endogen atau eksogen dengan variabel manifest.

3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural

Tahapan ketiga adalah mengkonversi diagram jalur menjadi persamaan struktural dan model pengukuran. Persamaan umum structural adalah: variabel endogen = variabel eksogen + kesalahan estimasi, atau dilambangkan dalam persamaan statistik:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon$$

dengan persamaan struktural pada penelitian ini adalah:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_4 Y_1 + \varepsilon$$

Y_2 = variabel terikat = organizational citizenship behavior

Y_1 = variabel intervening = komitmen organisasi

α = *intercept* atau nilai konstanta

β = koefisien yang akan diestimasi, yaitu koefisien variabel bebas

X_1 = variabel bebas pertama = kepuasan kerja

X_2 = variabel bebas kedua = *transformational leadership*

X_3 = variabel bebas ketiga = *personality*

ε = *error*, diasumsikan tidak berkorelasi dengan variabel *independent*

Untuk menghitung adanya pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah dengan menghitung interaksi koefisien pengaruh variabel bebas terhadap variabel intervening dan koefisien pengaruh variabel intervening terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a. Pengaruh intervening komitmen organisasi dalam hubungan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior = $\beta_1 X_1 * \beta_4 Y_1$

- b. Pengaruh intervening komitmen organisasi dalam hubungan transformational leadership terhadap organizational citizenship behavior = $\beta_2 X_2 * \beta_4 Y_1$
- c. Pengaruh intervening komitmen organisasi dalam hubungan *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* = $\beta_3 X_3 * \beta_4 Y_1$

4) Memilih matrik input untuk analisis data

Model persamaan struktural berbeda dengan teknis analisis multivariate lain, SEM hanya menggunakan data input berupa matrik varian / kovarian atau matrik korelasi. Data mentah dapat dimasukkan dalam program LISREL yang selanjutnya akan diubah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Analisis terhadap data outlier harus dilakukan sebelum matrik kovarian atau korelasi hitung.

Awalnya model persamaan struktural digambarkan dengan menggunakan input matriks varian / kovarian. matriks kovarian. Matrik kovarian memiliki kelebihan dari matriks korelasi dalam memberikan validitas perbandingan antara populasi atau sampel yang berbeda. Namun interpretasi hasil lebih sulit jika menggunakan matrik kovarian karena nilai koefisien harus diinterpretasikan atas dasar unit pengukuran konstruk. Penggunaan korelasi sesuai apabila tujuan penelitian hanya untuk memahami pola hubungan antar konstruk, tetapi tidak menjelaskan total varian dari konstruk. Koefisien yang diperoleh dari matrik korelasi selalu dalam bentuk standardized unit sama dengan

koefisien beta pada persamaan regresi dan nilainya berkisar antara -1,0 dan +1,0.

5) Menilai identifikasi model

Hal yang berkaitan dengan masalah identifikasi model struktural adalah ketika proses estimasi berlangsung, kerap diperoleh hasil estimasi yang tidak logis. Problem identifikasi adalah ketidakmampuan *proposed model* untuk menghasilkan *unique estimate*. Cara untuk mengetahui problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi berikut:

1. Terdapat nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien
2. Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*
3. Nilai estimasi yang tidak mungkin seperti error variance yang negatif
4. Terdapat nilai korelasi yang tinggi ($>0,90$) antar koefisien estimasi.

Jika ditemukan terdapat problem identifikasi maka yang harus diperhatikan lebih lanjut adalah:

1. Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil
2. Digunakannya pengaruh timbal balik atau resiprokal antar konstruk (*model non-recursive*) atau
3. Kegagalan dalam menetapkan nilai tetap (*fix*) pada skala konstruk.

6) Mengevaluasi estimasi model

Tahapan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan model persamaan struktural yaitu: (1) observasi data *independent*, (2) responden diambil secara random (*random sampling* responden), dan (3) memiliki hubungan linear. Selain itu, SEM sangat sensitif terhadap karakteristik distribusi data khususnya distribusi yang melanggar normalitas multivariate atau adanya kurtosis yang tinggi (kecenderungan distribusi) dalam data. Untuk mengantisipasi hal tersebut, sebelum data diolah harus diuji terlebih dahulu keberadaan data outlier dan distribusi data harus normal secara multivariate.

Setelah asumsi SEM dipenuhi, tahap selanjutnya adalah melihat ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien, baik dalam model struktural maupun model pengukuran yang nilainya di atas batas yang dapat diterima. Jika terjadi *offending estimate*, maka peneliti harus menghilangkan hal ini terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian kelayakan model.

Setelah yakin tidak ada lagi *offending estimate* dalam model, maka peneliti dapat melakukan penilaian *overall model fit* dengan berbagai kriteria penilaian model fit. *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi dengan prediksi dari model yang diajukan (*proposed model*). Terdapat tiga jenis ukuran *goodness of fit* yaitu:

1. *Absolute fit measure*, mengukur model fit secara keseluruhan (baik model struktural maupun model pengukuran secara bersama)
2. *Incremental fit measures*, ukuran untuk membandingkan *proposed model* dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti
3. *Parsimonious fit measures*, untuk melakukan *adjustment* terhadap pengukuran fit untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda.

Tabel 3.7
Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural

Measure	Kriteria	Rule of Tumb
Absolute Fit Measure	Likelihood-ratio chi square (χ^2)	Tidak significant, dengan $P > 0,05$
	CMIN (Chi Square) χ^2	Tidak significant
	CMIN/DF (Chi Square dibagi dengan Degree of Freedom)	<5 (Wheaton) <2 (Byrne)
	GFI (Goodness of fit index)	Nilai 0 (poor fit) – 1,0 (good fit) Nilai yang direkomendasikan >0,9
	RMSEA (Root mean square error of approximation)	0,05 – 0,08
Incremental Fit Measures	AGFI (Adjusted goodness-of-fit)	>0,90
	TLI (Tucker-Lewis Index) / NNFI (nonnormed fit index)	Nilai 0 – 1,0 Nilai yang direkomendasikan >0,9
	NFI (Normed Fit Index)	Nilai 0 (no fit at all) – 1,0 (perfect fit) Nilai yang direkomendasikan >0,9
Parsimonious Fit Measures	PNFI (Parsimonious Normal Fit Index)	0,60 – 0,90
	PGFI (Parsimonious goodness-of-fit index)	0 – 1,0

Sumber: Ghozali (2017)

Tabel 3.8
Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Rule of Thumb
Reliability	>0,70
Validitas	>0,50
Nilai estimasi koefisien, standar error, dan nilai critical value (cr)	0,05

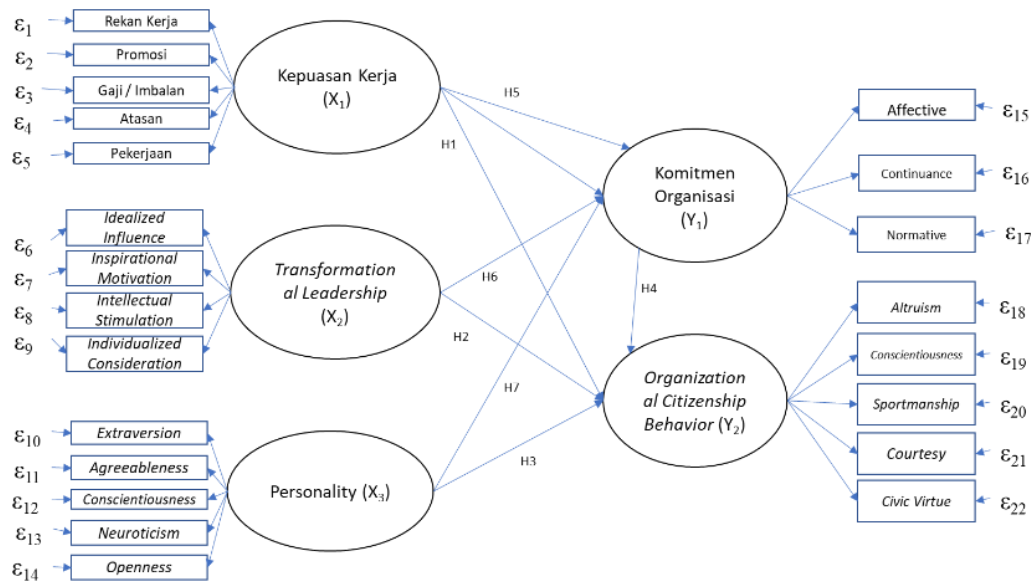
Sumber: Ghozali, 2017

7) Intepretasi terhadap model

Setelah model diterima, peneliti dapat melakukan modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Modifikasi dari model awal harus dilakukan setelah dikaji banyak pertimbangan. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut harus diestimasi dengan data terpisah sebelum model modifikasi diterima. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan Chi-square jika koefisien diestimasi. Nilai sama dengan atau >3,84 menunjukkan telah terjadi penurunan chi-squares secara signifikan.

3.6. Hipotesis Statistika

Pengujian hipotesis dengan melakukan uji hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi tidak berarti atau tidak signifikan. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa koefisien korelasi berarti atau signifikan.



Gambar 3.2: Full Model Hipotesis Penelitian
Sumber: Sumber: Disusun oleh Peneliti (2021)

Apabila hipotesis (H₀) ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Perumusan H₀ dan H_a dalam penelitian ini adalah:

H₀₁: $\beta = 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_{a1}: $\beta \neq 0$ = Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₀₂: $\beta = 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

H_{a2}: $\beta \neq 0$ = Terdapat pengaruh langsung antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₀₃: $\beta = 0$ = Tidak terdapat pengaruh langsung antara *personality* terhadap *organizational citizenship behavior*.

- H_{a3}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh langsung antara *personality* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H₀₄: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
- H_{a4}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
- H₀₅: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- H_{a5}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- H₀₆: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh langsung antara *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi
- H_{a6}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh langsung antara *transformational leadership* terhadap komitmen organisasi
- H₀₇: $\beta =$ Tidak Terdapat pengaruh langsung antara *personality* terhadap komitmen organisasi
- H_{a7}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh langsung antara *personality* terhadap komitmen organisasi.
- H₀₈: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

- H_{a8}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi
- H₀₉: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi
- H_{a9}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh tidak langsung antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi
- H₀₁₀: $\beta =$ Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi
- H_{a10}: $\beta \neq$ Terdapat pengaruh tidak langsung antara *personality* terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh komitmen organisasi