

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 1 tahun 5 bulan dimulai dari bulan Maret 2021 sampai bulan Agustus 2022. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif untuk melaksanakan penelitian melihat dari waktu efektif kegiatan belajar mengajar secara luring maupun daring di SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada guru dari beberapa SMK Negeri yang ada di Jakarta Selatan, yaitu SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Peneliti memilih tempat ini sebagai objek penelitian karena melihat dari hasil pra-riset pada 30 guru SMK Negeri di Jakarta Selatan yaitu sebesar 52% responden menganggap perbedaan antar guru cenderung memberikan masalah di sekolah, lalu 77% responden berharap adanya peningkatan keharmonian pada iklim sekolah dan 60% responden tidak berkeinginan untuk terus mengajar di

sekolah tempatnya mengajar. Hasil tersebut masing-masing mewakili variabel keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

B. Desain Penelitian

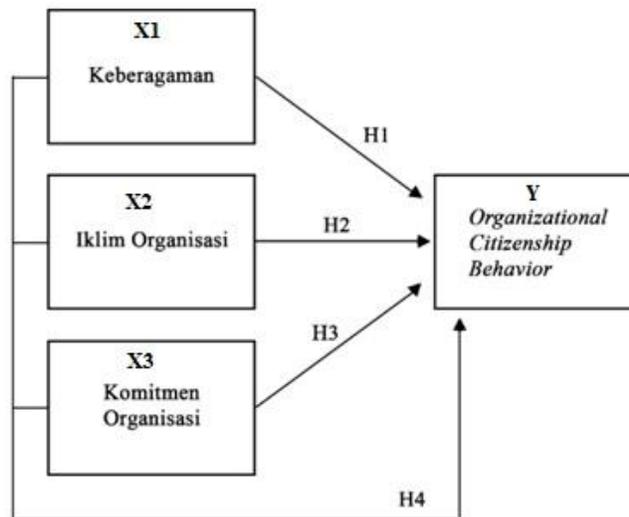
1. Metode

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Yusuf (2016) adalah metode penelitian yang mengelola data menggunakan teknik statistik. Penelitian kuantitatif membutuhkan hipotesis atau pertanyaan yang perlu dijawab untuk membimbing arah dan pencapaian tujuan penelitian serta diolah dengan metode analisis deskriptif dengan mendeskripsikan hasil yang didapatkan pada setiap butir pernyataan yang disebarkan menggunakan kuesioner pada guru SMK Negeri di Jakarta Selatan.

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel, meliputi variabel *independent* yakni keberagaman (X1), iklim organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3), serta variabel *dependent* yang berupa variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang sudah diajukan dan berdasarkan referensi dari (Dewanggana et al., 2016) dan (Mada et al., 2017), maka konstelasi pengaruh variabel keberagaman (X1), iklim organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Keterangan Gambar:

X1: Keberagaman

X2: Iklim Organisasi

X3: Komitmen Organisasi

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

→: Arah Pengaruh

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi (Linarwati et al., 2016) populasi dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Sedangkan menurut Mega Linarwati, Azis Fathoni, dan

Maria M Minarsih (2016) populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah SMK Negeri yang berada di Jakarta Selatan. Berikut adalah daftar SMK Negeri di Jakarta Selatan yang menjadi populasi pada penelitian ini beserta dengan jumlah populasi guru yang ada di setiap SMK Negeri di Jakarta Selatan

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SMKN 6 Jakarta	52
SMKN 8 Jakarta	59
SMKN 15 Jakarta	40
SMKN 18 Jakarta	38
SMKN 20 Jakarta	44
SMKN 25 Jakarta	32
SMKN 28 Jakarta	44
SMKN 29 Jakarta	59
SMKN 30 Jakarta	39
SMKN 32 Jakarta	45
SMKN 37 Jakarta	46
SMKN 41 Jakarta	52

SMKN 43 Jakarta	30
SMKN 47 Jakarta	44
SMKN 57 Jakarta	63
SMKN 59 Jakarta	31
SMKN 62 Jakarta	29
SMKN 63 Jakarta	32
Jumlah	779

Sumber: sekolah.data.kemendikbud.go.id

Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah 317 guru SMK Negeri yang berada di Jakarta Selatan, yaitu berasal dari SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Alasan pengambilan populasi terjangkau dari guru pada masing-masing sekolah tersebut karena peneliti ingin mengambil populasi secara luas dari berbagai zonasi sekolah yang saat ini menggunakan sistem zonasi berdasarkan kelurahan. Mulai dari SMKN 47 Jakarta dan SMKN 8 Jakarta dari zonasi Pejaten Barat, SMKN 15 Jakarta dari zonasi Selong, SMKN 29 Jakarta dari zonasi Petogogan, SMKN 57 Jakarta dari zonasi Jati Padang, dan SMKN 6 Jakarta dari zonasi Melawai.

2. Sampel

Menurut Arikunto (Junaidi & Susanti, 2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Oleh karenanya sampel harus diambil pada

populasi yang benar-benar mewakilinya. Peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu sebuah teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur atau kategori di dalam populasi. Peneliti menggunakan teknik tersebut karena pada peneitian ini memerlukan sampel dari masing-masing kelompok, yaitu masing-masing sekolah tempat penelitian ini berlangsung. Sampel ditentukan dengan menggunakan tabel *Isac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.2 Teknik Perhitungan Sampel

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Teknik Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
SMK Negeri 6 Jakarta	52	$52/317 \times 161$	27
SMK Negeri 8 Jakarta	59	$59/317 \times 161$	30
SMK Negeri 15 Jakarta	40	$40/317 \times 161$	20
SMK Negeri 29 Jakarta	59	$59/317 \times 161$	30
SMK Negeri 47 Jakarta	44	$44/317 \times 161$	22
SMK Negeri 57 Jakarta	63	$63/317 \times 161$	32
Jumlah	317		161

Sumber: sekolah.data.kemendikbud.go.id

Berdasarkan tabel di atas, jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 317 guru dan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 161 guru yang terdiri dari 27 guru SMK Negeri 6 Jakarta, 30 guru SMK Negeri 8 Jakarta, 20 guru SMK Negeri 15 Jakarta, 30 guru SMK Negeri 29 Jakarta, 22 guru SMK Negeri 47 Jakarta, dan 32 guru SMK Negeri 57 Jakarta.

D. Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu keberagaman, iklim organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, serta variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Untuk mengukur variabel-variabel tersebut, maka instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Definisi Konseptual

Organizational Citizenhip Behavior merupakan suatu perilaku *extra role* yang membuat seseorang mengerjakan tugas diluar dari *jobdesc* yang telah diberikan kepadanya secara sukarela dan dapat berkontribusi pada efektifitas dan efisiensi organisasi.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behavior merupakan data primer yang diukur menggunakan pernyataan-pernyataan dalam sebuah kuesioner. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator *organizational citizenship behavior* adalah *Extra-role Behavior (ERB) Murid, Extra-role*

Behavior (ERB) Tim, dan *Extra-role Behavior* (ERB) Organisasi. Ketiga indikator ini merupakan indikator variabel *organizational citizenship behavior* yang sesuai dengan kejadian pada objek penelitian ini, yaitu pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan meliputi SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Bentuk pelaksanaan indikator *Extra-role Behavior* (ERB) Murid pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa perilaku sukarela yang dilakukan guru kepada murid-muridnya, seperti guru yang secara sukarela membantu muridnya yang kesulitan dalam memahami materi. Lalu bentuk pelaksanaan indikator *Extra-role Behavior* (ERB) Tim pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa perilaku sukarela yang dilakukan oleh guru kepada rekan kerjanya, seperti guru yang lebih mendahulukan kepentingan bersama antar guru dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri, Serta *Extra-role Behavior* (ERB) Organisasi pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa perilaku sukarela yang dilakukan oleh guru kepada sekolah tempat mengajarnya, seperti guru yang aktif dalam melaksanakan rapat-rapat yang diadakan sekolah..

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen variabel *organizational citizenship behavior* yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian (Wibawa et al., 2016), (Somech & Drach-Zahavy, 2000), dan (DiPaola & da Neves, 2009)

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Y

Dimensi	Pernyataan
<i>Extra-role Behavior</i> (ERB) Murid	Saya secara sukarela membantu siswa yang membutuhkan bantuan saat jam pelajaran berlangsung
	Saya memulai kelas tepat waktu dan menggunakan waktu mengajar dengan efektif.
	Saya selalu mensupport siswa saya dalam belajar
<i>Extra-role Behavior</i> (ERB) Tim	Saya secara sukarela membantu guru lainnya yang sedang kesulitan
	Saya dengan senang hati melayani guru yang baru bergabung di sekolah tempat saya mengajar
	Saya menjunjung tinggi asas mendahulukan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan saya pribadi
<i>Extra-role Behavior</i> (ERB) Organisasi	Saya selalu memberikan inovasi dan ide untuk pembaruan sekolah ini menjadi lebih baik
	Saya rutin dalam mengikuti rapat-rapat yang diadakan oleh sekolah
	Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perkembangan sekolah tempat saya mengajar

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.4 Skala Penilaian Variabel Y

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

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

2. Keberagaman

a. Definisi Konseptual

Keberagaman adalah suatu perbedaan antara anggota dalam organisasi yang dapat dilihat berdasarkan beberapa hal yang membuat mereka merasa berbeda satu sama lainnya.

b. Definisi Operasional

Keberagaman merupakan data primer yang diukur menggunakan pernyataan-pernyataan dalam sebuah kuesioner. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator Keberagaman adalah Keberagaman demografi, Keberagaman kemampuan dan pengalaman, serta Keberagaman posisi dalam organisasi. Ketiga indikator ini merupakan indikator variabel keberagaman yang sesuai dengan kejadian pada objek penelitian ini, yaitu pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan meliputi SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Pelaksanaan indikator keberagaman

demografi pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya perbedaan-perbedaan demografi pada setiap guru dalam satu sekolah, seperti perbedaan jenis kelamin, suku, ras dan agama. Lalu pelaksanaan indikator keberagaman pengalaman pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya guru yang berpengalaman mengajar dan juga adanya guru yang belum banyak pengalaman mengajar pada suatu sekolah. Serta keberagaman posisi pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya perbedaan peran guru dalam sekolah, seperti ada guru yang menjabat sebagai kepala jurusan, wali kelas, guru pada setiap mata pelajaran, dan posisi-posisi lainnya.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen variabel Keberagaman yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian (Suhendri, 2020), (K. Moon, 2016), (Mamman et al., 2012).

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel X1

Dimensi	Pernyataan
Keberagaman Demografi	Para guru di sekolah tempat saya bekerja memiliki banyak perbedaan demografi (jenis kelamin, ras, agama, dan lainnya)
	Saya dapat menghargai adanya perbedaan demografi antar guru dalam sekolah tempat saya bekerja
	Adanya perbedaan demografi membuat kami tidak mau untuk bekerja sama satu sama lain

Keberagaman Kemampuan dan Pengalaman	Saya melihat guru yang memiliki kemampuan dan pengalaman lebih dapat membimbing guru lainnya yang masih kurang memiliki kemampuan dan pengalaman lebih
	Saya menutup diri karena kemampuan dan pengalaman saya berbeda dengan guru lainnya di sekolah ini
Keberagaman posisi dalam organisasi	Kami saling berbaur satu sama lain walaupun kami mengajar pada mata pelajaran kami masing-masing
	Adanya perbedaan posisi membuat saya tidak mau membantu guru lainnya yang sedang mengalami kesulitan

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.6 Skala Penilaian Variabel X1

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

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan definisi iklim organisasi merupakan karakteristik dalam organisasi yang dapat berupa kebijakan, praktik, dan prosedur yang dialami anggota organisasi dan dapat dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para anggota organisasi.

b. Definisi Operasional

Iklim Organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan pernyataan-pernyataan dalam sebuah kuesioner. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator Iklim Organisasi adalah Struktur, Standar kinerja, Tanggung jawab, Dukungan. Keempat indikator ini merupakan indikator variabel keberagaman yang sesuai dengan kejadian pada objek penelitian ini, yaitu pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan meliputi SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Bentuk pelaksanaan dari indikator struktur pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya struktur atau pembagian kerja yang jelas dalam organisasi atau dalam hal ini adalah sekolah. Selanjutnya pelaksanaan dari indikator standar kinerja pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa sekolah memberikan standar yang harus dicapai oleh guru-guru di sekolah tersebut. Lalu pelaksanaan dari indikator tanggung jawab pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya penetapan sanksi oleh sekolah untuk guru-guru yang tidak

melaksanakan aturan sekolah. Serta pelaksanaan dari indikator dukungan pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya dukungan antar pihak dalam sekolah yang membentuk adanya kehangatan pada iklim organisasi sekolah.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen variabel Iklim Organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian (Triastuti, 2019), (Wahyono, 2019), dan (Apipalakul & Kummoon, 2017)

Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Variabel X2

Dimensi	Pernyataan
Struktur	Pekerjaan saya di sekolah ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur
	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan di sekolah tempat saya bekerja
Standar Kinerja	Sekolah tempat saya bekerja memiliki standar kinerja yang tinggi
	Saya tidak merasa ditekan dalam memberikan kinerja yang terbaik
Tanggung Jawab	Saya merasa adanya <i>punishment</i> yang ditetapkan kepada guru jika melanggar peraturan akan membuat guru di sekolah ini menjadi lebih bertanggung jawab
	Saya diberikan kebebasan untuk menentukan metode dalam mengajar

Dukungan	Terdapat rasa saling percaya antar guru dalam sekolah tempat saya bekerja
	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan kerja saat menyelesaikan tugas sehari-hari
	Saya mendapat dukungan dari atasan-atasan saya saat menyelesaikan tugas sehari-hari

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.8 Skala Penilaian Variabel X2

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

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen Organisasi adalah kondisi dimana anggota organisasi memihak pada organisasinya dan dapat yakin untuk menerima tujuan dari organisasi serta berniat untuk memelihara keanggotaannya itu.

b. Definisi Operasional

Komitmen Organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan pernyataan-pernyataan dalam sebuah kuesioner. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator Komitmen Organisasi adalah *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Keempat indikator ini merupakan indikator variabel keberagaman yang sesuai dengan kejadian pada objek penelitian ini, yaitu pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan meliputi SMK Negeri 6 Jakarta, SMK Negeri 8 Jakarta, SMK Negeri 15 Jakarta, SMK Negeri 29 Jakarta, SMK Negeri 47 Jakarta, dan SMK Negeri 57 Jakarta. Bentuk pelaksanaan dari indikator *affective commitment* pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya guru yang menginginkan waktu mengajarnya dalam satu sekolah saja karena guru tersebut merasa sekolah tempatnya bekerja sudah seperti rumah kedua. Lalu pelaksanaan dari indikator *continuance commitment* pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa guru yang merasa tidak bisa meninggalkan sekolah tempatnya mengajar karena guru tersebut mempertimbangkan kondisi kebutuhan pribadinya. Serta pelaksanaan dari indikator *normative commitment* pada Guru SMK Negeri di Jakarta Selatan berupa adanya guru yang tidak bisa meninggalkan sekolah tempatnya mengajar karena rasa tanggung jawabnya.

c. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen variabel Kommitmen Organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah instrumen penelitian yang diadopsi dari penelitian (Ingarianti, 2015), (Muis et al., 2018), dan (Titisari, 2014).

Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Variabel X3

Dimensi	Pernyataan
<i>Affective Commitment</i>	Saya merasa nyaman bekerja sebagai di sekolah ini
	saya merasa memiliki keluarga baru dalam sekolah tempat saya bekerja
	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup saya untuk menjadi guru di sekolah ini
<i>Continuance Commitment</i>	Saya berkeinginan tetap bekerja disini karena kebutuhan gaji
	Saya berkeinginan tetap bekerja disini karena keuntungan yang bisa saya dapatkan
	Saya merasa berat untuk meninggalkan sekolah ini karena saya tidak yakin akan mendapatkan pekerjaan lain
<i>Normative Commitment</i>	Saya menyadari bahwa berkomitmen saat menjadi guru di sekolah ini adalah hal yang harus saya lakukan
	Saya menyadari masih ada tanggung jawab yang saya hadapi jika saya keluar dari sini
	Saya yakin untuk terus selalu bekerja di sekolah ini menjadi seorang guru

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, dimana responden dapat memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yaitu STS=Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju.

Tabel 3.10 Skala Penilaian Variabel X3

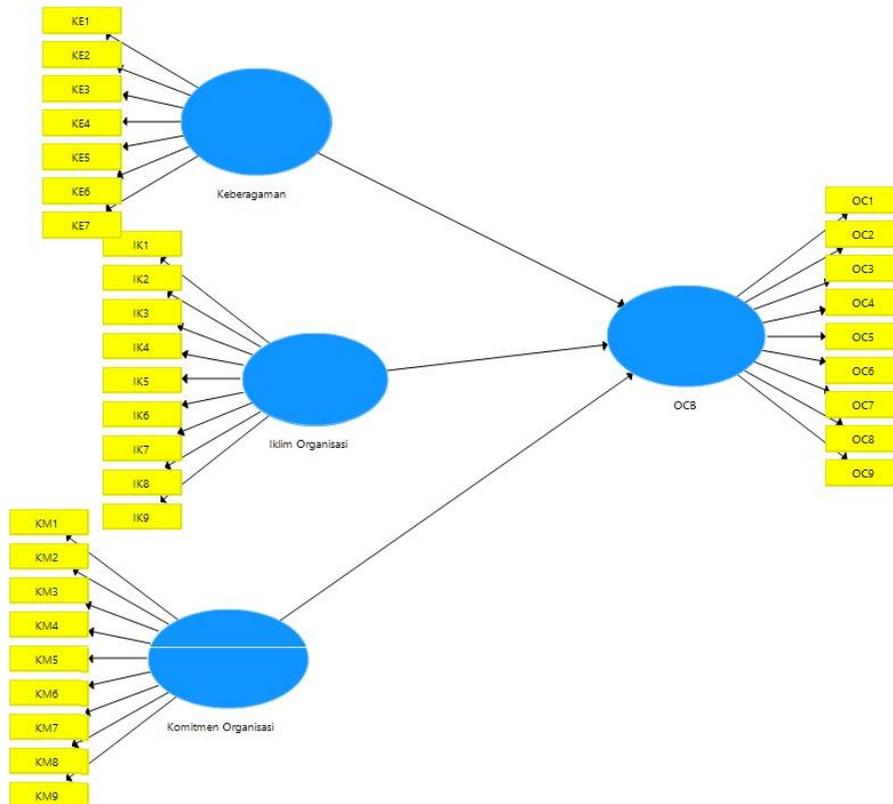
Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

5. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dengan konstruk penelitian. Model awal pada penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable dependen, serta Keberagaman, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi sebagai variable independen. Model awal pada penelitian ini menggunakan 13 indikator yang terdiri 3 indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior*, 3 indikator

variabel Keberagaman, 4 indikator variable Iklim Organisasi, dan 3 indikator variabel Komitmen Organisasi.



Gambar 3.2 Model Awal Penelitian

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

6. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam kriteria PLS yaitu dengan melihat nilai *loading factor* yang harus memiliki nilai $> 0,7$. Apabila nilai *loading factornya* $> 0,7$ maka dikatakan indikator tersebut valid dan juga berlaku sebaliknya. Hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dijelaskan pada Tabel di bawah ini

Tabel 3.11 Loading Factors Variabel Sebelum di Drop

	Iklm Organisasi	Keberagaman	Komitmen Organisasi	Organizational citizenship Behavior
IK1	0,766			
IK2	0,850			
IK3	0,802			
IK4	0,778			
IK5	0,923			
IK6	0,928			
IK7	0,752			
IK8	0,716			
IK9	0,850			
KE1		0,811		
KE2		0,890		
KE3		0,837		
KE4		0,801		
KE5		0,776		
KE6		0,447		
KE7		0,920		
KM1			0,812	
KM2			0,863	
KM3			0,843	
KM4			0,147	
KM5			0,876	
KM6			0,915	
KM7			0,747	
KM8			0,791	
KM9			0,088	
OC1				0,773
OC2				0,060
OC3				0,845
OC4				0,790
OC5				0,072
OC6				0,829
OC7				0,872
OC8				0,738
OC9				0,709

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan *software* SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil dari *loading factor* penelitian awal diatas, maka dapat disimpulkan terdapat 2 indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*

memiliki nilai < 0,7 yaitu indikator OC2 dan OC5. Pada variabel Keberagaman terdapat 1 indikator yang memiliki nilai < 0,7 yaitu indikator KE6. Pada variabel Komitmen Organisasi terdapat 2 indikator yang memiliki nilai < 0,7 yaitu indikator KM4 dan KM9.

Selanjutnya peneliti membuat model penelitian kedua dimana butir instrumen pernyataan yang memenuhi syarat validitas digunakan pada penelitian kedua. Dibawah ini gambar dari model penelitian kedua yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 3.12 Loading Factors Variabel Sebelum di Drop

	Iklm Organisasi	Keberagaman	Komitmen Organisasi	Organizational Citizenship Behavior
IK1	0,766			
IK2	0,850			
IK3	0,802			
IK4	0,778			
IK5	0,923			
IK6	0,928			
IK7	0,752			
IK8	0,716			
IK9	0,850			
KE1		0,811		
KE2		0,890		
KE3		0,837		
KE4		0,801		
KE5		0,776		
KE7		0,920		
KM1			0,812	
KM2			0,863	
KM3			0,843	
KM5			0,876	
KM6			0,915	
KM7			0,747	
KM8			0,791	

OC1	0,773
OC3	0,845
OC4	0,790
OC6	0,829
OC7	0,872
OC8	0,738
OC9	0,709

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan *software* SmartPLS 3.0

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa semua indikator pada tiap variabel memiliki nilai *loading factor* > 0,7 yang menunjukkan bahwa indikator pada penelitian kedua sudah valid dan akan digunakan untuk penelitian selanjutnya.

7. Pengujian Reliabilitas

Tahap berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas dari konstruk dengan indikator yang valid. Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai composite reliability, dimana nilai tersebut harus > 0,7. Apabila nilai > 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan SmartPLS, didapatkan *nilai loading factor* untuk setiap indikator adalah > 0,7 dan nilai composite reliability adalah > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 3.13 Composite Reliability

	Composite Reliability
Iklm Organisasi	0,875
Keberagaman	0,852

Komitmen Organisasi	0,713
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,804

Sumber: Data diolah oleh Peneliti dengan *software* SmartPLS 3.0

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik survei yang menggunakan sampel dari populasi atau yang disebut dengan *sample survey method*, karena dengan menggunakan *sample survey method* peneliti dapat lebih efisien dalam melaksanakan penelitian. Jenis pengukuran pada penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa butir pernyataan untuk mengukur perilaku individu dengan memilih salah satu dari 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jenis pengukuran ini dikenal dengan skala likert.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model *checklist*. Responden menjawab kuesioner dengan memberikan tanda *checklist* dan menjawab berdasarkan pada jawaban pribadinya. Sehingga pengukuran data pada setiap variabel didapatkan dengan memberikan skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada angket.

F. Teknik Analisa Data

Data primer yang didapatkan selanjutnya akan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS sehingga dapat diperoleh informasi deskriptif dan pengujian hipotesis yang dapat digunakan. Program yang digunakan untuk menganalisis data tersebut adalah SmartPLS versi 3.0.

Partial Least Square (PLS) SEM adalah model sebab akibat yang menjelaskan pengaruh sebab akibat yang menjelaskan pengaruh antar konstruk. PLS merupakan *software* untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama (Andreas wijaya, 2019). Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan Smart PLS dengan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) karena teknik tersebut cocok digunakan pada penelitian ini yang menggunakan model pengaruh antar variabel.

Dalam penggunaan metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan sebagai berikut:

1. Analisa *Outer Model*

Outer Model adalah model yang dapat menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen yang dibagi dalam berbagai indikator, yaitu:

- a. Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Uji Validitas digunakan untuk melihat kevalidan suatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini dianalisis dengan melihat nilai *convergent validity*, yaitu nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *loading factor* diharapkan lebih dari 0,50 sampai dengan 0,70.

- b. *Discriminant Validity*

Cara melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai pada *cross loading factor*. *Cross loading factor* digunakan untuk melihat apakah konstruk memiliki nilai diskriminan yang memadai yaitu dengan memberikan perbandingan antara korelasi indikator dengan konstraknya. Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi

indikator tersebut dengan konstruk lain, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

c. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Merupakan alat ukur suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Nilai yang harus dicapai untuk melihat kuesioner tersebut dinyatakan reliabel adalah lebih dari 0,70.

d. *Cronsbach's Alpha*

Merupakan penguatan dari uji realibilitas. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70

2. Evaluasi *Structural (Inner) Model*

Merupakan uji untuk melihat korelasi konstruk yang diukur pada uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner model* dapat diukur dengan melihat nilai *R-Square model* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian melakukan estimasi koefisien jalur yang merupakan estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96

Selanjutnya melihat *R-square* (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R-Square* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen:

a. Jika $R^2 > 0,75$, maka pengaruh antar konstruk tinggi/besar

b. Jika $R^2 < 0,50$. maka pengaruh antar konstruk rendah/kecil

Langkah selanjutnya melihat *f-square* (f^2), nilai *f-square* (f^2) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

a. Jika nilai (f^2) $> 0,02$ maka pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah.

b. Jika nilai (f^2) $< 0,15$ maka pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.

c. Jika nilai (f^2) $> 0,35$ maka pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar.

Langkah selanjutnya melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk membuktikan kuat atau tidaknya korelasi antar variabel. Jika terdapat korelasi yang kuat maka model korelasi tersebut mengandung masalah:

a. Jika nilai VIF $> 5,00$ maka terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

b. Jika nilai VIF $< 5,00$ maka tidak dapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

3. Pengujian Hipotesis

Dalam proses pengujian hipotesis dapat dilihat pada nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a di terima dan H_0 di tolak karena t-

statistik $> 1,96$. Untuk penolakan dan penerimaan hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a dapat di terima jika nilai $p < 0,005$.