

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2009). Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan tetap PT X dengan jabatan operator, leader, dan staff.

Obyek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Obyek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Obyek penelitian ini adalah motivasi kerja dan keadilan organisasi serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Subyek penelitian merupakan tempat variabel melekat. Subyek penelitian adalah tempat di mana data untuk variabel penelitian diperoleh (Arikunto, 2010). Subyek dalam penelitian ini adalah PT X.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat

digeneralisasikan hasil penelitian penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut.

Populasi penelitian ini adalah 105 orang karyawan PT X dengan sebaran kepada karyawan tetap di PT X dengan jabatan operator, leader, dan staff. Karena banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Apabila subyek lebih dari 100 orang, sebaiknya diambil antara 10 sampai dengan 25 persen atau lebih, sedangkan jika subyeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil secara keseluruhan (Arikunto, 2010). Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan sampel yang dihitung menggunakan Rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT X dengan jabatan operator, leader, dan staff yang sudah dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan sampel karena subyek didalam populasi benar-benar homogeny (Arikunto, 2006). Semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel (Cohen et al, 2007). Penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30 (Baley dalam Mahmud, 2011).

Teknik pengambilan sampel dengan metode pemilihan acak sederhana (*simple random sampling*). Metode pemilihan sampel acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. Selanjutnya, jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin. Rumus lovin sendiri adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung

jumlah sampel minimal. Rumus ini pertama kali diperkenalkan Slovin pada tahun 1960. Rumus Slovin ini biasa digunakan dalam survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang lebih sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Rumus Slovin dinotasikan dengan :

$n = N / (1 + (N \times e^2))$, n adalah jumlah sample minimal dan N adalah jumlah total populasi, dan e adalah *error margin*.

Berdasarkan rumus Slovin ini peneliti menentukan batas minimal *sample* yang dapat memenuhi syarat *margin of error* 5% dengan memasukkan *margin error* tersebut ke dalam formula atau rumus slovin. Berikut perhitungannya dengan N sebesar 105 dan *error margin* 5%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 105 / (1 + 105 \times 0.05^2)$$

$$n = 105 / (1 + 105 \times 0.0025)$$

$$n = 105 / (1 + 0,2625)$$

$$n = 105 / 1,2625$$

$$n = 83.19$$

Pada penelitian ini menggunakan PLS dimana pada model tersebut jumlah ukuran sample 83 responden dan sample ini terbilang sample yang kecil akan tetapi dapat dipergunakan karena PLS menggunakan metode bootstrapping atau

penggandaan secara acak. Dengan dilakukannya bootstrapping maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum (Field, 2000 dalam Mustafa dan Wijaya, 2012).

3.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian berbasis eksplorasi (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *explanatory research* digunakan bertujuan untuk mengidentifikasi variabel determinan utama yang memprediksi konstruk tertentu. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah

1. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini adalah seluruh informasi yang diperoleh langsung dari karyawan PT X. Data primer meliputi hasil wawancara dan jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah diberikan. Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku terkait dengan penelitian, *web* dan arsip laporan yang tersedia di PT X seperti data jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan seperti historis PT X dan struktur organisasi.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga macam, antara lain :

1. Variabel bebas atau *independent variable* (X) meliputi motivasi kerja (X₁) dan keadilan organisasi (X₂).
2. Variabel perantara atau *intervening variable* (Y) yaitu kepuasan kerja.
3. Variabel terikat atau *dependent variable* (Z) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel 3.1

Tabel 3.1.
Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja	<p>Definisi Konseptual :</p> <p>Motivasi kerja adalah dorongan atau daya gerak yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya terhadap prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.</p> <p>Definisi Operasional :</p> <p>Motivasi kerja adalah dorongan atau daya gerak yang dilakukan karyawan PT X untuk memenuhi keinginan atau</p>	<p>Indikator Motivasi terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Prestasi 2. Kebutuhan Kekuasaan 3. Kebutuhan Afiliasi 	<p>Skala Likert 1-5, dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju</p>

	kebutuhannya terhadap prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.		
Keadilan Organisasi	<p>Definisi Konseptual :</p> <p>Keadilan organisasi adalah suatu tingkat di mana seorang individu diperlakukan sama di organisasi tempat bekerjanya baik tentang hak dan kewajiban (alokasi sumber daya), proses pengambilan keputusan, dan situasi sosial mengenai hubungan antar pribadi.</p> <p>Definisi Operasional :</p> <p>Persepsi karyawan PT X mengenai keadilan atas alokasi sumber daya, keadilan proses pengambilan keputusan dan keadilan dalam pemeliharaan hubungan antar pribadi di dalam perusahaan.</p>	<p>Indikatornya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajaran alokasi sumber daya 2. Keadilan proses pengambilan keputusan 3. Pemeliharaan hubungan antar pribadi 	Skala Likert 1-5, dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
Kepuasan Kerja	<p>Definisi Konseptual :</p> <p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang dalam memandang pekerjaannya baik secara positif atau negatif yang dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.</p> <p>Definisi Operasional :</p> <p>Keadaan emosional karyawan PT X dalam memandang pekerjaannya baik secara positif atau negatif yang</p>	<p>Indikatornya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja 	Skala Likert 1-5, dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

	dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja		
OCB	<p>Definisi Konseptual :</p> <p>OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi dari ekspektasi perusahaan yang dilakukan secara sukarela menurut kemauannya sendiri yang ditunjukkan dengan perilaku <i>altruism</i>, <i>courtesy</i>, <i>civic virtue</i>, <i>sportsmanship</i>, <i>conscientiousness</i>, <i>peacekeeping</i>, dan <i>cheerleading</i> yang secara formal tidak diakui oleh sistem <i>reward</i>, kompensasi, maupun insentif dari perusahaan.</p> <p>Definisi Operasional :</p> <p>Perilaku karyawan yang melebihi ekspektasi di PT X ditunjukkan oleh perilaku <i>altruism</i>, <i>courtesy</i>, <i>civic virtue</i>, <i>sportsmanship</i>, <i>conscientiousness</i>, <i>peacekeeping</i>, dan <i>cheerleading</i></p>	<p>Indikatornya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Courtesy</i> 3. <i>Civic Virtue</i> 4. <i>Sportsmanship</i> 5. <i>Conscientiousness</i> 6. <i>Peacekeeping</i> 7. <i>Cheerleading</i> 	Skala Likert 1-5, dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

3.4.1 Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini variabel X_1 (motivasi kerja), variabel X_2 (keadilan organisasi), variabel Y (kepuasan kerja), dan variabel Z (*Organizational Citizenship Behavior*) menggunakan skala *likert* yang disusun dengan lima poin jawaban. Adapun bobot dalam penilaian kuesioner yang diberikan penulis terhadap setiap jawaban yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 : Setuju (S)
3. Skor 3 : Netral (N)
4. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah informasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Biasanya bentuk interpretasinya dapat berupa tabel frekuensi, grafik, ataupun teks yang akan memudahkan dalam proses analisis berikutnya. Tujuan utama analisis statistik ini adalah untuk menentukan faktor-faktor penyebab suatu permasalahan dan kemudian membuat membuat program untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Hasil dari analisis statistic deskriptif ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu rangkuman statistik yang menunjukkan karakteristik responden dan rangkuman yang menunjukkan *mean* atau rata-rata. Berdasarkan informasi tersebut, dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif akan memberikan uraian mengenai karakteristik responden dan bagaimana tanggapan responden mengenai motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai intervening di PT. X.

Dalam memudahkan penguraian karakteristik responden, pada penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis frekuensi, kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang disampaikan pada kuesioner digunakan *mean* atau rata-rata jawaban responden yang dapat dimanfaatkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap

pernyataan yang diberikan. Kecenderungan tersebut dilihat dengan dibuatkan batas kelas yang digunakan untuk memutuskan apakah nilai *mean* yang diperoleh termasuk ke dalam kategori yang ditentukan.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dengan *mean* akan dilakukan dengan menghitung batasan-batasan untuk setiap kelas. Nilai *mean* atas jawaban responden yang terkumpul, kemudian dikelompokkan untuk melihat kecenderungan penilaian responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memudahkan peneliti menginterpretasikan jawaban responden. Pemberian batas kelas dalam kategori baru bertujuan untuk memudahkan peneliti memutuskan pengkategorisasian dari *mean*. Dalam penelitian ini terdapat lima kelas dari kelas 1 sampai 5. Untuk mengetahui batasan nilai untuk setiap kelas maka digunakan rumus di bawah ini :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Tabel 3.2.
Pembagian Kelas Analisis Deskriptif *Mean*

Kategori	Batasan
Sangat Rendah	$1.00 < x \leq 1.80$
Rendah	$1.81 < x \leq 2.60$
Cukup Tinggi	$2.61 < x \leq 3.40$
Tinggi	$3.41 < x \leq 4.20$
Sangat Tinggi	$4.21 < x \leq 5.00$

Sumber : diolah oleh penulis

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *Structural Equation Model* (SEM). *Structural Equation Model* selanjutnya disebut SEM merupakan gabungan antar dua metode statistik, yaitu (1) analisis faktor yang

dikembangkan dalam analisis psikologi atau sosiologi dan (2) model persamaan simultan yang dikembangkan dalam ekonometri (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Ada dua kelebihan utama alasan penggunaan SEM, yaitu SEM mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan dan mampu menganalisis variabel yang tidak dapat diukur langsung serta memperhitungkan kesalahannya (Sholihin dan Ratmono, 2013).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Variance-Based SEM* atau lebih dikenal *Partial Least Square* (SEM-PLS). Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu : pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan *residual distribution*. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan *olgoritma* (Ghozali dalam Ricardo, 2012). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan.

Menurut Gaston dalam Yamin (2011) menyebutkan PLS dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi. Tetapi PLS lebih mengutamakan sebagai eskplorasi daripada konfirmasi. Namun, tujuan utama dari PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antar konstruk dan

menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut. Dalam hal ini, hal penting yang harus diperhatikan adalah keharusan adanya teori yang memberikan asumsi untuk menggambarkan model, pemilihan variabel, pendekatan analisis, dan intepretasi hasil.

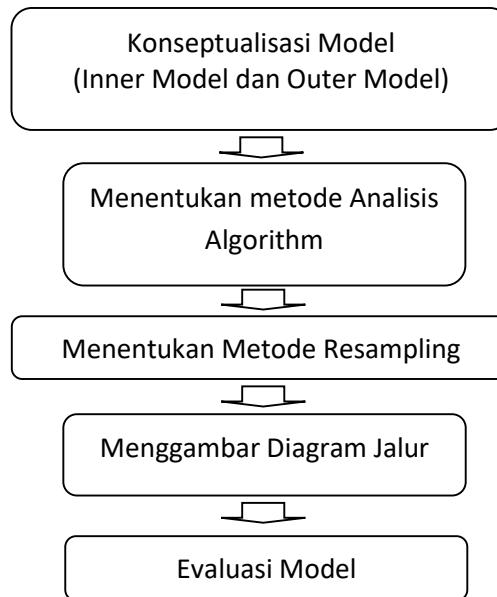
Jadi, alasan penulis menggunakan SEM-PLS karena penelitian ini bersifat *explanatory* yaitu untuk menjelaskan hubungan antar kontrak (motivasi kerja, keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*) serta untuk memahami keempat kontrak tersebut dengan jumlah sampel dibawah 100. Selain itu, penelitian ini membutuhkan indikator, serta model pengukuran bersifat struktural maka penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Adapun software yang digunakan yaitu SmartPLS 3.0.

Terdapat dua variabel utama dalam SEM-PLS antara lain variabel laten dan variabel teramati (*observed variable*). Variabel laten yaitu konsep abstrak psikologi seperti sikap, intelligence (Ghozali, 2004). Variabel laten terdapat dua jenis, yaitu variabel eksogen (independen) dan endogen (dependen). Variabel teramati (*observed variable*) merupakan konsep abstrak yang langsung dapat diukur. Variabel ini digunakan untuk membentuk variabel laten yang diwujudkan dalam pertanyaan skala likert. Variabel ini untuk membentuk variabel laten eksogen yang diberi symbol X sedangkan variabel laten endogen diberi simbol Y (Kasanah, 2015).

3.5.1 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS. Program yang digunakan adalah SmartPLS 3.0.

Gambar 3.1 Tahapan Analisis Menggunakan SEM-PLS



Sumber : Ghozali dan Latan (2015)

Berikut adalah penerapan tahapan-tahapan analisis menggunakan PLS-SEM menurut Ghozali dan Latan (2015) sesuai gambar di atas:

3.5.1.1 Konseptualisasi Model (Inner Model dan Outer Model)

Tahap ini adalah langkah awal dalam meneliti PLS-SEM (Ghozali dan Latan, 2015), yang dibagi menjadi dua tahapan yaitu:

1) Merancang model struktural (inner model)

Pada tahap ini dirancang model struktural hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Pada tahap ini ditentukan model jalur atau *path* atau *inner model*, yang menggambarkan hubungan di antara variabel laten, dan urutannya.

2) Merancang Model Pengukuran (outer model)

Pada tahap ini ditentukan hubungan antara konstruk dengan indikator-indikator variabelnya. Ditentukan pula apakah indikatornya

reflektif atau formatif. Gozali dan Latan (2015) menyebutkan, umumnya prosedur pengembangan konstruk dalam berbagai literatur disarankan menggunakan konstruk dengan indikator refleksif karena diasumsikan mempunyai kesamaan domain konten, walaupun sebenarnya dapat menggunakan konstruk dengan indikator formatif. Selanjutnya, sesuai dengan pendapat Fornell dan Bookstein (1982) yang mengatakan konstruk seperti personalitas atau sikap umumnya dipandang sebagai faktor yang menimbulkan sesuatu yang kita amati sehingga realisasi indikatornya bersifat refleksif, maka keseluruhan indikator variabel pada penelitian ini adalah reflektif

3.5.1.2 Menentukan metode Analisis Algorithm

PLS-SEM menghitung algoritirhm dalam dua tahap. Pertama adalah mengestimasi score setiap konstruk. Tahap kedua adalah penghitungan estimasi final outer loading, sebagaimana halnya dengan koefisien jalur model struktural, dan hasil nilai R^2 variabel laten endogen.

3.5.1.3 Menentukan Metode Resampling

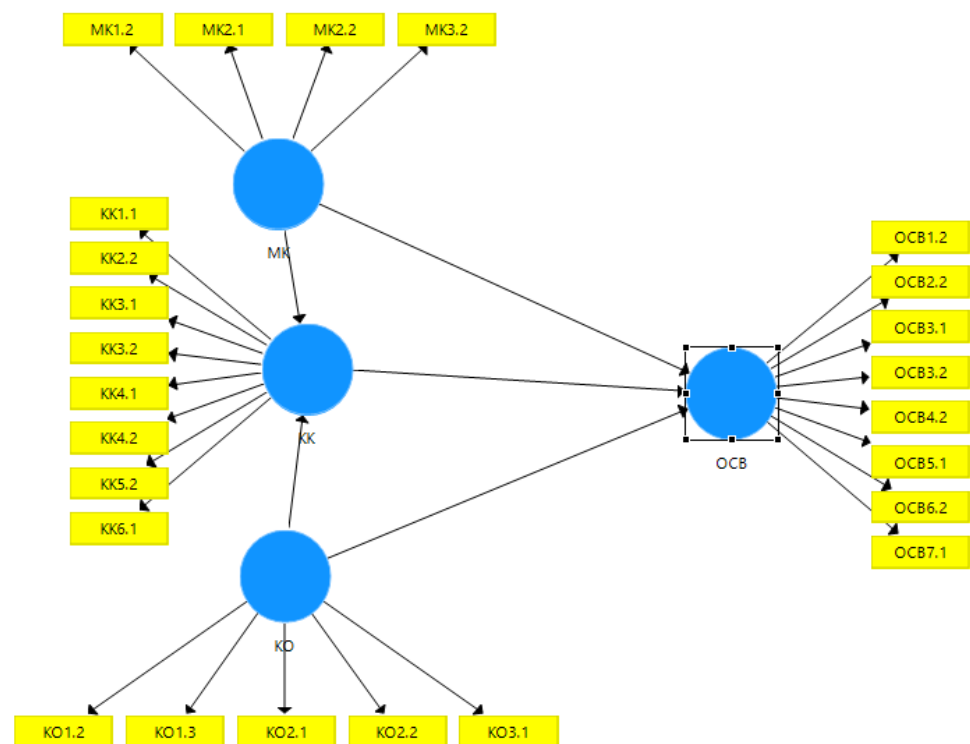
Menurut Ghozali dan Latan (2015) dalam tahap ini dilakukan proses penyampelan kembali yang disebut dengan bootstraping, yaitu menggunakan seluruh sample asli untuk melakukan resampling kembali. Metoda ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural.

3.5.1.4 Menggambar Diagram Jalur

Pada tahap ini inner dan outer model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar hasilnya lebih mudah dipahami.

1) Konstruksi diagram jalur

Konstruksi diagram jalur model penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Konstruksi Diagram Jalur

Sumber : SmartPLS 3.0 (2018)

2) Mengkonversi Diagram Jalu ke Sistem Persamaan

Sistem persamaan diagram jalur adalah sebagai berikut :

a. *Outer Model*

Variabel Laten Eksogen

Variabel X1, Motivasi Kerja (bersifat reflektif)

$$X1.1 = \lambda_{x1}X1 + \delta_1$$

$$X1.2 = \lambda_{x2}X1 + \delta 2$$

$$X1.3 = \lambda_{x3}X1 + \delta 3$$

$$X1.4 = \lambda_{x4}X1 + \delta 4$$

Variabel X2, Keadilan Organisasi (bersifat reflektif)

$$X2.1 = \lambda_{x5}X2 + \delta 5$$

$$X2.2 = \lambda_{x6}X2 + \delta 6$$

$$X2.3 = \lambda_{x7}X2 + \delta 7$$

$$X2.4 = \lambda_{x8}X2 + \delta 8$$

$$X2.5 = \lambda_{x9}X2 + \delta 9$$

Variabel X3, Kepuasan Kerja (bersifat reflektif)

$$X3.1 = \lambda_{x10}X3 + \delta 10$$

$$X3.2 = \lambda_{x11}X3 + \delta 11$$

$$X3.3 = \lambda_{x12}X3 + \delta 12$$

$$X3.4 = \lambda_{x13}X3 + \delta 13$$

$$X3.5 = \lambda_{x14}X3 + \delta 14$$

$$X3.6 = \lambda_{x15}X3 + \delta 15$$

$$X3.7 = \lambda_{x16}X3 + \delta 16$$

$$X3.8 = \lambda_{x17}X3 + \delta 17$$

Variabel Laten Endogen

$$Y1.1 = \lambda_{y1}Y1 + \epsilon 1$$

$$Y1.2 = \lambda_{y2}Y2 + \epsilon 2$$

$$Y1.3 = \lambda_{y3}Y1 + \epsilon 3$$

$$Y1.4 = \lambda_{y4}Y1 + \epsilon 1$$

$$Y1.5 = \lambda_{y5}Y2 + \varepsilon_2$$

$$Y1.6 = \lambda_{y6}Y1 + \varepsilon_3$$

$$Y1.7 = \lambda_{y7}Y1 + \varepsilon_3$$

$$Y1.8 = \lambda_{y8}Y1 + \varepsilon_3$$

b. *Inner Model*

Sistem persamaan *inner model* sebagai berikut :

$$X3 = X1\gamma_2 + X2\gamma_3 + \delta_3$$

$$Y1 = X1\gamma_1 + X2\gamma_4 + X3\gamma_5 + \zeta_1$$

Dimana :

λ_x = Lamnda, loading faktor variabel laten eksoden

λ_y = Lamnda, loading faktor variabel laten endogen

γ = Gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

δ = Delta, galat pengukuran pada variabel manifes untuk variabel laten eksogen

ε = Epsilon, galat pengukuran pada variabe; manifes untuk

3.5.1.5 Evaluasi Model

Menurut Gozali dan Latan (2015), metode evaluasi PLS dilakukan dengan melihat outer model dan inner model. Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Untuk outer model dengan indikator refleksif, evaluasi dilakukan melalui validitas konvergen dan diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Lebih lanjut dikatakan oleh Ghozali dan Latan (2015), evaluasi model struktural atau inner bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variable laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai R-square untuk konstruk

laten endogen, evaluasi f^2 yang digunakan untuk melihat efek prediktor pengaruh variabel laten. Stone-Geisser (Q^2) digunakan untuk menguji predictive relevance. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan prosedur resampling yaitu bootstrapping untuk memperoleh stabilisasi dan estimasi.

1. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Menurut Ghazali dan Latan (2015) evaluasi outer model dilakukan dengan menguji validitas convergent dan discriminant. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifes variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas convergent indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk dan AVE untuk tiap-tiap variabel.

Tabel 3.3

Ringkasan *Rule of Thumbs* Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas & Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas Konvergen	Loading Factors	> 0.70 untuk Confirmatory Research
		> 0.60 untuk Exploratory Research
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0.50 untuk Exploratory Research (Chin, 1998)
		> 0.50 untuk Confirmatory maupun Exploratory Research
Validitas Diskriminan	Cross Loading	Loading ke konstruk lain lebih rendah daripada nilai Loading ke konstruknya
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>0.70 untuk Confirmatory & Exploratory Research diterima
		>0.60 masih dapat diterima untuk Exploratory Research
	Composite Reliability	>0.70 untuk Confirmatory Research >0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk Exploratory Research

Sumber : Ghazali dan Latan (2015)

Lebih lanjut dikatakan oleh Ghozali dan Latan (2015) bahwa validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifes variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas discriminant dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading dan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Menurut Ghozali dan Latan (2015) pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS3.0, reliabilitas konstruk dengan indikator refleksif dilakukan dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Ringkasan rule of thumbs evaluasi model pengukuran refleksif dapat dilihat pada Tabel 3.3.

2. *Inner Model* (Model Struktural)

Menurut Ghozali dan Latan (2015) evaluasi model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi model struktural, f^2 , dan Q^2 . Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Perhitungan f^2 menurut Hair et al. (2014) didasarkan pada selisih nilai R^2 semula dengan nilai R^2 variabel endogen bilamana variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Nilai yang timbul dari hasil pengurangan R^2 tersebut adalah f^2 , yang digunakan untuk melihat efek prediktor pengaruh variabel laten. Q^2 digunakan untuk melihat predictive relevance. Ringkasan

rule of thumbs evaluasi model struktural dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini .

Tabel 3.4
Ringkasan *Rule of Thumbs* Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Kriteria	<i>Rule of Thumbs</i>
R-Square	Chin 0.67 Kuat 0.33 Moderat 0.19 Lemah
	Hair 0.75 Kuat 0.50 Moderat 0.25 Kecil
Effect Size F^2	0.02 kecil 0.15 sedang 0.35 besar
Q^2 Predictive Relevance	>0 model memiliki predictive relevance <0 model kurang memiliki predictive relevance

Sumber : Ghozali dan Latan (2015)

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dan nilai t-tabel sebesar 1,96 atau nilai $P < 0.05$.

Sehingga :

- Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel [$t\text{-statistik} < 1,96$] atau nilai $P < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel [$t\text{-statistik} < 1,96$] atau nilai $P > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Keadilan Organisasi

Y = Kepuasan Kerja

Z = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

- Untuk T-1
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
 H_a = Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
- Untuk T-2
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
 H_a = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
- Untuk T-3
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
 H_a = Terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT X.
- Untuk T-4
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.
 H_a = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

- Untuk T-5
 - Ho = Tidak terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.
 - Ha = Terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.
- Untuk T-6
 - Ho = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X dengan kepuasan kerja sebagai mediating.
 - Ha = Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X dengan kepuasan kerja sebagai mediating.
- Untuk T-7
 - Ho = Tidak terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X dengan kepuasan kerja sebagai mediating.
 - Ha = Terdapat pengaruh antara keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT X dengan kepuasan kerja sebagai mediating.

3.5.1.6 Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel

dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

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

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

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

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009) atau dapat dilihat dari nilai P-Value, jika nilai P-Value $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.