

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. KONE Indo Elevator, Jakarta. Sedangkan ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada iklim organisasi, dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap perilaku OCB dengan motivasi kerja sebagai mediator sehingga perusahaan memiliki daya saing yang baik di tengah persaingan usaha yang semakin ketat.

#### **3.2 Teknik Penentuan Populasi atau Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan kelompok manusia, kejadian, maupun bidang kajian yang ingin diteliti lebih lanjut oleh peneliti (Sekaran, 2013: 240). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *New Equipment Business* (NEB) yang berjumlah 153 karyawan. Berikut data jumlah karyawan pada bagian divisi *New Equipment Business* (NEB):

**Tabel 3.1**  
**Populasi Pada Divisi *New Equipment Business* (NEB)**

No	Jabatan	Jumlah
1	Project Direktur	3
2	Installasion Manager	2
3	Project Manager	21
4	Site Manager	21
5	Project Engineer/Controler	16
6	Installation Supervisor	20
7	Foreman	22
8	Speciality (Tester, Field Trainer, Quality, Safety, Drafter)	48
<b>Total</b>		<b>153</b>

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sekaran (2013:242). Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Mengingat peneliti tidak mungkin menjadikan jumlah populasi secara keseluruhan karena adanya keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti menggunakan sampel. Apa yang berlaku dari sampel tersebut kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi diupayakan benar-benar representative (mewakili). Jumlah anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang diinginkan. Semakin besar tingkat kesalahan, maka semakin kecil jumlah sampel yang digunakan dan sebaliknya, semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang digunakan. Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Menggunakan rumus Slovin, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$N = \frac{153}{1 + 153 (0,05)^2}$$

$$N = 110$$

Jadi, dapat diketahui berdasarkan dari perhitungan diatas maka diperoleh sampel dalam penelitian ini adalah 110 orang responden yang akan dijadikan sebagai ukuran sampel penelitian.

### 3.3 Metode Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu hasil angket/kuesioner, buku serta literatur mengenai pengaruh iklim organisasi dan keterikatan karyawan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di PT. KONE Indo Elevator.

Sekaran (2013) menyatakan data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden pada karyawan di PT. KONE Indo Elevator dimana dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Angket (Kuesioner) Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden, sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Pertanyaan yang terdapat dalam instrument survei biasanya disusun ke dalam sebuah kuesioner yang dapat diisi sendiri oleh responden (Sekaran, 2013).

### **3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden yang diperoleh melalui metode survei yaitu kuesioner.

Kuesioner adalah satu set pertanyaan tertulis yang telah dirancang sebelumnya akan dijawab oleh responden, biasanya berupa alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2013:147). Teknik pengumpulan data menggunakan pembagian kuisisioner kepada seluruh karyawan swasta. Proses penyebaran kuisisioner dilakukan secara *online* dan penyebaran kuisisioner secara *online* menggunakan aplikasi “*google docs*” yang kemudian *link* kuisisioner

tersebut dibagikan melalui akun media sosial kepada responden yang sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan oleh penulis.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan metode pengukuran data Skala Likert yang terdiri dari lima skala poin yaitu, pernyataan, sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Skala ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar responden merasa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuisisioner untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**

**Skor Skala Likert Dalam Setiap Pernyataan**

<b>Kode</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:38).

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu “mengenai iklim organisasi, dan keterikatan karyawan terhadap perilaku OCB dengan motivasi

kerja sebagai mediator”, maka penulis mengelompokkan variabel-variabel dalam judul tersebut dalam 3 (tiga) variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*), variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel intervening (*interevening variable*) seperti sebagai berikut:

1. *Independent variable*

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sekaran (2013:4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah mengenai iklim organisasi, dan keterikatan karyawan ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sekaran, 2013:4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan perilaku OCB sebagai variabel terikat atau dependen.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak bisa diamati dan diukur (Sekaran, 2013:5). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen.

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala yang membedakan kategori berdasarkan tingkat atau urutan. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Dimensi/ Indikator	No Pertanyaan	Skala Pengukuran
1	Iklm Organisasi (X1)	Iklm organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstrom (2000)	1. Konformitas 2. Tanggung Jawab 3. Standar Pelaksanaan Pekerjaan 4. Imbalan 5. Kejelasan Organisasi 6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok 7. Kepemimpinan	1,2,3  4,5,6  7,8,9  10,11,12 13,14,15  16,17,18  19,20,21	Likert 1-5
2	Keterikatan Karyawan (X2)	<i>Employee engagement</i> adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh dalam pekerjaannya. Hughes dan Rog (2008)	1. Kekuatan 2. Dedikasi 3. Keasyikan	22,23,24 25,26,27 28,29,30	Likert 1-5



Lanjutan Tabel Tabel 3.3

No	Variabel	Definisi	Dimensi/ Indikator	No Pertanyaan	Skala Pengukuran
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	OCB merupakan sebuah perilaku yang bersifat kontributif yang dilakukan oleh setiap individu yang dilakukan secara sukarela melebihi peran yang dimiliki di dalam lingkungan kerja dalam upaya mencapai job achievement. (Shen dan Benson, 2016)	1. Altruisme 2. Hati nurani 3. Sportivitas 4. Sopan santun 5. Kebaikan masyarakat	31,32,33 34,35,36 37,38,39 40,41,42 43,44,45	Likert 1-5
4	Motivasi (Z)	Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Luthans (2011:189)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Untuk Diterima 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	46,47,48 49,50,51 52,53,54 55,56,57 58,59,60 61,62,63	Likert 1-5

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian

### 3.5 Metode Analisis

*Partial Least Square* (PLS) adalah salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS dikembangkan sebagai alternatif apabila teori yang digunakan lemah atau indikator yang tidak memenuhi model pengukuran reflektif atau data tidak berdistribusi normal (Gendro Wiyono, 2011).

SEM merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi. Metode regresi sendiri merupakan metode yang paling sering digunakan para peneliti kuantitatif (Hussein, 2015).

Perbedaan antara PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah terletak pada tujuan penggunaan. SEM berbasis kovarian bertujuan untuk mengestimasi atau memperkirakan model untuk pengujian teori yang digunakan, sedangkan SEM Varian bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori. Perbandingan SEM berbasis kovarian dan SEM berbasis varian dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4

## Perbandingan SEM Berbasis Kovarian Dan SEM Berbasis Varian

Parameter Pemanding	LISREL Dan AMOS	PLS
Keunggulan	Canggih dan handal untuk model estimasi pada pengujian teori dan pada model yang kompleks atau hipotesis model.	Informasi yang dihasilkan efisien dan mudah untuk diinterpretasikan terutama pada model yang kompleks atau hipotesis model, dapat digunakan pada data kecil, data tidak harus berdistribusi normal, linearitas dan heteroskedastisitas, serta dapat digunakan pada indikator yang bersifat reflektif maupun formatif.
Keterbatasan	Rumit dan data disyaratkan besar, asumsi normalitas dan indikator yang bersifat reflektif terhadap variabel latennya.	Lemah secara statistika dalam mengestimasi model, aplikasi perangkat lunak yang dikembangkan masih terbatas sehingga masih membutuhkan aplikasi perangkat lunak lain untuk menghasilkan output tertentu.
Ukuran Sampel	Estimasi LISREL membutuhkan sampel besar.	Dapat dijalankan meskipun sampel kecil
Basis Teori	Harus memiliki dasar teori yang kuat	Dapat menguji model penelitian dengan dasar teori yang lemah.
Asumsi Distribusi	Harus memenuhi asumsi distribusi normal	Tidak mensyaratkan data terdistribusi normal
Sifat konstruk	Reflektif	Reflektif dan formatif

Sumber : Peneliti.

PLS dan SEM memiliki perbedaan yang cukup signifikan, yaitu PLS dapat digunakan untuk model dengan hubungan konstruk dengan indikator yang bersifat reflektif maupun formatif, sedangkan SEM hanya dapat digunakan untuk model hubungan yang bersifat reflektif saja. Kelebihan dari metode PLS yakni data tidak harus berdistribusi normal. Selain itu, indikator dengan skala kategori, ordinal,

interval sampai dengan rasio dapat digunakan pada model yang sama serta ukuran sampel pada PLS tidak harus besar dengan sampel kurang dari 100 (Sofyani, n.d.).

Kelemahan dari PLS yaitu distribusi data tidak dapat diketahui secara pasti sehingga tidak dapat menilai signifikansi statistik, namun kelemahan ini dapat diatasi dengan menggunakan metode resampling (*Bootstrap*). Menurut Willy Abdillah (2017), keunggulan dan kekurangan dari PLS dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3.5**

**Keunggulan Dan Kekurangan PLS**

<b>Keunggulan</b>	<b>Kelemahan</b>
1. del Kompleks yaitu dapat memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen	1. Sulit mengintrepretasikan loading variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan crossproduct yang tidak ada
2. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen	2. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses bootstraping terlebih dahulu
3. Hasil tetap kokoh meskipun terdapat <i>missing value</i>	3. Terbatas pada pengujian model estimasi statistika
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis <i>cross product</i> yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi	
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif	
6. Dapat Digunakan pada sampel kecil	
7. Data tidak harus berdistribusi normal	
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda	

Sumber: Peneliti

### 3.5.1 Pemodelan SEM dengan PLS (*Patial Least Square*)

Berikut ini langkah-langkah untuk membuat pemodelan dalam penggunaan SEM dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hubungan antar variabel

Model struktural yang dianalisis, memenuhi model refleksi dengan seluruh indikator dari variabel eksogen: Iklim Organisasi (X1), dan Keterikatan Karyawan (X2). Untuk konstruk formatif yang dianalisis dengan semua indikator dari variabel endogen: *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan Motivasi (Z)

2. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*)

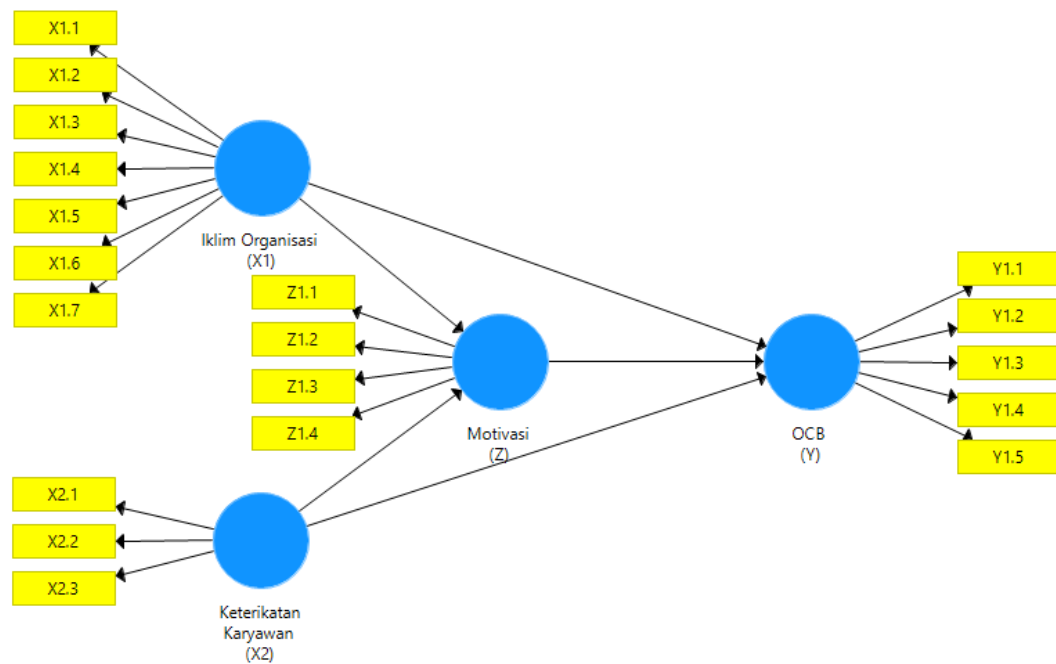
Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahapan pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur (*Path diagram*) yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam SEM dikenal istilah faktor *construct* yaitu konsep-konsep dengan dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Maka akan ditentukan alur sebab-akibat dari konstruk yang akan dipakai. Diagram alur hubungan antar konstruk ditunjukkan melalui anak panah. Anak panah lurus menunjukkan hubungan kausalitas langsung antara satu konstruk dengan konstruk yang lain. Pada garis lengkung antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya, menunjukkan korelasi antara konstruk. Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu:

a. Konstruk eksogen (*Exogenous Construct*)

Dikenal sebagai variabel independent yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Secara diagramatis konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

b. Konstruk endogen (*Endogenous Construct*)

Merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya. Tetapi konstruk endogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. Disajikan diagram alur dari penelitian pada gambar 3.1



**Gambar 3.1** Diagram alir penelitian (*Software SmartPLS 3.0*)

**Tabel 3.7**

**Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Simbol
1	Iklim Organisasi (X1)	1. Konformitas	X1.1
		2. Tanggung Jawab	X1.2
		3. Standar Pelaksanaan Pekerjaan	X1.3
		4. Imbalan	X1.4
		5. Kejelasan Organisasi	X1.5
		6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok	X1.6
		7. Kepemimpinan	X1.7
2	Keterikatan Karyawan (X2)	1. Kekuatan	X2.1
		2. Dedikasi	X2.2
		3. Keasyikan	X2.3

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Dimensi/Indikator	Simbol
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	1. Altruisme	Y1.1
		2. Hati nurani	Y1.2
		3. Sportivitas	Y1.3
		4. Sopan santun	Y1.4
		5. Kebaikan masyarakat	Y1.5
4	Motivasi (Z)	1. Kebutuhan fisiologis	Z1.1
		2. Kebutuhan rasa aman	Z1.2
		3. Kebutuhan Untuk Diterima	Z1.3
		4. Kebutuhan Akan Penghargaan	Z1.4
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Z1.5

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan

#### a. Konversi persamaan model pengukuran

Digunakan untuk menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel latennya.

Tabel 3.8

#### Model pengukuran

Variabel Laten eksogen (refleksif)	Variabel Laten Endogen (Formatif)
<b>Variabel Iklim Organisasi</b>	<b>Variabel OCB</b>
$X1.1 = \lambda_{X1.1} X1 + \delta_1$	$Y1.1 = \lambda_{Y1.1} Y1 + \delta_1$
$X1.2 = \lambda_{X1.2} X1 + \delta_2$	$Y1.2 = \lambda_{Y1.2} Y1 + \delta_2$
$X1.3 = \lambda_{X1.3} X1 + \delta_3$	$Y1.3 = \lambda_{Y1.2} Y1 + \delta_3$
$X1.4 = \lambda_{X1.4} X1 + \delta_4$	$Y1.4 = \lambda_{Y1.2} Y1 + \delta_4$
$X1.5 = \lambda_{X1.5} X1 + \delta_5$	$Y1.5 = \lambda_{Y1.2} Y1 + \delta_5$
$X1.6 = \lambda_{X1.6} X1 + \delta_6$	
$X1.7 = \lambda_{X1.7} X1 + \delta_7$	
<b>Variabel Keterikatan Karyawan</b>	<b>Variabel Motivasi</b>
$X2.1 = \lambda_{X2.1} X2 + \delta_1$	$Z1.1 = \lambda_{Z1.1} Z1 + \delta_1$
$X2.2 = \lambda_{X2.1} X2 + \delta_1$	$Z1.2 = \lambda_{Z1.2} Z1 + \delta_2$
$X2.3 = \lambda_{X2.1} X2 + \delta_1$	$Z1.3 = \lambda_{Z1.3} Z1 + \delta_3$
	$Z1.4 = \lambda_{Z1.4} Z1 + \delta_4$
	$Z1.5 = \lambda_{Z1.5} Z1 + \delta_5$



b. Persamaan struktural (*Structural Equation*)

Digunakan untuk menggambarkan hubungan kausalitas antarvariabel laten. Persamaan struktural dapat disusun sebagai berikut:

$$\eta_i = \sum_j \beta_{ji} \eta_j + \sum_i \gamma_{ji} \xi_i + \zeta_i$$

Keterangan :

$\beta_{ji}$  dan  $\gamma_{ji}$  = Koefisien jalur menghubungkan variabel Independen  $\xi$  dan  $\eta$  dengan variabel dependen

$i$  dan  $\zeta_i$  = tingkat kesalahan pengukuran (*inner residual error*)

### 3.5.2 Evaluasi model *SmartPLS v.3.0*

Model evaluasi PLS dilakukan dengan 3 cara menilai *outler* model dan *inner* model:

1. Model pengukuran (*outler model*)

Evaluasi ini dilakukan untuk menilai validasi dan reliabilitas model. *Outler* model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent* dan *discriminat* pada indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Pengujian yang dilakukan pada *outler* model pada *SmartPLS* adalah, Jogiyanto, (2011:76):

a. *Convergent Validity*

Validitas *konvergen* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harus berkorelasi tinggi. Uji konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk)

indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outlier loading* sebesar  $>0.7$

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi apabila dua instrumen yang berbeda mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Metode lain digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. *Nilai cross loading* yang direkomendasikan setiap variabel harus  $>0.7$  dalam satu variabel, akar AVE  $>$  korelasi variabel laten.

c. *Composite Reliability*

Melakukan Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi interval alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam *partial least square* (PLS) menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu

konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7. Rumus perhitungan *composite reliability* adalah;

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum_i Var(\varepsilon_i))}$$

Keterangan:

$pc$  = *composite reliability*

$Var(\varepsilon_i) = 1 - \lambda_1^2$

$\lambda$  = *standardize loading factor*

d. *Average Variance Exstracted (AVE)*

Nilai *square root of average variance extracted (AVE)* digunakan untuk menilai *discriminant validity* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Rumus perhitungan *average variance extracted* sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_i^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan:

$\lambda$  = *standardize loading factor*

$i$  = *number of indicators*

2. Evaluasi *Inner Model*

Setelah melakukan *evaluasi outler model* yaitu model pengukuran variabel laten, langkah berikutnya berikutnya adalah evaluasi model persamaan struktural (*inner model*) yang menjelaskan pengaruh model laten independen terhadap variabel laten dependen. Berikut ini tahapan evaluasi *inner model* yaitu, Widarjono (2010:277-278):

a. Signifikan dan besarnya pengaruh variabel laten independen

Tujuan dari pengujian ini, untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel laten dependen melalui uji t. Selain pengujian ini juga bisa melakukan evaluasi besarnya pengaruh variabel laten independen dengan melihat koefisien analisis jalurnya (*path coefficient*).

b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Tujuan dari pengujian ini untuk mengukur seberapa besar variasi variabel laten dependen dijelaskan oleh variabel laten dependen, nilai koefisien determinan dikatakan baik apabila nilai  $R^2 \geq 0,70.89$ . Total nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menghitung secara manual *goodness of fit* (GOF). Rumus perhitungan *goodness of fit* (GOF) sebagai berikut:

$$GoF = \sum \sqrt{Communalit y x R^2}$$

Keterangan :

GOF = Kelayakan model ukuran utama

$R^2$  = *Coefficient of determination*

*Communalit y* = ukuran kualitas model ( $\frac{1}{p_j} \sum_{h=1}^{p_j} kolerasi^2(x, y)$ )

### 3.5.3 Hipotesis Statistika

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel iklim organisasi (X1),

keterkaitan karyawan (X2), OCB (Y) dan motivasi kerja (Z) dengan menggunakan uji pengaruh langsung dan tidak langsung, sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung dapat dilakukan dengan melihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan nilai t-tabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,659 dan (*P-Value*) pada taraf signifikansi 0,05 (*one tailed*). Batasan untuk menerima dan menolak hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1,659$  yang mana jika nilai t-statistik berada pada rentang -1,659 hingga 1,659 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol ( $H_0$ ). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *path coefficient* untuk menguji model struktural. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Tes)

Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu komitmen. Menurut Baron dan Kenny, dalam Ghazali (2015:96), variabel disebut *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel predictor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian hipotesis *intervening* dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel

dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (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  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai tstatistik dari koefisien ab dengan rumus:

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

Nilai tstatistik tersebut dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 5%, yaitu  $\geq 1,659$ . Jika nilai tstatistik lebih besar dari nilai ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi Ghazali (2015:96).