

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam rentang waktu terhitung mulai bulan Februari 2021 sampai September 2021. Pengambilan waktu dalam penelitian tersebut adalah waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Hal ini memfokuskan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut.

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SMK Yayasan PGRI Jakarta Timur. Peneliti memilih tempat tersebut menjadi tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasi dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

#### **B. Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2015) kuantitatif adalah metode riset yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen riset, analisis data bersifat kualitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **C. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara itu, Hartono (2011) mengungkapkan bahwa populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga.

Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Guru Yayasan SMK Swasta PGRI Jakarta Timur. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah 100 Guru pada 3 SMK swasta PGRI Jakarta Timur.

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu sebuah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur atau kategori di dalam populasi. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena pada penelitian ini memerlukan sampel dari masing-masing kelompok, yaitu masing-masing sekolah tempat penelitian ini berlangsung.

Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun dengan persentase

kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahannya adalah 5%. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel.

### Rumus Slovin

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

### Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = *Margin Of Error*

Perhitungan jumlah sampel,  $n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{107}{1 + 100 \times 0,05^2} = 80$

Memperkuat hasil perhitungan, Peneliti mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel yang diambil yaitu benar 80 responden. Adapun untuk penyebarannya dapat dilihat pada tabel III.1

**Tabel III.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	SMKS PGRI 1 JAKARTA	37	$(37/100) \times 80$	30
2	SMKS PGRI 28 JAKARTA	34	$(34/100) \times 80$	27
3	SMKS PGRI 16 JAKARTA	29	$(29/100) \times 80$	23
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>		<b>80</b>

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2021)

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{100}{100 \cdot (0,05)^2 + 1} = \frac{100}{1,25} = 80$$

maka  $n$  adalah 80

#### D. Penyusunan Instrumen

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel dependen, budaya organisasi, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independent. Berikut ini dijelaskan teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini:

##### 1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

###### a. Definisi Konseptual

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku sukarela yang dilakukan seseorang di luar lingkup tanggung jawabnya dan dapat berkontribusi pada efektifitas dan efisiensi organisasi.

###### b. Definisi Operasional

*Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diukur dengan menggunakan indikator *Individual* dan *Organizational*

###### c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel III.2 Kisi-kisi Instrumen *organizational citizenship behavior* (OCB)**

No	Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final
1	<i>Individual</i>	1,2,3,4,5,6,7,8, 9	1,2,3,4,5,6,7, 8,9
2	<i>Organizational</i>	10,11,12,13,14, 15	10,11,12

**Adopsi:** Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5), 649–659.

**Sumber:** Somech & Drach-Zahavy (2000), Vigoda-Gadot & Drory (2007), Somech & Ohayon (2020)

Pengukuran data untuk variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* dilakukan dengan cara memberi skor pada setiap butir pernyataan dalam angket kuesioner berupa *google form*. Pemberian skor dalam riset ini yaitu berdasarkan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pernyataan dalam *google form*.

Skala *likert* telah menyediakan 5 jawaban dengan tingkat keyakinan masing-masing para responden. Berikut tingkat jawaban skala *likert*:

**Tabel III. 3**

**Skala Penelitian untuk Instrumen OCB**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2021)

## 2. Budaya Organisasi Sekolah

### a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi sekolah adalah persepsi keseluruhan nilai, norma, kepercayaan, aturan, prinsip dan pendapat yang dianut dan dijunjung oleh pihak-pihak yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, petugas administrasi, dan siswa dimana hal tersebut mempengaruhi cara bersikap dan bertindak mereka di sekolah.

### b. Definisi Operasional

Budaya organisasi sekolah diukur menggunakan tiga indikator yaitu (1) Budaya birokrasi (*Bueaucracy*), (2) Budaya inovatif (*innovative*), (3) Budaya suportif (*supportive*).

### c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel III.4 Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi Sekolah (X<sub>1</sub>)**

No	Dimensi	Butir Uji Coba	Butir Final
1	Budaya Suportif ( <i>Supportive Culture</i> )	1,2,3	1,3
2	Budaya Inovatif ( <i>Innovative Culture</i> )	4,5,6	4,5,6
3	Budaya Birokrasi ( <i>Bureaucratic Culture</i> )	7,8,9,10	7,8,10
<p><b>Adopsi:</b> Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. , Vol 37(2), Feb 1983, 28-36. In <i>Training &amp; Development Journal</i> (Vol. 37, Issue 2, pp. 28–36).</p> <p><b>Sumber:</b> Wallach (1983), Burhanuddin (2019), Aranki et al (2019).</p>			

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5

**Tabel III. 5 Skala Penelitian untuk Instrumen Budaya Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2021)

### 3. Keadilan Organisasi

#### a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah persepsi guru tentang bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat mereka bekerja mulai dari penghargaan dan pengakuan yang sama antara satu dengan yang lainnya.

#### b. Definisi Operasional

Keadilan organisasi dapat diukur menggunakan 3 indikator, yakni keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional

## c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel III.6 Kisi-kisi Instrumen Keadilan Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final
1	Keadilan Prosedural	1,2,3,4	1,2,3
2	Keadilan Distributif	5,6,7	5,6,7
3	Keadilan Interaksional	8,9,10,11,12	8,10,11,12
<p><b>Adopsi:</b> Niehoff, B. P., &amp; Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. <i>Academy of Management Journal</i>, 36(3), 527–556.</p> <p><b>Sumber:</b> Niehoff &amp; Moorman (1993), Esmaeil Yaghoubi (2012), Addai et al (2018).</p>			

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.7

**Tabel III. 7 Skala Penelitian untuk Instrumen Keadilan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2021)



#### 4. Komitmen Organisasi

##### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana seorang guru percaya dan menerima peraturan yang ada pada organisasi dan berusaha untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut.

##### b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan 3 indikator, yakni komitmen afektif, kontinuitas dan normatif.

##### c. Kisi-kisi Instrumen

**Tabel III.8 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi(X<sub>3</sub>)**

No	Dimensi	Butir Uji Coba	Butir Final
1	Komitmen Afektif	1,2,3	1,2,3
2	Komitmen Kontinuitas	4,5,6,7	4,5,6,7
3	Komitmen Normatif	8,9,10	8,9,10

**Adopsi:** Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). High Performance Work Systems and the Technical Worker. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 108–135. [https://doi.org/10.1057/9780230501997\\_5](https://doi.org/10.1057/9780230501997_5)

**Sumber:** Meyer & Allen (1991), Mehboob Ul Hassan (2016), Samancioglu et al (2019).

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.9

**Tabel III. 9 Skala Penelitian untuk Instrumen Komitmen Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan pada tipe penelitian deskriptif dan eksplanatori, sehingga lebih lengkapnya metode pengumpulan data yang digunakan adalah deskriptif survei. Metode ini dipilih untuk dilaksanakan karena dalam penelitian ini Peneliti mencari data dengan terjun langsung ke lapangan melalui kuesioner. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini mengkaji variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang lebih bermakna.

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan aplikasi Smart PLS 3.0. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan (serempak) dapat melakukan pengujian model pengukuran (*Outer Model*) sekaligus pengujian model struktural (*Inner Model*). Model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk uji validitas dan

reabilitas. Sedangkan model struktural (*Inner Model*) digunakan untuk uji kausalitas (sebab-akibat).

Dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM karena alasan yang pertama adalah, PLS-SEM merupakan suatu metode dengan penggunaan sampel yang tidak harus besar yaitu jumlah sampel bisa dibawah 100 sehingga lebih memudahkan analisis. Alasan kedua karena, PLS-SEM dapat menganalisis sebuah teori-teori yang lemah dengan cara memprediksi.

Alasan ketiga karena, PLS-SEM memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series *ordinary least square* (OLS) dimana analisis OLS itu dapat mengatasi keterbatasan yang ada pada analisis regresi sehingga dengan menggunakan OLS dapat diperoleh perhitungan algoritma yang efisien (Ghozali, 2006). Alasan keempat karena, PLS dapat digunakan untuk menjelaskan semua ukuran variasi yang berbeda.

Menurut Ghozali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tid

aknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2011). Pada aplikasi SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka

SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil.

Dalam riset ini, proses analisis PLS-SEM terbagi menjadi beberapa tahapan, yaitu:

### 1) Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel manifes yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang di observasi dan diukur secara langsung.

Sedangkan variabel manifest adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrumen atau kuisisioner.

Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Terdapat dua model pengukuran luar pada PLS yaitu model reflektif dan formatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator model reflektif. Dalam model reflektif, blok variabel manifes yang terkait dengan variabel laten diasumsikan mengukur indikator yang memanasifestasikan konstrak. Indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamati secara empirik.

Pengukuran model reflektif dilakukan beberapa tahap. Berikut ini merupakan pengukuran yang dilakukan pada analisa outer model menggunakan indikator model reflektif:

- a) **Convergent validity** adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukurannya dikatakan tinggi apabila nilai *cross loading*  $> 0,7$  dengan konstruk yang diukur (Garson, 2016).
- b) **Discriminant Validity** merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan adalah  $> 0,5$  (Garson, 2016).
- c) **Composite Reliability** merupakan indikator untuk mengukur sesuatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilainya adalah  $> 0,7$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (Garson, 2016).

d) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$  (Rifai, 2015).

## 2) Analisa Inner Model (Pengukuran Bagian Dalam)

Inner Model Atau Pengukuran Bagian Dalam disebut juga sebagai model struktural. Model struktural adalah model yang menghubungkan antara variabel laten eksogen (X) dan variabel laten endogen (Y). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel eksogen adalah Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan yang menjadi variabel endogen adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Pengujian inner model (*model structural*) dapat dievaluasi dengan melihat R-square untuk konstruk dependen dan nilai t-statistiknya dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesisnya (Riyanto & Hatmawan, 2020).

### a) Nilai R square ( $R^2$ )

Nilai R Square ( $R^2$ ) merupakan uji agar dapat mengetahui besarnya pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen tersebut dengan melihat nilai  $R^2$ . Jika nilai  $R^2$  semakin tinggi maka berarti semakin baik model prediksinya dari model riset yang diajukan. Jika nilai  $R^2$  lebih dari 0,75 pengaruh antar konstruksinya kuat sedangkan  $R^2 < 0,50$  memiliki pengaruh antar konstruk rendah (Riyanto & Hatmawan, 2020).

**b) *f*-Square ( $f^2$ )**

Pada pengujian *f*-Square bertujuan mengetahui besaran pengaruh relatif dari konstruk laten independen terhadap konstruk laten dependennya. Kriteria dalam pengujian *f*-Square sebagai berikut : 1. Nilai *f*- Square  $< 0,02$ , maka hubungan antar konstruknya rendah. 2. Nilai *f*- Square  $> 0,15$ , maka hubungan antar konstruk sedang. 3. Nilai *f*- Square  $> 0,35$ , maka hubungan antar konstruknya kuat (Garson, 2016).

**c) *Variance Inflation Faktor (VIF)***

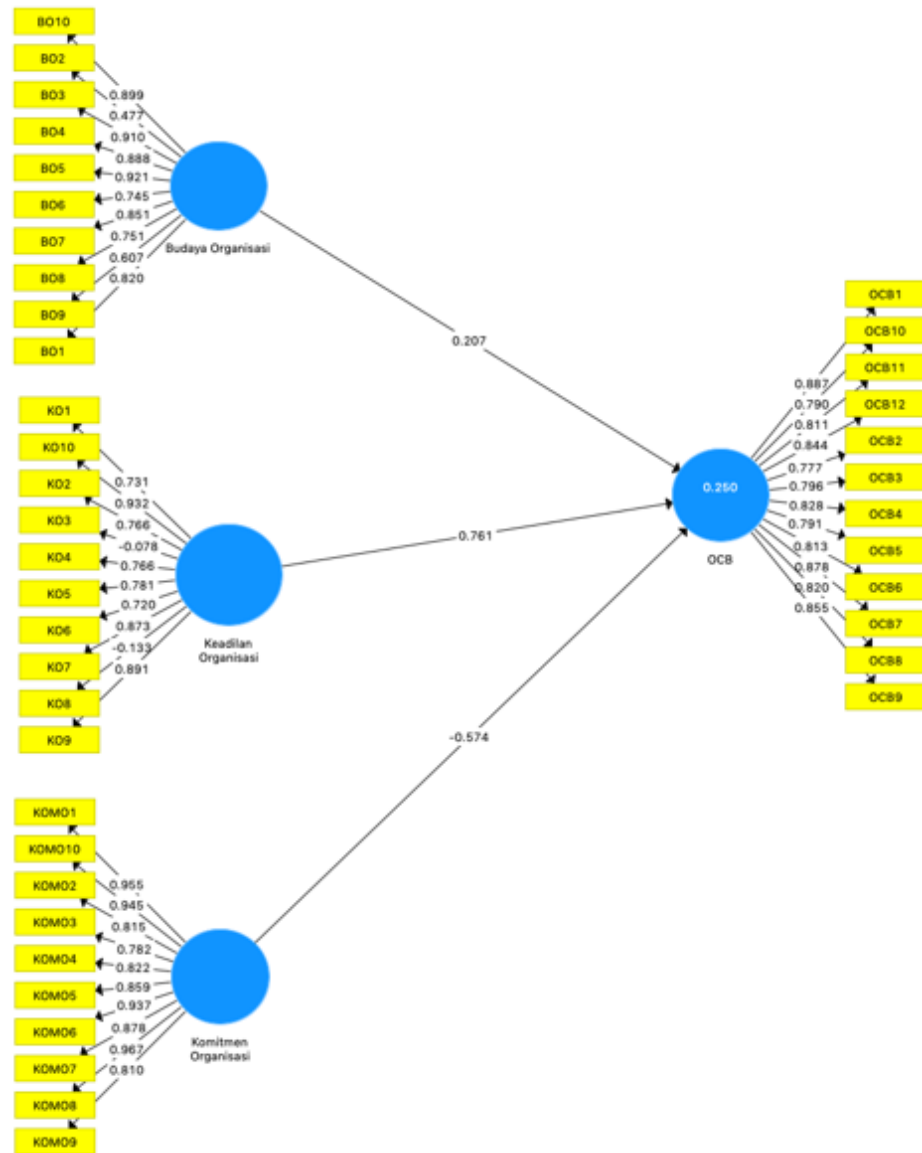
Pengujian VIF memiliki tujuan pengujian *multikolinearitas* untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Jika korelasinya kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah. Adapun kriteria pengujian nilai VIF sebagai berikut : 1. Nilai VIF  $> 5,00$ , maka terdapat masalah *multikolinearitas*. 2. Nilai VIF  $< 5,00$ , maka tidak terdapat masalah *multikolinearitas* (Garson, 2016).

**3. Pengujian Hipotesis**

Pada pengujian hipotesis ini dapat dilihat dengan nilai *t*-statistik yang dapat diketahui melalui hasil *Path Coefficients*. Pada uji *t* dapat diketahui dari nilai *T*statistik dan *p* value. Pada variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap varaiabel endogen apabila *T*statistik  $> T_{tabel}$  atau *p* value  $< 0,05$ . Besarnya  $T_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 1,99.

## G. Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Gambaran Awal Model Penelitian



**Gambar III. 1 Model Penelitian Pertama**

Model awal penelitian terdiri dari empat variabel, tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Keadilan Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) dan Variabel dependen terdiri dari *Organizational*



*Citizenship Behaviour* (OCB) (Y). Kemudian model awal penelitian terdiri dari enam puluh pernyataan yang terdiri dari lima belas pernyataan budaya organisasi, lima belas pernyataan keadilan organisasi, lima belas pernyataan komitmen organisasi dan lima belas pernyataan pernyataan dari *organizational citizenship behaviour* (OCB), setelah dilakukan perhitungan maka terdapat sembilan belas pernyataan yang tidak valid. Kemudian selanjutnya, indikator yang sudah teruji validitasnya akan dijadikan bahan model penelitian berikutnya.

**Table III.10 Loading Factor Penelitian Pertama**

Variabel OCB (Y)	Pernyataan	Loading Factor
<b>Individual</b>	1. Saya secara sukarela mengajukan diri menjadi pengurus sekolah	0.891
	2. Saya bersedia datang di hari libur untuk mengatasi permasalahan di kelas	0.803
	3. Saya secara sukarela menyiapkan bahan ajar untuk guru yang lain	0.773
	4. Saya secara sukarela menyiapkan program pembelajaran untuk guru pengganti	0.831
	5. Saya secara sukarela membantu guru lain yang memiliki beban kerja yang berat	0.783
	6. Saya secara sukarela membantu guru yang tidak hadir mengisi kelas	0.814
	7. Saya bersedia membantu siswa di luar jam sekolah untuk menjelaskan materi	0.870
	8. Saya bersedia datang lebih awal dari jam masuk sekolah	0.822

	9. Saya mempelajari mata pelajaran baru sehingga dapat berkontribusi lebih dalam bekerja	0.839
	10. Saya secara sukarela tetap berada di kelas saat jam istirahat untuk mendengarkan siswa	0.765
<i>Organizational</i>	11. Saya secara sukarela menyelenggarakan kegiatan sosial untuk sekolah	0.795
	12. Saya memberikan ide inovasi untuk kemajuan sekolah	0.809
	13. Saya bersedia hadir ke acara-acara yang membangun citra sekolah	0.611
	14. Saya secara sukarela menyelenggarakan kegiatan dengan siswa dan orang tua siswa	0.670
	15. Saya secara sukarela memperbaiki fasilitas sekolah yang rusak	0.449
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Loading Factor</b>
<b>Budaya Birokrasi</b>	1. Sekolah mempunyai aturan yang dibuat dengan tujuan menanamkan kedisiplinan pada seluruh pihak yang ada di sekolah	0.836
	2. Sekolah memberikan penjelasan yang jelas mengenai tugas masing masing guru	0.515
	3. Sekolah memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah	0.920
<b>Budaya Inovatif</b>	4. Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0.889
	5. Sekolah memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0.922
	6. Sekolah mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	0.762
<b>Budaya Suportif</b>	7. Saya berusaha menjalin kerjasama dengan guru lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi sekolah	0.852

	8. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan kepala sekolah	0.766
	9. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh sekolah	0.637
	10. Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	0.897
<b>Keadilan Organisasi (X2)</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Loading Factor</b>
<b>Keadilan Prosedural</b>	1. Kepala sekolah saya memastikan bahwa semua masalah guru didengar sebelum keputusan pekerjaan dibuat	0.792
	2. Untuk membuat keputusan pekerjaan, Kepala sekolah saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap	0.869
	3. Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten di semua guru yang ada	0.770
	4. Guru diizinkan untuk menantang atau mengajukan banding atas keputusan pekerjaan yang dibuat oleh Kepala sekolah	0.063
<b>Keadilan Distributif</b>	5. Saya merasa jadwal kerja saya diberikan secara adil	0.789
	6. Saya pikir tingkat upah Saya diberikan secara adil	0.849
	7. Saya menganggap beban kerja Saya cukup adil	0.783
<b>Keadilan Interaksional</b>	8. Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan diberikan secara adil	0.929
	9. Kepala sekolah memperlakukan Saya dengan kebaikan dan pertimbangan	0.001
	10. Kepala sekolah memperlakukan Saya dengan hormat dan bermartabat	0.943
	11. Kepala sekolah menunjukkan kepedulian terhadap hak-hak Saya sebagai pekerja	0.949

	12. Kepala sekolah menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan Saya	<b>0.962</b>
<b>Komitmen Organisasi (X3)</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Loading Factor</b>
<b>Komitmen Afektif</b>	1. Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini	<b>0.956</b>
	2. Saya merasa terikat secara emosional dengan sekolah	<b>0.828</b>
	3. Saya merasa bagian dari keluarga sekolah ini	<b>0.812</b>
<b>Komitmen Kontinuitas</b>	4. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan sekolah saya sekarang, bahkan jika saya ingin	<b>0.841</b>
	5. Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan sekolah saya sekarang	<b>0.850</b>
	6. Salah satu dari sedikit konsekuensi serius meninggalkan sekolah ini adalah kehilangan hal-hal yang sudah saya perjuangkan sejak dulu	<b>0.947</b>
	7. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk sekolah ini adalah bahwa keluar akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar	<b>0.861</b>
<b>Komitmen Normatif</b>	8. Saya pikir orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah dari satu tempat kerja ke tempat lainnya	<b>0.971</b>
	9. Pindah dari satu tempat kerja ke tempat lainnya tidak etis menurut saya	<b>0.840</b>
	10. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karena itu saya merasakan kewajiban moral untuk tetap tinggal	<b>0.952</b>

## 1. Uji Validitas

Tahap pertama dalam evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model). Dalam PLS-SEM tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut (Hamid & Anwar, 2019), korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Uji validitas butir indikator menggunakan hasil *standard loading factor*, dimana setiap butir indikator harus mempunyai nilai *standard loading factor* yaitu  $> 0,7$ . Berikut hasil dari uji validitas butir indicator.

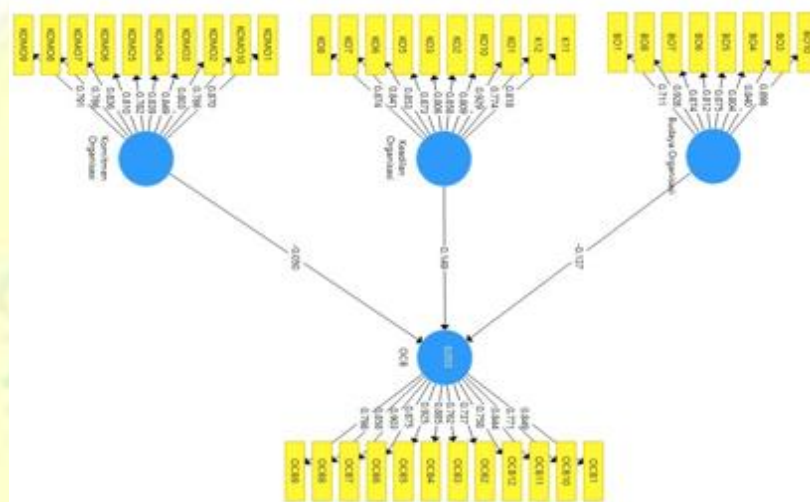
**Table III.11 Standard Loading Factor**

	OCB	Budaya Organisasi	Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasi
BO1		0.836		
BO2		0.515		
BO3		0.920		
BO4		0.889		
BO5		0.922		
BO6		0.762		
BO7		0.852		
BO8		0.766		
BO9		0.637		
BO10		0.897		
KO1			0.792	
KO2			0.869	
KO3			0.770	
KO4			0.063	
KO5			0.789	
KO6			0.849	
KO7			0.783	
KO8			0.929	
KO9			0.001	

<b>KO10</b>			<b>0.943</b>	
<b>KO11</b>			<b>0.949</b>	
<b>KO12</b>			<b>0.962</b>	
<b>KOMO1</b>				<b>0.956</b>
<b>KOMO2</b>				<b>0.828</b>
<b>KOMO3</b>				<b>0.812</b>
<b>KOMO4</b>				<b>0.841</b>
<b>KOMO5</b>				<b>0.850</b>
<b>KOMO6</b>				<b>0.947</b>
<b>KOMO7</b>				<b>0.861</b>
<b>KOMO8</b>				<b>0.971</b>
<b>KOMO9</b>				<b>0.840</b>
<b>KOMO10</b>				<b>0.952</b>
<b>OCB1</b>	<b>0.891</b>			
<b>OCB2</b>	<b>0.803</b>			
<b>OCB3</b>	<b>0.773</b>			
<b>OCB4</b>	<b>0.831</b>			
<b>OCB5</b>	<b>0.783</b>			
<b>OCB6</b>	<b>0.814</b>			
<b>OCB7</b>	<b>0.870</b>			
<b>OCB8</b>	<b>0.822</b>			
<b>OCB9</b>	<b>0.839</b>			
<b>OCB10</b>	<b>0.765</b>			
<b>OCB11</b>	<b>0.795</b>			
<b>OCB12</b>	<b>0.809</b>			
<b>OCB13</b>	<b>0.611</b>			
<b>OCB14</b>	<b>0.670</b>			
<b>OCB15</b>	<b>0.449</b>			

Berdasarkan hasil standarisasi faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki delapan yang nilainya valid  $> 0,7$  sedangkan dua lainnya (BO2 dan BO9) tidak valid dan nilainya  $< 0,7$ . Pada variabel Keadilan Organisasi (X2) terdapat sepuluh pernyataan yang valid dan nilainya  $> 0,7$  sedangkan dua lainnya (KO4 dan KO9) nilainya tidak valid  $< 0,7$ . Pada variabel Komitmen Organisasi (X3) terdapat sepuluh pernyataan yang nilainya valid  $> 0,7$ , dan tidak ada butir yang tidak valid  $< 0,7$ .

Pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) memiliki dua belas pernyataan yang nilainya valid  $> 0,7$  sedangkan tiga lainnya (OCB13, OCB14, OCB15) tidak valid dan nilainya  $< 0,7$ . Pernyataan yang memenuhi syarat validitas akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian kedua yaitu model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar III.1.



**Gambar III.2 Model Penelitian Final**

**Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti**

Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian kedua yang Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

**Table III.12 Standard Loading Factor Final**

	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Keadilan Organisasi</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>OCB</b>
<b>BO1</b>	<b>0.711</b>			
<b>BO3</b>	<b>0.840</b>			
<b>BO4</b>	<b>0.804</b>			
<b>BO5</b>	<b>0.875</b>			
<b>BO6</b>	<b>0.812</b>			

BO7	0.874			
BO8	0.928			
BO10	0.898			
KO1		0.929		
KO2		0.858		
KO3		0.806		
KO5		0.873		
KO6		0.853		
KO7		0.841		
KO8		0.874		
KO10		0.809		
KO11		0.818		
KO12		0.774		
KOMO1			0.870	
KOMO2			0.803	
KOMO3			0.849	
KOMO4			0.839	
KOMO5			0.782	
KOMO6			0.810	
KOMO7			0.836	
KOMO8			0.786	
KOMO9			0.791	
KOMO10			0.786	
OCB1				0.849
OCB2				0.737
OCB3				0.762
OCB4				0.885
OCB5				0.925
OCB6				0.875
OCB7				0.903
OCB8				0.858
OCB9				0.798
OCB10				0.771
OCB11				0.844
OCB12				0.758

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian akhir adalah valid dengan nilai *loading factor* > 0,7.

Oleh sebab itu, model penelitian ini adalah sebagai model penelitian akhir final.



## 2. Reliabilitas

Dalam PLS-SEM selain pengujian validitas juga dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel apabila saat kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus > dari 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel (Hamid & Anwar, 2019).

**Table III.13 Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	<b>0.952</b>
<b>Keadilan Organisasi</b>	<b>0.961</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>0.952</b>
<b>OCB</b>	<b>0.964</b>

**Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti**

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwasanya nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah > 0,7 dan nilai *composite reliability* semua indikator > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.