

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan pada guru SMKS Tirta Sari Surya, SMKS Diponegoro 1, SMKS Pelita Tiga, SMKS Muhammadiyah 6, SMKS Muara Indonesia dan SMKS Bina Pangudi Luhur dan SMKS Tunas Markatin. Peneliti memilih tempat ini karena berada pada wilayah Ibu Kota Jakarta yang dimana kebijakannya menjadi contoh utama bagi wilayah lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut dan secara menyeluruh.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung sejak bulan November 2020 hingga September 2021. Peneliti memilih waktu tersebut karena berdasarkan dari pertimbangan waktunya dianggap tepat dan efektif dalam melaksanakan penelitian tersebut.

B. Metode Penelitian

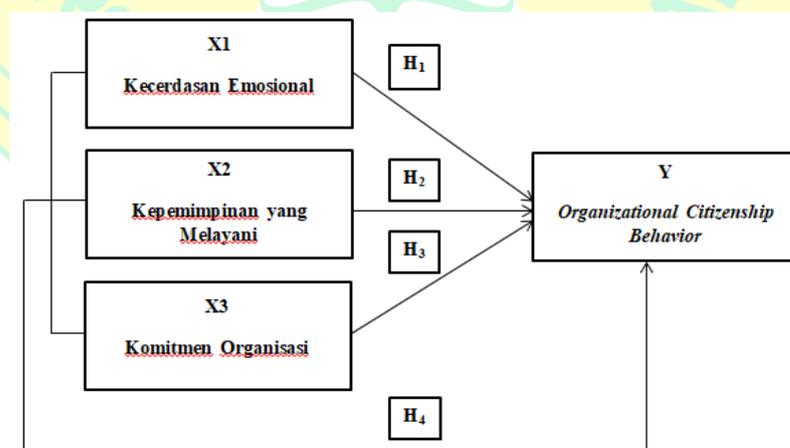
1. Metode penelitian

Metode penelitian merupakan suatu prosedur atau langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam membantunya untuk menyelesaikan suatu penelitian. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data

dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk menilit pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antar variable Kecerdasan Emosional (X1), Kepemimpinan yang Melayani (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Maka, konstelasi antar variable X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III. 1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Keterangan:

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Arah Pengaruh

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti (Sarjono & Julianita, 2011).

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari suatu objek atau subjek yang kemudian akan diteliti untuk mengambil kesimpulan dari objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah guru SMK Swasta di Jakarta Timur dengan jumlah sebanyak 188.

2. Sampel

Populasi dalam penelitian ini termasuk ke dalam jumlah yang banyak, sehingga peneliti memerlukan adanya penyederhanaan dengan menggunakan sampel sebagai objek dari penelitiannya. Penarikan sampel

harus dilakukan dengan sedemikian rupa untuk mendapatkan sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau menggambarkan suatu keadaan populasi yang sebenarnya atau harus *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2019). Adapun jumlah sampel paling tidak berjumlah 100 atau lebih jika berjumlah kurang dari 100 maka akan menghasilkan kesimpulan yang tidak tepat (I Ghozali, 2017).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan metode *probability sampling* yang dimana pengambilan sampelnya semua objek mempunyai peluang untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* dimana individu yang berada dalam populasi tersebut memiliki kemungkinan untuk dipilih. Teknik ini digunakan dengan sistem acak (*randomization*), dimana sampel yang paling representatif akan memungkinkan Peneliti dalam melakukan generalisasi pada suatu populasi.

Sampel dibagi dengan mengambil wakil-wakil setiap kelompok yang ada dalam populasi dengan menyesuaikan jumlah anggota yang ada disetiap kelompok. Dalam pengambilan sampel, merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel III.1 berikut:

Tabel III. 1 Teknik Pengambilan Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
SMKS Tirta Sari Surya	30	$30 / 188 \times 119$	19
SMKS Diponegoro 1	30	$30 / 188 \times 119$	19
SMKS Pelita Tiga	28	$28 / 188 \times 119$	18
SMKS Muhammadiyah 6	26	$26 / 188 \times 119$	16
SMKS Muara Indonesia	25	$25 / 188 \times 119$	16
SMKS Bina Pangudi Luhur	25	$25 / 188 \times 119$	16
SMKS Tunas Markatin	24	$24 / 188 \times 119$	15
Jumlah	188		119

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah populasi terjangkau sebanyak 188 guru dan diperlukan sebanyak 119 guru sebagai sampel dalam penelitian ini yang terdiri dari 19 guru SMKS Tirta Sari Surya, 19 guru SMKS Diponegoro 1, 18 guru SMKS Pelita Tiga, 16 guru SMKS Muhammadiyah 6, 16 guru SMKS Muara Indonesia, 16 guru SMKS Bina Pangudi Luhur, dan 15 guru SMKS Tunas Markatin.

D. Penyusunan Instrumen

Penelitian ini terdapat 4 (Empat) variable, yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kepemimpinan yang Melayani (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). berikut penyusunan instrumennya:

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behavior adalah perilaku organisasi seseorang yang bersifat secara sukarela dalam membantu pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam organisasi, meskipun itu diluar dari deskripsi pekerjaannya. Hal ini akan memberikan keuntungan kepada organisasi karena dapat meningkatkan kualitas dan efektifitas kegiatan di dalamnya dengan lebih memanfaatkan sumber daya yang ada.

b. Definisi Operasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* melalui indikator berikut: *student oriented* (Berorientasi terhadap siswa), *fellow teacher oriented* (Berorientasi terhadap sesama guru) dan *the organization oriented* (Berorientasi terhadap organisasi).

c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel III. 2 Kisi-kisi *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber	Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final

		+	-	+	-
(Vigoda-Gadot et al., 2007),	<i>Student oriented</i> (Berorientasi terhadap siswa)	1,2	3	1,2	
(Sesen & Basim, 2012), (Somech & Khotaba, 2017),	<i>Fellow teacher oriented</i> (Berorientasi terhadap sesama guru)	4,5,7	6	4,5,7	
(Paramasivam, 2015), & (Somech & Ohayon, 2019),	<i>The organization oriented</i> (Berorientasi terhadap organisasi)	8,9,10	11	8,9,10	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pada setiap butir pernyataan akan diisi menggunakan model skala likert dengan lima alternatif jawaban dengan nilai satu sampai dengan lima sesuai tingkat jawabannya seperti tabel III.3 berikut:

Tabel III. 3 Skala Penilaian Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah keadaan emosional seseorang yang dapat memberikan dampak positif baik untuk dirinya maupun hubungannya dengan orang-orang yang berada dalam satu organisasi.

b. Definisi Operasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat kecerdasan emosional melalui indikator berikut: *self awareness*, *self management*, *self motivation*, *emotional regulation*, *social awareness* dan *social skill*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel III. 4 Kisi-kisi Kecerdasan Emosional

Sumber	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
(Antony, 2013), (Joibari & Mohammadtaheri, 2011), (Mehta & Singh, 2013), (Goleman, 2015), & (O'Connor et al., 2019)	<i>Self awareness</i> (kesadaran diri)	1,2		1,2	
	<i>Self management</i> (manajemen diri)	3,4		3,4	
	<i>Self motivation</i> (motivasi diri)	5,6		5,6	
	<i>Emotional regulation</i> (regulasi emosional)	8	7	8	
	<i>Social awareness</i> (kesadaran sosial)	9,10		9,10	

	<i>Social skill</i> (keterampilan sosial)	11,12		11,12	
--	---	-------	--	-------	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pada setiap butir pernyataan akan diisi menggunakan model skala likert dengan lima alternatif jawaban dengan nilai satu sampai dengan lima sesuai tingkat jawabannya seperti tabel III.5 berikut:

Tabel III. 5 Skala Penilaian Instrumen Kecerdasan Emosional

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

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

3. Kepemimpinan yang Melayani

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan yang melayani adalah sikap yang rendah hati dalam melayani para anggotanya, dengan kata lain pemimpin selalu memperhatikan perkembangan yang ada dalam organisasinya, sehingga dapat memberikan motivasi bagi para anggotanya untuk selalu melakukan pengembangan diri.

b. Definisi Operasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat kepemimpinan yang melayani melalui indikator berikut: *emotional healing*, *persuasive mapping*, *organizational stewardship*, *humility*, dan *vision*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel III. 6 Kisi-kisi Kepemimpinan yang Melayani

Sumber	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
(Barbuto & Wheeler, 2006), (Spears, 2010), (Handoyo, 2010), (Hejazi, 2014) & (Russell et al., 2018)	<i>Emotional healing</i> (penyembuhan emosional)	2	1	2	
	<i>Persuasive mapping</i> (pemetaan secara persuasif)	3,4		3,4	
	<i>Organizational Stewardship</i> (kepengurusan organisasi)	5,6		5,6	
	<i>Humility</i> (kerendahan hati)	7,8	9	7,8	
	<i>Vision</i> (visi)	10,11		10,11	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pada setiap butir pernyataan akan diisi menggunakan model skala likert dengan lima alternatif jawaban dengan nilai satu sampai dengan lima sesuai tingkat jawabannya seperti tabel III.7 berikut:

Tabel III. 7 Skala Penilaian Instrumen Kepemimpinan yang Melayani

No.	Alternatif Jawaban	Postif (+)	Negatif (-)
-----	--------------------	------------	-------------

1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	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 loyalitas seorang karyawan untuk bersedia mempertahankan keanggotaannya, sehingga dapat memberikan kontribusi dengan baik kepada organisasinya.

b. Definisi Operasional

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat komitmen organisasi melalui indikator berikut: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel III. 8 Kisi-kisi Komitmen Organisasi

Sumber	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		+	-	+	-
(Luthans, 2009),	<i>Affective commitment</i> (komitmen afektif)	1,3,4	2	1,3,4	
(Nelson & Quick,	<i>Continuance commitment</i> (komitmen lanjutan)	5,6	7	5,6	

2013), (Prasetio et al., 2015), (Siregar et al., 2019), & (Bytyqi, 2020)	<i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	8,9,10	11	8,9,10	
---	--	--------	----	--------	--

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pada setiap butir pernyataan akan diisi menggunakan model skala likert dengan lima alternatif jawaban dengan nilai satu sampai dengan lima sesuai tingkat jawabannya seperti tabel III.9 berikut:

Tabel III. 9 Skala Penilaian Instrumen Komitmen Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Positif (+)	Negatif (-)
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	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

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner adalah teknik yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun kuesioner yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang pilihan jawabannya telah disediakan.

Selain itu, Peneliti menggunakan pengukuran skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sehingga responden dapat menjawab sesuai dengan kondisinya pada kolom jawaban yang telah tersedia.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Adapun ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif ini adalah frekuensi, tendensi sentral (*mean*, *median*, *modus*), dispersi (standar, deviasi, varian) dan koefisien relasi antar variabel. Pada statistika deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewnees* (kemencengan distribusi).

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan *software smartPLS* versi 3.0. Menurut (Abdillah & Hartono, 2015) PLS merupakan analisis persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis

variance yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinieritas. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data, sebagai berikut:

a. Analisis *Outer Model*

Analisa *outer model* atau model pengukuran merupakan model yang mendefinisikan setiap variable manifest yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variable latennya. Variabel yang dimaksud dalam PLS adalah variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung. Adapun variabel manifest adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

b. Merancang *Inner Model* (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau *model structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *r square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *r square* untuk konstruk dependen uji-t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Menurut (Santoso, 2018) Variabel laten

eksogen adalah sebuah variabel independen yang mempengaruhi variabel endogen (dependen) yaitu, Kecerdasan Emosional (X1), Kepemimpinan yang Melayani (X2) dan Komitmen Organisasi (X3). Sedangkan, variabel laten endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi variabel eksogen (independen), yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

c. Evaluasi Model

1) Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Tujuan dari evaluasi *outer model* ini adalah untuk melihat adanya hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Evaluasi pada model ini terdiri dari:

a) *Individual Reliability: Standart Loading Factor*

Suatu indikator akan dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor sebesar $> 0,5$ terhadap konstruk yang dituju. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka akan menunjukkan validitas yang semakin tinggi dari indikator tersebut.

b) *Internal Consistency: Cronbach's Alpha, AVE (Average Variance Extracted), Composite Reliability*

Suatu indikator akan dinyatakan valid jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* sebesar $> 0,7$. Selanjutnya, AVE akan menunjukkan nilai *variance* yang diperoleh dari masing-masing variabel laten. Nilai yang diisyaratkan sebesar $> 0,5$. Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh, maka semakin baik

dan akan menunjukkan besar informasi yang diperoleh dan dihasilkan oleh variabel laten. Adapun *composite reliability* dapat digunakan juga untuk mencari suatu reliabilitas. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima sebesar $> 0,6$.

c) *Discriminant Validity*

Kriteria pada *cross loading* adalah setiap reflektif indikator dinilai dari pengukuran konstruk yang mempunyai korelasi yang lebih tinggi dari konstruk lainnya.

2) Uji *Inner Model* (Model Struktural)

a) *T-Statistic*

Untuk menguji signifikansi jalur hipotesis yaitu dengan menggunakan alat uji *T-statistic* dan pendekatan nilai statistic. Jika penelitiannya menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *T-statistic* sebesar 1,971. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika *T-statistic* $> 1,971$, maka tingkat signifikansi hipotesis dapat diterima.

b) *r Square* (r^2)

Uji *r square* merupakan metode pengukuran *Goodnes of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *r square* digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

(a) Nilai $r\ square = 0,75$ mengidentifikasi bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen besar/kuat.

(b) Nilai $r\ square = 0,50$ mengidentifikasi bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen moderate/sedang.

(c) Nilai $r\ square = 0,25$ mengidentifikasi bahwa antara variable independen terhadap variable dependen lemah/kecil.

c) $f\ Square$ (f^2)

Nilai $f\ square$ digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh relatif variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

(a) Nilai $f\ square = 0,02$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah/kecil.

(b) Nilai $f\ square = 0,15$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen moderate/sedang.

(c) Nilai $f\ square = 0,35$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen besar/baik.

d) *Variance Inflation Factor* (VIF)

Uji kolinearitas dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat korelasi kuat atau tidak antar variabel. Jika terdapat adanya korelasi yang kuat berarti pada model korelasi tersebut terdapat masalah Adapun kriterianya sebagai berikut:

(a) Nilai $VIF > 5,00$ terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

(b) Nilai $VIF < 5,00$ tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

3) Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Memiliki kegunaan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun kriterianya sebagai berikut:

a) Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

(a) Jika nilai *path coefficient* positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah. Adapun jika nilai suatu variabel independen meningkat atau naik, maka nilai variabel dependen juga akan meningkat atau naik.

(b) Jika nilai *path coefficient* negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Adapun jika nilai suatu variabel independen menurun atau turun, maka nilai variabel dependen juga akan menurun atau turun.

b) *p-value* (Nilai Probabilitas/Signifikansi)

(a) nilai *p-value* < 0,05, maka hubungan antara variabel signifikan.

(b) Nilai *p-value* > 0,05, maka hubungan antara variabel tidak signifikan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Gambaran Awal Model Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan proses dan tahapan untuk menemukan model yang relevan antara masing-masing variabel dengan konstruk penelitian yang dibuat. Penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diantaranya variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) dan variabel independen (Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan yang Melayani, dan Komitmen Organisasi).

Pada model (*first model*) penelitian ini menggunakan 45 pernyataan yang terdiri dari variabel *organizational citizenship behavior* 11 butir pernyataan, variabel kecerdasan emosional 12 butir pernyataan, variabel kepemimpinan yang melayani 11 butir pernyataan, dan komitmen organisasi 11 butir pernyataan. Berikut merupakan butir pernyataan untuk model penelitian awal pada tabel di bawah ini.

Tabel III. 10 Instrumen Awal Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Loading Factor
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior-Student</i>	Saya tetap berada di Sekolah setelah jam pelajaran untuk membantu siswa dalam memahami materi pelajaran.	0,787

		Saya selalu menyiapkan tugas khusus untuk siswa yang kurang memiliki kemampuan belajar.	0,719
		Saya selalu datang ke kelas lebih awal.	0,477
	<i>Organizational Citizenship Behavior-Teacher</i>	Saya selalu membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berlebih.	0,850
		Saya bersedia menggantikan rekan kerja lain yang sedang berhalangan hadir dengan memberikan materi pembelajaran di kelas.	0,904
		Saya akan mempersiapkan materi dan tugas untuk diberikan kepada rekan kerja pengganti, saat Saya berhalangan hadir.	0,634
		Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang berkaitan dengan guru di Sekolah.	0,829
	<i>Organizational Citizenship Behavior-Organization</i>	Saya selalu berkomunikasi melalui telepon terkait masalah di luar kepentingan pekerjaan.	0,833
		Saya selalu memberikan saran inovatif yang dapat mendukung perkembangan masa depan Sekolah.	0,870
		Saya selalu hadir pada acara yang bersifat tidak wajib untuk meningkatkan citra Sekolah.	0,788
		Saya aktif mencari	0,604

		pengetahuan baru dari berbagai mata pelajaran yang dapat mendukung pekerjaan Saya.	
Kecerdasan Emosional	<i>Self Awareness</i>	Saya dapat memahami perasaan yang sedang Saya rasakan.	0,787
		Saya begitu terbuka dengan sebuah pembelajaran yang berkelanjutan, pengembangan diri, perspektif baru dan umpan balik yang Saya dapatkan.	0,844
	<i>Self Management</i>	Saya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang ada dalam diri Saya.	0,895
		Saya mampu untuk mengatur tekanan yang terjadi pada diri.	0,845
	<i>Self Motivation</i>	Saya selalu percaya diri terhadap apa yang telah Saya lakukan.	0,889
		Saya memiliki tekad yang kuat dalam mencapai tujuan saya, meskipun ada hambatan.	0,933
	<i>Emotional Regulation</i>	Saya tidak dapat mengendalikan diri saat mendengar kabar buruk di sekolah.	0,442
		Saya mampu menenangkan diri dengan cepat saat emosi tidak stabil.	0,703
	<i>Social Awareness</i>	Sebagai guru saya selalu menghormati orang lain yang memiliki perbedaan latar belakang.	0,850
		Sebagai guru saya dapat mengetahui perasaan yang dirasakan orang lain melalui nada bicara mereka.	0,800
	<i>Social Skill</i>	Sebagai guru saya selalu menyeimbangkan antara pekerjaan dan hubungan baik antar guru maupun	0,796

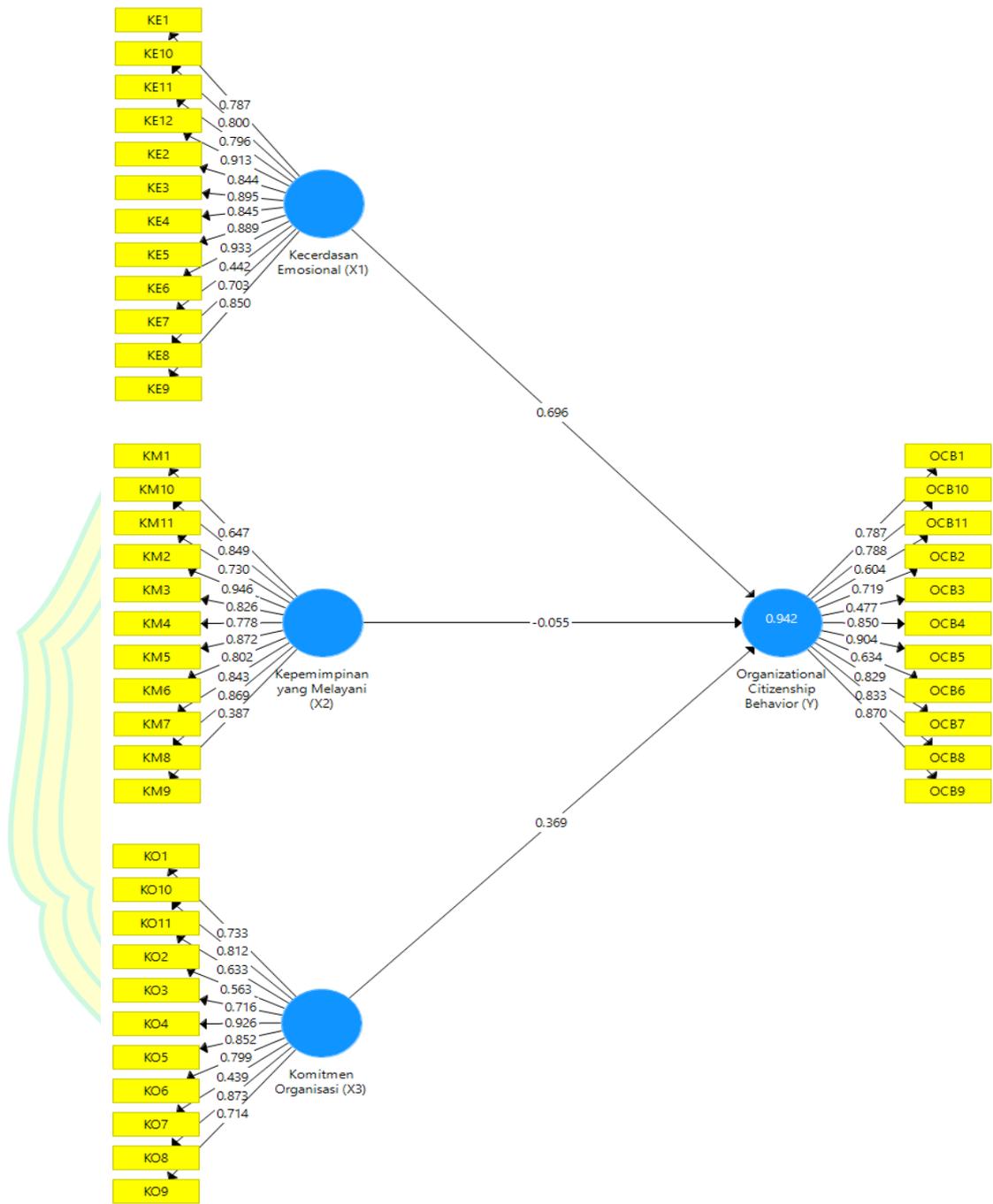
		siswa.	
		Saya senang menyampaikan pendapat saat sedang berdiskusi, baik dengan guru maupun siswa.	0,913
Kepemimpinan yang Melayani	<i>Emotional Healing</i>	Saya merasa kepala sekolah dapat dijadikan sandaran oleh guru, karyawan dan siswa ketika memiliki masalah.	0,647
		Kepala sekolah Saya selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan permasalahan emosional yang dimiliki para guru, karyawan, dan siswa.	0,946
	<i>Persuasive Mapping</i>	Kepala sekolah Saya selalu mendorong para guru, karyawan, dan siswa untuk memiliki mimpi besar yang berhubungan dengan sekolah.	0,826
		Kepala sekolah Saya selalu mengajak para guru dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,778
	<i>Organizational Stewardship</i>	Kepala sekolah selalu mendorong para guru, karyawan, dan siswa untuk memberikan ide-ide baru demi kemajuan sekolah.	0,872
		Kepala sekolah Saya selalu mendorong para guru, karyawan, dan siswa untuk mencontohkan peran moral kepada masyarakat.	0,802
	<i>Humility</i>	Kepala sekolah Saya mendahulukan kebutuhan para guru, karyawan, dan siswa dibandingkan kebutuhan pribadinya.	0,843
		Kepala sekolah Saya tidak hanya memusatkan perhatian pada pencapaiannya sendiri.	0,869
		Kepala sekolah melakukan pelimpahan tugas kepada	0,387

		wakil-wakilnya apabila ada tugas keluar.	
	<i>Vision</i>	Kepala sekolah Saya selalu mengajak para guru dalam membuat dan mengembangkan visi dan misi sekolah secara bersama.	0,849
		Kepala sekolah Saya selalu bertukar pikiran dengan para gurunya mengenai masa depan sekolah.	0,730
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	Saya tidak memiliki perasaan emosional yang begitu terikat dengan sekolah ini.	0,733
		Saya dengan perasaan bangga menceritakan bahwa Saya menjadi bagian dari sekolah ini kepada orang lain.	0,563
		Saya merasa akan menghabiskan sisa karir Saya menjadi seorang guru di sekolah ini.	0,716
		Saya merasa bahwa sekolah ini memiliki banyak makna untuk kehidupan Saya.	0,926
		<i>Continuance Commitment</i>	Saya merasa sulit untuk meninggalkan sekolah ini meskipun memiliki keinginan.
		Saya merasa tidak memiliki alternatif lain, jika harus meninggalkan Sekolah ini.	0,799
		Saya tetap berada di sekolah ini karena adanya kebutuhan yang saya inginkan.	0,439
	<i>Normative Commitment</i>	Saya merasa sudah menjadi kewajiban moral untuk tetap bekerja di Sekolah ini.	0,873
		Saya bersedia melakukan upaya diluar dari yang diharapkan untuk	0,714

		membantu perkembangan sekolah ini.	
		Saya merasa orang-orang yang berada di Sekolah ini menginspirasi Saya untuk melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaan.	0,812
		Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan sekolah ini.	0,633

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)





Gambar III. 2 Model Penelitian Awal (*First Model*)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

2. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan faktor terpenting dalam menggunakan suatu alat ukur. Ketelitian alat ukur harus baik, agar dapat meningkatkan efisiensi pembobotan data yang diinginkan. Adapun pengujian validitas menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* dengan syarat validasi harus $> 0,7$. Berikut ini terdapat hasil perhitungan uji validitas yang diperoleh Peneliti.

Tabel III. 11 Loading Factor Penelitian Awal

	Kecerdasan Emosional (X1)	Kepemimpinan yang Melayani (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)
KE1	0,787			
KE10	0,800			
KE11	0,796			
KE12	0,913			
KE2	0,844			
KE3	0,895			
KE4	0,845			
KE5	0,889			
KE6	0,933			
KE7	0,442			
KE8	0,703			
KE9	0,850			
KM1		0,647		
KM10		0,849		
KM11		0,730		
KM2		0,946		
KM3		0,826		
KM4		0,778		
KM5		0,872		
KM6		0,802		

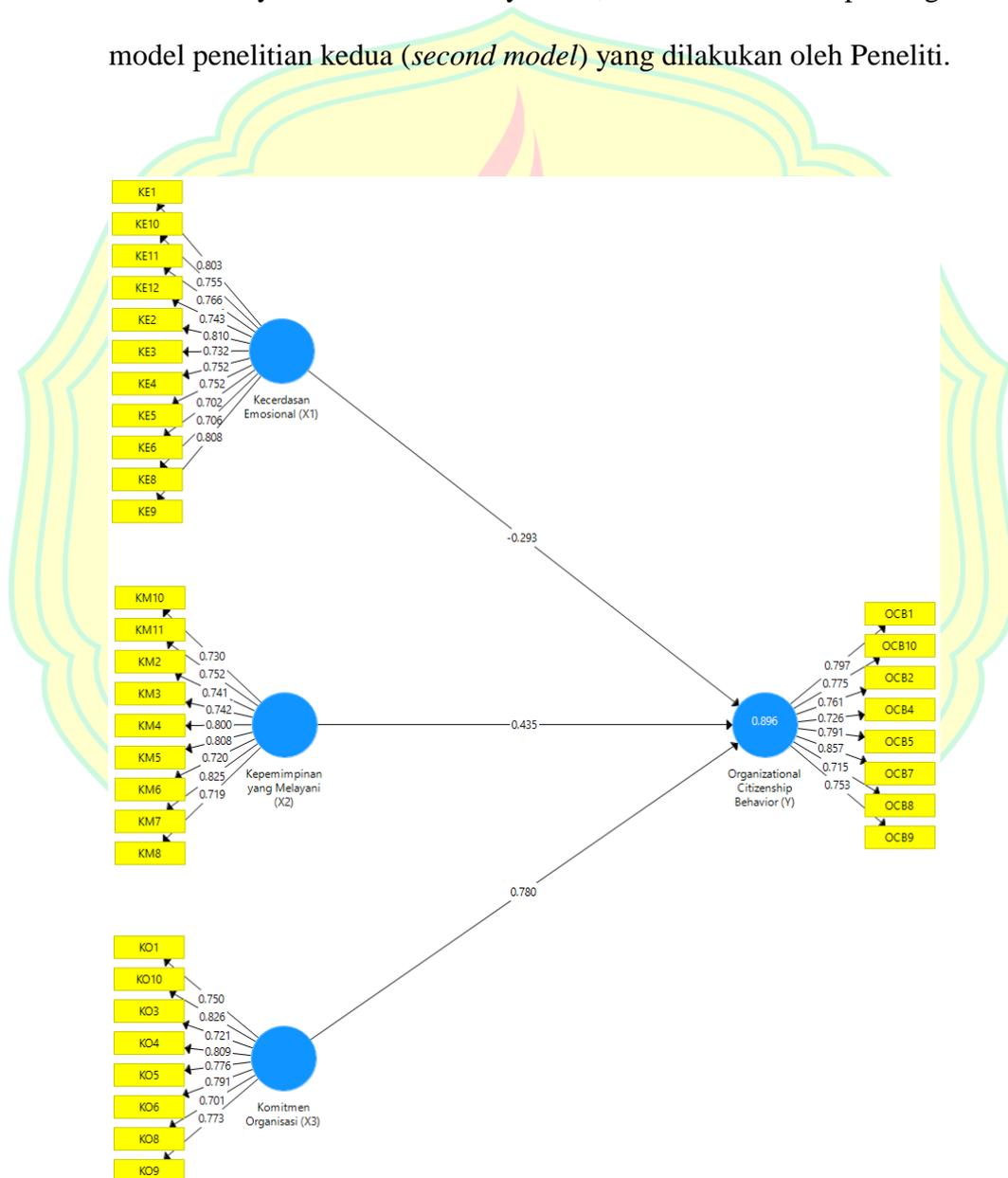
KM7		0,843	
KM8		0,869	
KM9		0,387	
KO1			0,733
KO10			0,812
KO11			0,633
KO2			0,563
KO3			0,716
KO4			0,926
KO5			0,852
KO6			0,799
KO7			0,439
KO8			0,873
KO9			0,714
OCB1			0,787
OCB10			0,788
OCB11			0,604
OCB2			0,719
OCB3			0,477
OCB4			0,850
OCB5			0,904
OCB6			0,634
OCB7			0,829
OCB8			0,833
OCB9			0,870

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan tabel III. 11 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan menunjukkan satu pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai $< 0,7$ yaitu KE7. Selanjutnya, pada variabel kepemimpinan melayani terdapat dua pertanyaan yang memiliki nilai $< 0,7$ yaitu KM1 dan KM9. Kemudian, pada variabel komitmen organisasi terdapat tiga pertanyaan yang memiliki nilai $< 0,7$ yaitu KO11, KO2, dan KO7. Terakhir, pada variabel *organizational citizenship behavior* terdapat tiga pertanyaan yang memiliki nilai $< 0,7$ yaitu OCB11,

OCB3, dan OCB6. Pertanyaan yang memperoleh nilai $< 0,7$, maka pertanyaan tersebut harus dihapus.

Selanjutnya, Peneliti melakukan model penelitian kedua (*second model*), yang dimana butir-butir instrument pertanyaan yang sudah memenuhi syarat validitas sebanyak $> 0,7$. Berikut ini merupakan gambar model penelitian kedua (*second model*) yang dilakukan oleh Peneliti.



Gambar III. 3 Model Penelitian Kedua (*Second Model*)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Hasil perhitungan pada *loading factor* model penelitian kedua (*second model*) tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel III. 12 Loading Factor Penelitian Kedu

	Kecerdasan Emosional (X1)	Kepemimpinan yang Melayani (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Organizational Citizenship Behavior (Y)
KE1	0,803			
KE10	0,755			
KE11	0,766			
KE12	0,743			
KE2	0,810			
KE3	0,732			
KE4	0,752			
KE5	0,752			
KE6	0,702			
KE8	0,706			
KE9	0,808			
KM10		0,730		
KM11		0,752		
KM2		0,741		
KM3		0,742		
KM4		0,800		
KM5		0,808		
KM6		0,720		
KM7		0,825		
KM8		0,719		
KO1			0,750	
KO10			0,826	
KO3			0,721	
KO4			0,809	
KO5			0,776	
KO6			0,791	
KO8			0,701	
KO9			0,773	
OCB1				0,797
OCB10				0,775
OCB2				0,761

OCB4				0,726
OCB5				0,791
OCB7				0,857
OCB8				0,715
OCB9				0,753

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0 (2021)

Pada tabel III. 12 merupakan hasil dari perhitungan nilai *loading factor* penelitian model kedua. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, bahwa semua indikator pada penelitian model kedua ini memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan model penelitian kedua (*second model*).

3. Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan uji validasi, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas dengan menggunakan PLS-SEM *software SmartPLS* 3.0 yang memungkinkan pengukuran keandalan strukturnya dengan menghitung keandalan komposit menggunakan indeks reflektansi. Menurut (Imam Ghazali & Latan, 2015) pada kondisi umum yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan suatu struktur, yaitu bahwa keandalan komposit $> 0,7$.

Pada hasil pengujian reliabilitas model kedua penelitian ini terdapat nilai *loading factor* yang setiap indikatornya $> 0,7$ dan nilai *composite reliability* $> 0,7$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini valid dan reliabel. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III. 13 Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kecerdasan Emosional (X1)	0,937
Kepemimpinan yang Melayani (X2)	0,925
Komitmen Organisasi (X3)	0,920
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,922

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0
(2021)

