

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Bank BTPN Area Bogor. Karyawan diambil sebagai sampel dikarenakan adanya pengurangan penggunaan tenaga kerja pada PT. Bank BTPN sehingga dalam penelitian ini akan dilihat *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawannya.

3.1.2 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Area Bogor. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja sebagai perwakilan dari Bank Tabungan Pensiunan Nasional. Dilihat dari waktunya maka penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *cross sectional* yaitu data diambil pada waktu periode tertentu. Waktu Penelitian ini dimulai awal bulan April 2018 sampai dengan penyelesaian tesis yaitu kurun waktu 5 bulan.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan

ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper & Emory, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Area Bogor yang berjumlah 420 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto,2006). Sampel adalah bagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010).

Sampel dalam penelitian ini di ambil dengan menggunakan kriteria - kriteria sampel, dimana kriteria yang diambil yaitu karyawan tetap PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Area Bogor.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu (Soegiono.2003).

Jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : residual/ galat penelitian

Berdasarkan penghitungan sampel dengan rumus diatas ditemukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 205 orang dengan galat pendugaan 5 persen. Selanjutnya dalam penelitian ini yang dilakukan di Area bogor yang terdiri dari 7 kantor cabang maka dilakukan distribusi sampel secara proporsional sebagaimana yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Distribusi Sampel Berdasarkan Proporsi Populasi

No	Kantor Cabang	Jumlah Karyawan Tetap	Sampel
1	Bogor	75	37
2	Sukabumi	65	32
3	Depok	60	29
4	Bekasi	60	29
5	Karawang	55	27
6	Cianjur	55	27
7	Pondok Gede	50	24
	Jumlah	420	205

3.3 Metode Penelitian

Dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan perumusan masalah yaitu menguji ada atau tidak pengaruh variabel terhadap variabel yang lain maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lebih lanjut, hubungan asosiatif ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Untuk itu, dari rumusan masalah tersebut maka penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian pengujian hipotesis.

Hubungan sebab dan akibat antar variabel ini dengan mengungkap gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel-variabel yang ada.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*). Pengumpulan datanya dengan cara mendatangi instansi yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Area Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Selanjutnya, kuesioner tersebut disampaikan secara online kepada responden. Cara ini dilakukan agar singkat dalam pengambilan datanya. Pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pemberian Skor Pada Model Likert

Respon	Keterangan	Favorable	Unfavorable
SS	Sangat setuju	5	1
S	Setuju	4	2
N	Netral	3	3
TS	Tidak setuju	3	4
STS	Sangat tidak setuju	1	5

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi:

- Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebar.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, *leader member exchange* (LMX) dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

3.4.3 Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang karyawan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di nilai berdasarkan hasil kinerja karyawan tersebut. Perilaku OCB meliputi menolong karyawan lain, menjadi suka relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat bekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki lima dimensi yaitu *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *sportmanship*, lebih jelasnya sebagai berikut:

1. *Altruism* yaitu perilaku OCB dalam membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada rekan kerjanya atau perilaku yang lebih mengutamakan kepentingan orang lain.
2. *civic virtue* yaitu perilaku ini terkait terlibat dan ikut bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan organisasi dan kelangsungan hidup

organisasi.

3. *conscientousness* yaitu perilaku karyawan dalam melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi melampaui persyaratan minimal yang dibutuhkan.
4. *Courtesy* yaitu perilaku karyawan yang ditunjukkan dari bagian individu untuk menggantikan orang lain dalam organisasi tentang perubahan yang mempengaruhi kerja mereka. Membantu mencegah timbulnya masalah dengan rekan kerja.
5. *Sportmanship* yaitu perilaku ini terkait toleransi pada situasi yang kurang ideal atau tidak nyaman yang terjadi di tempat kerja tanpa mengeluh. Perasaan untuk menahan diri dari keluhan tentang hal-hal yang tidak disukai.

3.4.4. *Leader member exchange (LMX)*

Leader member exchange (LMX) merupakan hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin akan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh atasan tersebut. *Leader member exchange* dalam penelitian ini dilihat dari tiga (3) indikator meliputi *respect*, *trust*, dan *obligation*. Lebih jelasnya sebagai berikut:

1. *Respect* yaitu hubungan saling menghormati terhadap kemampuan orang lain antara atasan dengan bawahan karyawan.
2. *Trust* yaitu hubungan rasa saling percaya antara atasan dengan bawahan. Hal ini dilihat dari seberapa tingkat kepercayaan atasan terhadap bawahan dan sebaliknya seberapa tingkat kepercayaan bawahan terhadap atasan.

3. *Obligation*. yaitu pengaruh kewajiban atau keharusan dalam bekerja karyawan.

3.4.5 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu sikap positif dari seseorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi 5 aspek sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran / Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

3.4.6. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seseorang yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan bank, Komitmen organisasi dalam penelitian ini dilihat dari tiga (3) indikator meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penjelasan ketiga aspek tersebut sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif

Komitmen ini berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

b. Komitmen kontinuans

Komitmen ini berkaitan dengan pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

3.5 Instrumen Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini,

peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai kepuasan kerja, komitmen dan OCB karyawan serta hubungan antar variabel tersebut.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap kepuasan kerja, komitmen serta OCB dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam pengukuran aspek kepuasan kerja, komitmen dan OCB digunakan Skala Tingkat (*Likert*) dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- 2) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- 3) Skor 3 untuk jawaban Biasa Saja (BS)
- 4) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- 5) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010). Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen
2. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah OCB.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

1. *Leader member exchange* (X1)

Leader member exchange (LMX) merupakan hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin akan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh atasan tersebut.

2. Komitmen (X2)

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

4. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu sistem formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sub Indikator
LMX (X1) Dasar Teori: <i>Graen & Uhl-Bhien</i> (2008)	<i>Leader member exchange (LMX)</i> merupakan hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin akan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh atasan tersebut.	1. <i>Respect</i>	LMX 1 Pemimpin di perusahaan mengetahui permasalahan dan kebutuhan dalam pekerjaan saya LMX 2 Saya hormat kepada pemimpin saya. LMX 3 Pemimpin di perusahaan menghargai dan mengakui potensi saya.
		2. <i>Trust</i>	LMX 4 Saya memiliki keyakinan terhadap pemimpin saya, sehingga saya akan membela dan mempertahankan keputusan pemimpin sekalipun dia tidak hadir. LMX 5 Saya berpihak pada kepada pemimpin saya.
		3. <i>Obligation</i>	LMX 6 Saya merasa pemimpin bersedia untuk menjamin saya yang berada dalam masalah, dengan apa yang ia miliki terlepas dari kewenangan formalnya sebagai atasan.

			<p>LMX 7</p> <p>Saya merasa pemimpin bersedia menolong saya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, terlepas dari tugas formalnya sebagai pemimpin.</p> <p>LMX 8</p> <p>Saya merasa hubungan kerja antara pemimpin dengan saya berjalan efektif.</p>
<p>Komitmen (X2)</p> <p>Dasar Teori: Mathis & Jackson (2006)</p>	<p>Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.</p>	<p>1. <i>Affective Commitment</i></p>	<p>Komit 1</p> <p>Saya merasa yakin kebutuhan saya dapat terpenuhi dengan terus bekerja di perusahaan ini.</p> <p>Komit 2</p> <p>Saya senang menghabiskan sisa karir sampai pensiun pada perusahaan ini.</p> <p>Komit 3</p> <p>Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja</p> <p>Komit 4</p> <p>Perusahaan tempat saya bekerja saat ini sangat berarti bagi saya.</p>
		<p>2. <i>Continuance Commitment</i></p>	<p>Komit 5</p> <p>Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena tidak yakin perusahaan lain bisa memberi benefit yang lebih baik</p> <p>Komit 6</p> <p>Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam perusahaan yang sekarang.</p> <p>Komit 7</p> <p>Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena pilihan bekerja di tempat lain terbatas.</p> <p>Komit 8</p> <p>Jika saya keluar dari perusahaan maka kerugian yang saya alami lebih besar dari manfaat yang saya dapatkan.</p>

		3. <i>Normative Commitment</i>	<p>Komit 9 Saya percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah factor penting.</p> <p>Komit 10 Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>Komit 11 Saya merasa tidak etis jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik.</p>
<p>Kepuasan kerja (X3)</p> <p>Dasar Teori: Luthans (2013)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.</p>	1. Pekerjaan itu sendiri.	<p>Puas 1 Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya.</p> <p>Puas 2 Saya merasa senang melakukan pekerjaan saya.</p> <p>Puas 3 Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja Anda</p> <p>Puas 4 Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya.</p>
		2. Pembayaran/Gaji. pengajian.	<p>Puas 5 Saya merasa sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.</p> <p>Puas 6 Saya puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan.</p> <p>Puas 7 Saya puas dengan tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan .</p>
		3. Kesempatan promosi	<p>Puas 8 Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.</p> <p>Puas 9 Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.</p>

			<p>Puas 10 Perusahaan yang menyediakan pengembangan jalur karier yang jelas kepada pegawainya</p>
		4. Pengawasan.	<p>Puas 11 Saya merasa pengawasan yang diberikan sudah sesuai dengan proses kerja.</p> <p>Puas 12 Saya merasa kecewa karena pengawasan yang dilakukan belum memberikan <i>feedback</i> yang diharapkan.</p>
		5. Rekan kerja.	<p>Puas 13 Saya merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang.</p> <p>Puas 14 Rekan kerja saya selalu siap membantu pekerjaan rekan kerja lainnya.</p> <p>Puas 15 Rekan kerja saya di kantor menyenangkan.</p>
<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)</p> <p>Dasar Teori : Organ, Podsakof & McKenzie (2006)</p>	<p>Perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu sistem formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi.</p>	1. <i>Altruism</i>	<p>OCB 1 Saya dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharap imbalan.</p> <p>OCB 2 Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk/istirahat.</p> <p>OCB 3 Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur.</p>

		<p>2. <i>Conscientiousness</i></p>	<p>OCB 4 Datang tepat waktu ke kantor merupakan hal yang saya lakukan setiap hari.</p> <p>OCB 5 Saya tidak boleh menyempatkan diri untuk bermain game atau membuka sosial media saat bekerja.</p> <p>OCB 6 Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.</p> <p>OCB 7 Saya merasa puas bila pekerjaan Anda selesai tepat pada waktunya.</p>
		<p>3. <i>Courtesy</i></p>	<p>OCB 8 Saya membuka diri bagi karyawan yang ingin bertukar pikiran.</p> <p>OCB 9 Saya sering makan siang bersama rekan kerja dan <i>sharing</i> mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.</p> <p>OCB 10 Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja.</p>
		<p>4. <i>Sportmanship</i></p>	<p>OCB 11 Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.</p> <p>OCB 12 Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan.</p> <p>OCB 13 Jika perusahaan memberlakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.</p>

		5. <i>Civic virtue</i>	<p>OCB 14 Saya berperan aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat saya bekerja.</p> <p>OCB 15 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</p> <p>OCB 16 Saya tidak menceritakan keburukan perusahaan pada orang lain.</p> <p>OCB 17 Saya sering datang lebih awal ke kantor, agar bisa mempersiapkan pekerjaan sebelum dimulai.</p>
--	--	------------------------	--

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Kuesioner yang telah disusun selanjutnya dilakukan pengujian instrumen pertanyaan yang diberikan. Pengujian instrumen ini meliputi validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi setiap item dengan total item. Apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi pertanyaan. Dalam pengujian ini digunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Apabila tingkat signifikansi nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

3.7.2 Analisis *Structural equation modeling* (SEM)

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengestimasi

beberapa persamaan regresi terpisah namun memiliki hubungan simultan. Berdasarkan penggunaan analisis tersebut maka dalam analisis ini akan terdapat lebih dari satu variabel dependent dan variabel ini dimungkinkan menjadi variabel independent bagi variabel dependent lainnya. Penggunaan model *structural equation modeling* (SEM) untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga apabila ada perubahan pada salah satu variabel maka variabel lainnya akan berubah. Lebih lanjut, struktur persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$KK = a_0 + b_1LMX + b_2KO + e \dots \dots \dots \quad (I)$$

$$OCB = a_0 + b_1LMX + b_2KO + e \dots \dots \dots \quad (II)$$

$$OCB = a_0 + b_1LMX + b_2KO + b_3KK + e \dots \dots \dots \quad (III)$$

Keterangan:

LMX : *Leader member exchange*

KK : Kepuasan kerja

OCB : *Organizational citizen behaviour*

KO : Komitmen organisasi

Ketiga persamaan tersebut akan diolah dengan menggunakan *software Analysis of Moment Structure* atau AMOS versi 24. Selanjutnya, sebelum masuk ke dalam estimasi persamaan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

Untuk efek mediasi atau pengaruh tidak langsung dari persamaan tersebut akan dilakukan menggunakan *Sobel test* dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 b^2}$$

Keterangan:

a: koefisien *direct effect* dari variabel eksogen ke variabel mediasi.

b: koefisien *direct effect* dari variabel mediasi ke variabel endogen.

Sa : standar error dari koefisien variabel eksogen.

Sb: standar error dari koefisien variabel mediasi.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung secara parsial, maka dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan dalam menguji variabel *residual* mempunyai distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal atau tidak bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji *jarque-bera*. Dalam penelitian ini, Uji *jarque-bera* dipilih oleh peneliti dengan menggunakan *software* olah data program Amos 24. Hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikutL

H₀: Data residual terdistribusi normal.

H₁ : Data residual tidak terdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu apabila probabilitas nilai melalui *Jarque-Bera* lebih besar (>) dari probabilitas yang ditentukan yaitu alfa lima (5) persen maka terima hipotesis nol (H₀) artinya data

berdistribusi normal. Sebaliknya apabila probabilitas nilai melalui *Jarque-Bera* lebih kecil ($<$) dari probabilitas yang ditentukan yaitu 5 persen tolak hipotesis nol artinya data berdistribusi tidak normal.

3.7.2.2 Uji Outliers

Uji Outliers dilakukan untuk melihat apakah ada atau tidak observasi dengan nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh dari observasi lainnya. Adanya outlier dalam analisis multivariate dapat diuji dengan statistic *chi square* terhadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0,001 dengan degree of freedom sejumlah variabel yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2008).

3.7.2.3 Uji Goodness Of Fit dari Model Structural

Berbagai fit indeks digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang disajikan dan data yang disajikan dalam analisis SEM. Fit indeks yang digunakan meliputi :

a. Chi-Square Statistic

Pengukuran yang paling mendasar adalah likelihood ratio chi-square statistic. Model yang diuji akan dipandang apabila nilai chi-square nya rendah karena chi-square yang rendah/kecil dan tidak signifikan yang diharapkan agar hipotesis nol sulit ditolak dan dasar penerimaan adalah probabilitas dengan cut-off value sebesar $p \geq 0,05$ atau $p \geq 0,10$ (Ferdinand, 2006).

b. Goodness of fit indeks (GFI)

Indeks ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matrik kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tertinggi dalam indeks menunjukkan sebuah *better fit*.

c. Adjusted goodness of fit indeks (AGFI)

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et al., 1998). Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik-good overall model fit sedangkan besaran nilai antara 0,9 - 0,95 menunjukkan tingkatan cukup adequate fit.

d. Comparative Fit Indeks (CFI)

CFI yaitu indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan null model. Nilai yang direkomendasikan CFI adalah $\geq 0,95$ (Hair et al., 1998).

e. Tucker Lewis Indeks (TLI)

TLI merupakan alternatif *incremental fit indeks* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $\geq 0,95$ (Hair et al., 1998) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *very good fit*.

f. Normal chi-square (CMIN/DF)

Normal chi-square merupakan indeks kesesuaian parsimonius yang mengukur hubungan goodness of fit dan jumlah koefisien-koefisien estimasi diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai yang direkomendasikan adalah sebesar $\leq 2,0$ atau $\leq 3,0$ (Hair et al., 1998).

g. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan goodness of fit yang dapat diharapkan bila model yang diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu didasarkan degrees of freedom (Ferdinand, 2006).

h. Incremental Fit Indeks (IFI)

IFI digunakan untuk mengetahui masalah pasrimoni dan ukuran sampel. Nilai yang direkomendasikan IFI sebesar $> 0,90$ (Hair et al., 1998).