

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 14 (empat belas) SMK Negeri yang berlokasi di Jakarta Pusat. Keempat belas sekolah tersebut yaitu SMK Negeri 39, SMK Negeri 16, SMK Negeri 14, SMK Negeri 31, SMK Negeri 19, SMK Negeri 38, SMK Negeri 2, SMK Negeri 34, SMK Negeri 1, SMK Negeri 27, SMK Negeri 21, SMK Negeri 3, SMK Negeri 44, SMK Negeri 54. Peneliti memilih beberapa sekolah ini sebagai objek Penelitian karena memiliki masalah sesuai dengan variabel yang sedang diteliti yaitu kepemimpinan diri, efikasi diri, dan *organizational citizenship behaviour*. Peneliti melakukan pengamatan karena terdapat masalah rendahnya *organizational citizenship behaviour* guru yang diakibatkan oleh adanya kepemimpinan diri dengan dimediasi oleh efikasi diri yang rendah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, terhitung dari bulan April 2020 sampai dengan September 2020. Waktu tersebut merupakan waktu

yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2015) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survei. Menurut (Sugiyono, 2015) pengertian metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

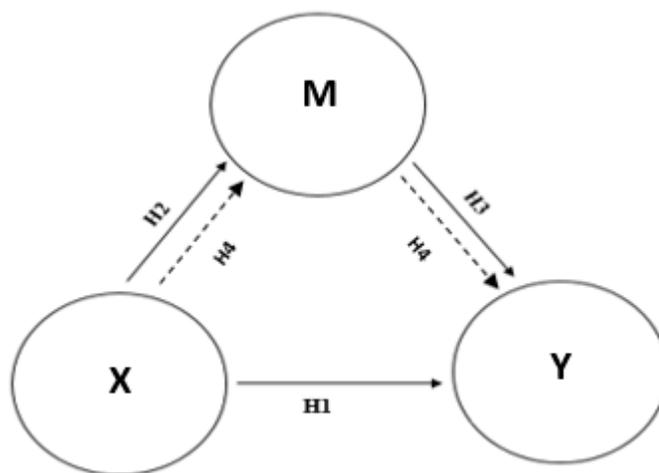
Metode survei yang digunakan adalah *Project.id*. *Project.id* adalah *online tool* atau aplikasi untuk membuat survei desain sesuai dengan keinginan peneliti. *Project.id* dapat membantu untuk mengumpulkan informasi dan data yang berasal dari survei yang dibuat oleh peneliti.

Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel. Meliputi variable bebas (*independent*) yaitu kepemimpinan diri (X_1), Varibel terikat (*dependent*) yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (Y) dan variable mediasi yaitu efikasi diri (M).

2. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan diri (X_1) terhadap *organizational citizenship behaviour* (Y) dimediasi oleh efikasi diri (X_2). Konstelasi pengaruh variable X_1 , X_2 , terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Keterangan:

X : Kepemimpinan Diri

M : Efikasi Diri

Y : Organizational Citizenship Behaviour

—————→ : Arah Pengaruh Langsung

-----→ : Arah Pengaruh Tidak Langsung

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Banyaknya individu atau elemen yang merupakan anggota populasi disebut sebagai ukuran populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Jakarta Pusat yang terdiri dari 644 guru dari 14 (empat belas) SMK Negeri.

2. Sampel

(Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling*. Teknik *sampling* dalam penelitian ini merupakan sampel acak sederhana yaitu *simple random sampling* dimana didalamnya setiap individu dalam populasi memiliki

kemungkinan yang sama untuk dipilih. Sampel ditentukan dengan tabel Isaac Michael dengan taraf kesalahan 5%.

Dengan menggunakan tabel Isaac Michael penentuan jumlah sampel yang didapat adalah 225 guru.

D. Jenis Sumber Data

1. Kepemimpinan Diri (*Self Leadership*)

Kepemimpinan diri atau *Self leadership* sebagai variabel X termasuk ke dalam data primer. Data yang diperoleh melalui survei langsung kepada guru dengan mengisi kuesioner online dengan menggunakan *Google Form* dengan melakukan penyebaran angket tentang kepemimpinan diri pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.

2. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel Y termasuk ke dalam data primer. Data yang diperoleh melalui survei langsung kepada guru dengan mengisi kuesioner online dengan menggunakan *Google Form* dengan melakukan penyebaran angket tentang *Organizational Citizenship Behaviour* pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.

3. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri atau *Self efficacy* sebagai variabel M termasuk ke dalam data primer. Data yang diperoleh melalui survei langsung kepada guru

dengan mengisi kuesioner online dengan menggunakan *Google Form* tentang Efikasi diri pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu : kepemimpinan diri sebagai variabel bebas (*independent*), *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel terikat (*dependen*) dan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan Diri (*Self Leadership*)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan diri atau *Self leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk menetapkan tujuan dan memotivasi diri yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan diri merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner skala likert, yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu: Strategi yang berfokus pada perilaku (*Behavior focused strategies*), Strategi penghargaan alami (*Natural reward strategies*), Strategi pola pikir konstruktif (*Constructive thought pattern strategies*) dengan menggunakan skala *revised self-leadership questionnaire* (RSLQ) yang dikemukakan oleh (Houghton & Neck, 2014)

c. Instrumen Kepemimpinan Diri

Kisi-kisi instrumen pada bagian ini digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan diri, juga untuk memberikan ilustrasi seberapa jauh instrumen ini dapat menggambarkan indikator dari variabel kepemimpinan diri. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kepemimpinan diri dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Table 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Diri

No	Dimensi	Pernyataan	Sumber
1	<i>Behavior focused strategies</i>	<p>Saya menetapkan tujuan spesifik untuk kinerja saya sendiri</p> <hr/> <p>Saya bekerja menuju sasaran spesifik yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri</p> <hr/> <p>Saya memikirkan tujuan yang ingin saya capai di masa depan</p> <hr/> <p>Saya menulis tujuan khusus untuk kinerja saya sendiri</p> <hr/> <p>Ketika saya melakukan sesuatu dengan baik, saya menghargai diri saya dengan acara khusus seperti makan malam, film, perjalanan belanja, dll.</p> <hr/> <p>Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya sering memberi hadiah pada diri sendiri dengan sesuatu yang saya sukai</p> <hr/> <p>Saya cenderung memikirkan diri saya sendiri ketika kinerja saya buruk</p> <hr/> <p>Saya cenderung tangguh pada diri saya sendiri dalam pemikiran saya ketika saya belum menyelesaikan tugas dengan baik</p> <hr/> <p>Saya merasa bersalah ketika melakukan dan mengerjakan tugas dengan buruk</p> <hr/> <p>Saya terkadang secara terbuka mengungkapkan ketidak senangan terhadap diri saya ketika saya belum melakukannya dengan baik</p>	(Houghton & Neck, 2014), (Sesen, Tabak, & Arli, 2017), (Marshall, Kiffin-Petersen, & Soutar, 2012), (Zembar, Ciftci, & Duranpopulasi, 2020)

		<p>Saya membuat poin untuk mengetahui seberapa baik saya bekerja di tempat kerja (sekolah)</p> <p>Saya memperhatikan seberapa baik yang saya lakukan dalam pekerjaan saya</p> <p>Saya melacak kemajuan saya pada proyek yang sedang saya kerjakan</p> <p>Saya menggunakan catatan tertulis untuk mengingatkan diri sendiri tentang apa yang harus saya capai</p> <p>Saya menggunakan pengingat konkret (misal Catatan dan daftar) untuk membantu saya fokus pada hal-hal yang perlu saya capai</p>
2	<i>Natural reward strategis</i>	<p>Saya memfokuskan pemikiran saya pada aspek-aspek yang menyenangkan dari kegiatan pekerjaan saya (sekolah)</p> <p>Saya mencoba mengelilingi diri saya dengan benda-benda dan orang-orang yang menunjukkan perilaku yang saya inginkan</p> <p>Ketika saya punya pilihan, saya mencoba melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya sukai daripada hanya mencoba menyelesaikannya</p> <p>Saya mencari kegiatan di dalam pekerjaan yang saya sukai</p> <p>Saya menemukan cara favorit saya sendiri untuk menyelesaikan sesuatu</p>
3	<i>Constructive thought pattern strategies</i>	<p>Saya menggunakan imajinasi saya untuk membayangkan diri saya melakukan tugas-tugas penting dengan baik</p> <p>Saya membayangkan diri saya berhasil melakukan tugas sebelum saya melakukannya</p> <p>Terkadang saya membayangkan kinerja yang sukses di benak saya sebelum saya benar-benar melakukan tugas</p> <p>Saya sering berlatih secara mental, merupakan cara saya berencana untuk menghadapi tantangan sebelum saya benar-benar menghadapi tantangan</p> <p>Terkadang saya berbicara kepada</p>

diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala saya) untuk membantu saya mengatasi masalah-masalah sulit yang saya hadapi

Terkadang saya berbicara pada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala) untuk mengatasi situasi yang sulit

Ketika saya dalam situasi yang sulit, terkadang saya akan berbicara pada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala) untuk membantu saya melewatinya

Saya memikirkan kepercayaan dan asumsi saya sendiri setiap kali saya menghadapi situasi yang sulit

Saya mencoba mengevaluasi diri secara akurat terhadap keyakinan mengenai situasi yang saya hadapi

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dengan menggunakan skala Likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban sebagai berikut :

Table 3.2 Skala Penilaian Instrumen Kepemimpinan Diri

No	Alternatif Jawaban	Item positif	Item Negatif
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1
2	Tidak Setuju (TS)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Setuju (S)	2	4
5	Sangat Setuju (SS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri atau *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu yang ditunjukkan dengan mempunyai level atau tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan berfungsi di berbagai aktivitas, dan mempunyai kekuatan untuk bertahan dengan usahanya.

b. Definisi Operasional

Efikasi Diri merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner skala *likert*, yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu: *personal teaching efficacy belief scale* dan *science teaching outcome expectancy scale* dengan menggunakan skala *Teaching Efficacy Belief Instrument Scale* yang dikemukakan oleh (Enochs & Riggs, 1990).

c. Instrumen Efikasi Diri

Kisi-kisi instrumen pada bagian ini digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri, juga untuk memberikan ilustrasi seberapa jauh instrumen ini dapat menggambarkan indikator dari variabel efikasi diri. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel efikasi diri dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Table 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri

No	Dimensi	Pernyataan	Sumber
1	<i>Personal Teaching Efficacy</i>	Saya akan terus menemukan cara yang lebih baik untuk mengajar	(Enochs & Riggs, 1990), (Bleicher, 2004), (Arigbabu &

	<p>Bahkan jika saya berusaha sangat keras, saya tidak akan mengajar hal sulit seperti halnya kebanyakan mata pelajaran</p> <p>Saya tahu langkah-langkah yang diperlukan untuk mengajarkan konsep mengajar secara efektif</p> <p>Saya tidak akan terlalu efektif dalam memonitor eksperimen</p> <p>Saya biasanya akan mengajar secara tidak efektif</p> <p>Saya memahami konsep mengajar dengan cukup baik agar efektif dalam mengajar</p> <p>Saya akan kesulitan menjelaskan kepada siswa pada saat mengajar.</p> <p>Saya biasanya dapat menjawab pertanyaan siswa</p> <p>Saya bertanya-tanya apakah saya akan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk ilmu guru</p> <p>Diberi pilihan, saya tidak akan mengundang kepala sekolah untuk mengevaluasi pengajaran saya</p> <p>Ketika seorang siswa mengalami kesulitan memahami konsep, saya biasanya akan bingung bagaimana membantu siswa memahami.</p> <p>Saat mengajar, saya biasanya akan menerima pernyataan siswa</p> <p>Saya tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk mengarahkan siswa</p>	<p>Oludipe, 2010), (Glackin & Hohenstein, 2018)</p>
2	<p><i>Science Teaching Outcome Expectancy</i></p> <p>Ketika seorang siswa melakukan lebih baik dari biasanya dalam belajar, seringkali karena guru mengerahkan sedikit usaha ekstra</p> <p>Ketika nilai siswa meningkat, seringkali karena guru mereka telah menemukan pendekatan</p>	

pengajaran yang lebih efektif

Jika siswa kurang berprestasi,
kemungkinan besar karena
pengajaran tidak efektif

Ketidak mampuan latar
belakang siswa dapat diatasi
dengan pengajaran yang baik

Rendahnya prestasi siswa
umumnya tidak dapat
disalahkan pada guru mereka

Ketika anak berprestasi rendah
berkembang dalam pelajaran,
biasanya karena perhatian
ekstra yang diberikan oleh
guru

Upaya yang meningkat dalam
pengajaran menghasilkan
sedikit perubahan dalam
pencapaian siswa

Guru umumnya bertanggung
jawab atas pencapaian siswa

Prestasi siswa secara langsung
berkaitan dengan efektivitas
guru mereka dalam pengajaran

Jika orang tua berkomentar
bahwa anak mereka
menunjukkan minat yang
lebih besar, itu mungkin
karena guru anak tersebut

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dengan menggunakan skala *Likert* telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban sebagai berikut :

Table 3.4 Skala Penilaian Instrumen Efikasi Diri

	Alternatif Jawaban	Item positif	Item Negatif
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1
2	Tidak Setuju (TS)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Setuju (S)	2	4
5	Sangat Setuju (SS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti

3. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

a. Definisi Konseptual

Organizational citizenship behaviour dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. *Organizational citizenship behaviour* juga dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melebihi permintaan tugas.

b. Definisi Operasional

Organizational citizenship behaviour merupakan data primer yang diukur dengan kuesioner skala *likert*, yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu: *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Altruism* dengan menggunakan skala *OCB Scale* yang dikemukakan oleh (Dipaola & Hoy, 2005).

c. Instrumen *Organizational Citizenship Behaviour*

Kisi-kisi instrumen pada bagian ini digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behaviour*, juga untuk memberikan ilustrasi seberapa jauh instrumen ini dapat menggambarkan indikator

dari variabel *organizational citizenship behaviour*. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel *organizational citizenship behaviour* dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Organizational Citizenship Behaviour

No	Dimensi	Pernyataan	Sumber
1	<i>Altruism</i>	Guru dengan sukarela membantu guru baru Guru berinisiatif memperkenalkan diri pada pengganti dan membantu mereka	(Dipaola & Hoy, 2005), (da Neves, 2009), (Yilmaz & Taşdan, 2009), (Wagner, 2011)
2	<i>Conscientiousness</i>	Guru membantu siswa pada waktu mereka sendiri Guru membuang banyak waktu di kelas Guru segera memulai kelas dan menggunakan waktu kelas secara efektif	
3	<i>Sportmanship</i>	Guru secara sukarela mensponsori kegiatan ekstra kulikuler Guru membuat saran motivatif untuk meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan	
4	<i>Courtesy</i>	Guru datang untuk bekerja dan rapat tepat waktu Guru memberi tahu rekan kerja sebelumnya tentang perubahan jadwal atau rutinitas Guru memberikan terlalu banyak kesibukan	
5	<i>Civic Virtue</i>	Guru sukarela untuk membantu komite baru Komite guru di sekolah ini bekerja secara produktif	

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrument penelitian, responden dengan menggunakan skala *Likert* telah

disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban sebagai berikut :

Table 3.6 Skala Penilaian Instrumen Organizational Citizenship Behaviour

No	Alternatif Jawaban	Item positif	Item Negatif
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1
2	Tidak Setuju (TS)	4	2
3	Ragu-Ragu (R)	3	3
4	Setuju (S)	2	4
5	Sangat Setuju (SS)	1	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan konstruk penelitian. Model awal penelitian ini terdiri tiga variabel yang terdiri dari satu variabel *independen* yaitu kepemimpinan diri, satu variabel *dependen* yaitu *organizational citizenship behaviour*, dan satu variabel mediasi yaitu efikasi diri. Kemudian model awal penelitian ini memiliki tiga puluh sembilan pernyataan yang terdiri dari dua puluh sembilan pernyataan kepemimpinan diri, dua belas pernyataan *organizational citizenship behaviour*, dan dua puluh tiga pernyataan efikasi diri. Dalam model penelitian awal, setelah dilakukan perhitungan maka terdapat empat belas pernyataan yang tidak valid. Selanjutnya, indikator yang sudah teruji

validitasnya akan dijadikan untuk model penelitian berikutnya. Berikut adalah instrumen pernyataan untuk model awal penelitian pada tabel 3.7

Tabel 3.7 Instrumen Awal Penelitian

Variabel	Dimensi	Pernyataan	<i>Loading Factor</i>
Kepemimpinan Diri	<i>Behaviour Focused Strategies</i>	Saya menetapkan tujuan spesifik untuk kinerja saya sendiri	0.838
		Saya bekerja menuju sasaran spesifik yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri	0.763
		Saya memikirkan tujuan yang ingin saya capai di masa depan	0.718
		Saya menulis tujuan khusus untuk kinerja saya sendiri	0.758
		Ketika saya melakukan sesuatu dengan baik, saya menghargai diri saya dengan acara khusus seperti makan malam, film, perjalanan belanja, dll.	0.744
		Ketika saya berhasil menyelesaikan tugas, saya sering memberi hadiah pada diri sendiri dengan sesuatu yang saya sukai	0.803
		Saya cenderung memikirkan diri saya sendiri ketika kinerja saya buruk	0.820
		Saya cenderung tangguh pada diri saya sendiri dalam pemikiran saya ketika saya belum menyelesaikan tugas dengan baik	0.267
		Saya merasa bersalah ketika melakukan dan menjerjakan tugas dengan buruk	0.804
		Saya terkadang secara terbuka mengungkapkan ketidak senangan terhadap diri saya ketika saya belum melakukannya dengan baik	0.761
		Saya membuat poin untuk mengetahui seberapa baik saya bekerja di tempat kerja (sekolah)	0.452
		Saya memperhatikan seberapa baik yang saya lakukan dalam pekerjaan saya	0.745
		Saya melacak kemajuan saya pada proyek yang sedang saya kerjakan	0.247
		Saya menggunakan catatan tertulis untuk mengingatkan diri sendiri	0.798

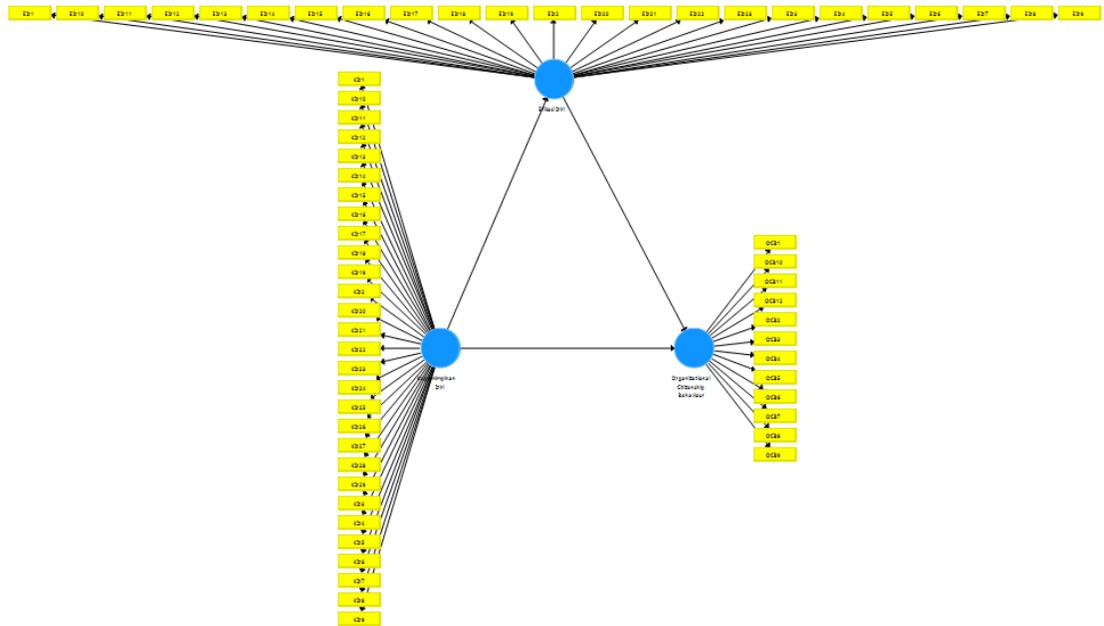
		tentang apa yang harus saya capai	
		Saya menggunakan pengingat konkret (misal Catatan dan daftar) untuk membantu saya fokus pada hal-hal yang perlu saya capai	0.779
	<i>Natural Reward Strategies</i>	Saya memfokuskan pemikiran saya pada aspek-aspek yang menyenangkan dari kegiatan pekerjaan saya (sekolah)	0.733
		Saya mencoba mengelilingi diri saya dengan benda-benda dan orang-orang yang menunjukkan perilaku yang saya inginkan	0.321
		Ketika saya punya pilihan, saya mencoba melakukan pekerjaan saya dengan cara yang saya sukai daripada hanya mencoba menyelesaikannya	0.789
		Saya mencari kegiatan di dalam pekerjaan yang saya sukai	0.594
		Saya menemukan cara favorit saya sendiri untuk menyelesaikan sesuatu	0.761
			Saya menggunakan imajinasi saya untuk membayangkan diri saya melakukan tugas-tugas penting dengan baik
	<i>Constructive Thought Pattern Strategies</i>	Saya membayangkan diri saya berhasil melakukan tugas sebelum saya melakukannya	0.738
		Terkadang saya membayangkan kinerja yang sukses di benak saya sebelum saya benar-benar melakukan tugas	0.805
		Saya sering berlatih secara mental, merupakan cara saya berencana untuk menghadapi tantangan sebelum saya benar-benar menghadapi tantangan	0.548
		Terkadang saya berbicara kepada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala saya) untuk membantu saya mengatasi masalah-masalah sulit yang saya hadapi	0.751
		Terkadang saya berbicara pada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala) untuk mengatasi situasi yang sulit	0.776
		Ketika saya dalam situasi yang	0.747

		sulit, terkadang saya akan berbicara pada diri sendiri (dengan suara keras atau di kepala) untuk membantu saya melewatinya	
		Saya memikirkan kepercayaan dan asumsi saya sendiri setiap kali saya menghadapi situasi yang sulit	0.731
		Saya mencoba mengevaluasi diri secara akurat terhadap keyakinan mengenai situasi yang saya hadapi	0.720
Eikasi Diri	<i>Personal Science Teaching Efficacy Belief Scale</i>	Saya akan terus menemukan cara yang lebih baik untuk mengajar	0.741
		Bahkan jika saya berusaha sangat keras, saya tidak akan mengajar hal sulit seperti halnya kebanyakan mata pelajaran	0.444
		Saya tahu langkah-langkah yang diperlukan untuk mengajarkan konsep mengajar secara efektif	0.765
		Saya tidak akan terlalu efektif dalam memonitor eksperimen	0.552
		Saya biasanya akan mengajar secara tidak efektif	0.852
		Saya memahami konsep mengajar dengan cukup baik agar efektif dalam mengajar	0.752
		Saya akan kesulitan menjelaskan kepada siswa pada saat mengajar.	0.777
		Saya biasanya dapat menjawab pertanyaan siswa	0.782
		Saya bertanya-tanya apakah saya akan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk ilmu guru	0.622
		Diberi pilihan, saya tidak akan mengundang kepala sekolah untuk mengevaluasi pengajaran saya	0.486
		Ketika seorang siswa mengalami kesulitan memahami konsep, saya biasanya akan bingung bagaimana membantu siswa memahami.	0.784
		Saat mengajar, saya biasanya akan menerima pernyataan siswa	0.706
		Saya tidak tahu apa yang harus dilakukan untuk mengarahkan siswa	0.552
			Ketika seorang siswa melakukan lebih baik dari biasanya dalam belajar, seringkali karena guru mengerahkan sedikit usaha ekstra

	<i>Science Teaching outcome expectancy</i>	Ketika nilai siswa meningkat, seringkali karena guru mereka telah menemukan pendekatan pengajaran yang lebih efektif	0.712
		Jika siswa kurang berprestasi, kemungkinan besar karena pengajaran tidak efektif	0.744
		Ketidak mampuan latar belakang siswa dapat diatasi dengan pengajaran yang baik	0.802
		Rendahnya prestasi siswa umumnya tidak dapat disalahkan pada guru mereka	0.610
		Ketika anak berprestasi rendah berkembang dalam pelajaran, biasanya karena perhatian ekstra yang diberikan oleh guru	0.773
		Upaya yang meningkat dalam pengajaran menghasilkan sedikit perubahan dalam pencapaian siswa	0.731
		Guru umumnya bertanggung jawab atas pencapaian siswa	0.792
		Prestasi siswa secara langsung berkaitan dengan efektivitas guru mereka dalam pengajaran	0.783
		Jika orang tua berkomentar bahwa anak mereka menunjukkan minat yang lebih besar, itu mungkin karena guru anak tersebut	0.735
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	<i>Altruisme</i>	Guru dengan sukarela membantu guru baru	0.761
		Guru berinisiatif memperkenalkan diri pada pengganti dan membantu mereka	0.716
	<i>Conscientiousness</i>	Guru membantu siswa pada waktu mereka sendiri	0.810
		Guru membuang banyak waktu di kelas	0.788
		Guru segera memulai kelas dan menggunakan waktu kelas secara efektif	0.755
	<i>Sportmanship</i>	Guru secara sukarela mensponsori kegiatan ekstra kulikuler	0.767
		Guru membuat saran motivatif untuk meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan	0.717
	<i>Courtesy</i>	Guru datang untuk bekerja dan rapat tepat waktu	0.718
		Guru memberi tahu rekan kerja sebelumnya tentang perubahan	0.756

		jadwal atau rutinitas	
		Guru memberikan terlalu banyak kesibukan	0.512
	<i>Civic Virtue</i>	Guru sukarela untuk membantu komite baru	0.735
		Komite guru di sekolah ini bekerja secara produktif	0.719

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)



Gambar 3.2 Model Penelitian Pertama
 Sumber: Gambar diolah oleh Peneliti (2020)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi syarat diterimanya dua pengujian yaitu pengujian validitas dan reabilitas data.

2. Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Kriteria pengujian validitas dalam kriteria SmartPLS adalah dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus >0,7 agar dapat dikatakan indikator tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas butir pernyataan awal :

Tabel 3.8 Loading Factor Penelitian Pertama

	Efikasi Diri	Kepemimpinan Diri	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
ED1	0.741		
ED10	<u>0.486</u>		
ED11	0.784		
ED12	0.706		
ED13	<u>0.552</u>		
ED14	<u>0.661</u>		
ED15	0.712		
ED16	0.744		
ED17	0.802		
ED18	<u>0.610</u>		
ED19	0.773		
ED2	<u>0.444</u>		
ED20	0.731		
ED21	0.792		
ED22	0.783		
ED23	0.735		
ED3	0.765		
ED4	<u>0.552</u>		
ED5	0.852		
ED6	0.752		
ED7	0.777		
ED8	0.782		
ED9	<u>0.622</u>		
KD1		0.838	
KD10		0.761	
KD11		<u>0.452</u>	
KD12		0.745	

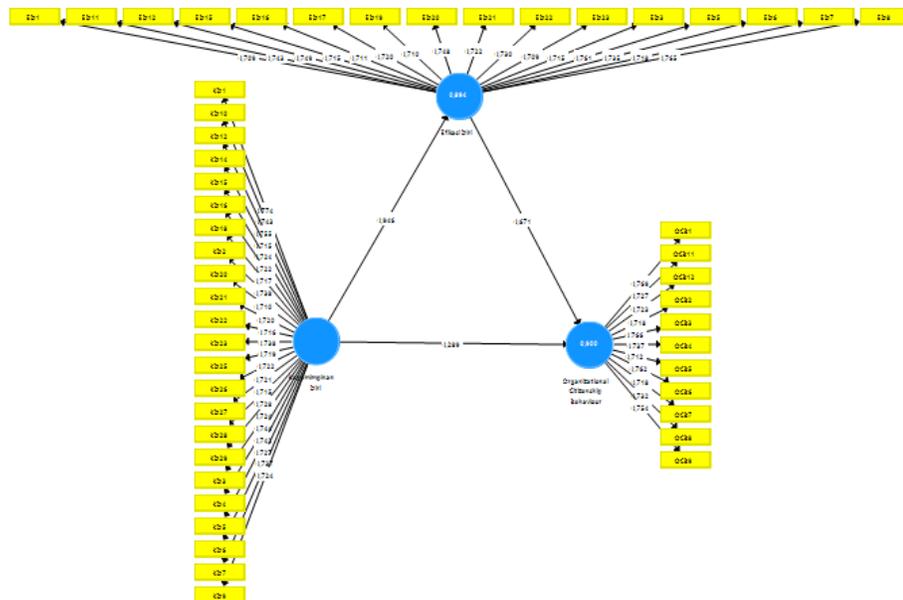
KD13		<u>0.247</u>	
KD14		0.798	
KD15		0.779	
KD16		0.733	
KD17		<u>0.321</u>	
KD18		0.789	
KD19		<u>0.594</u>	
KD2		0.763	
KD20		0.761	
KD21		0.791	
KD22		0.738	
KD23		0.805	
KD24		<u>0.548</u>	
KD25		0.751	
KD26		0.776	
KD27		0.747	
KD28		0.731	
KD29		0.720	
KD3		0.718	
KD4		0.758	
KD5		0.744	
KD6		0.803	
KD7		0.820	
KD8		<u>0.267</u>	
KD9		0.804	
OCB1			0.810
OCB10			<u>0.512</u>
OCB11			0.719
OCB12			0.717
OCB2			0.788
OCB3			0.761
OCB4			0.735
OCB5			0.767
OCB6			0.718
OCB7			0.716
OCB8			0.755
OCB9			0.756

Sumber : Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS (2020)

Berdasarkan hasil *loading factor* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat enam indikator pernyataan dari variabel kepemimpinan diri memiliki nilai $<0,7$ yaitu KD8, KD11, KD13, KD17, KD19, KD24, maka indikator tersebut harus dihapus. Indikator yang tidak memenuhi nilai *convergent validity* akan dihapus, maka data diolah kembali hingga

memenuhi *convergent validity*. Pada variabel efikasi diri terdapat tujuh indikator pernyataan yang memiliki nilai $<0,7$ yaitu ED2, ED4, ED9, ED10, ED13, ED14, ED18, maka indikator harus dihapus. Kemudian pada variabel *organizational citizenship behaviour* terdapat satu indikator yang nilainya $<0,7$ yaitu indikator OCB10 yang mana indikator tersebut harus dihapus.

Oleh sebab itu, Peneliti membuat model penelitian kedua pada pernyataan yang memenuhi syarat uji validitas. Adapun gambaran model penelitian kedua yang akan diterapkan dapat dilihat pada gambar 3.3



Gambar 3.3 Model Penelitian Kedua

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Adapun hasil perhitungan dari *loading factor* yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 *Loading Factor* Penelitian Kedua

	Efikasi Diri	Kepemimpinan Diri	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>
ED1	0.709		
ED11	0.743		
ED12	0.749		
ED15	0.715		
ED16	0.711		
ED17	0.720		
ED19	0.710		
ED20	0.748		
ED21	0.722		
ED22	0.730		
ED23	0.709		
ED3	0.715		
ED5	0.761		
ED6	0.735		
ED7	0.718		
ED8	0.765		
KD1		0.774	
KD10		0.743	
KD12		0.755	
KD14		0.715	
KD15		0.724	
KD16		0.722	
KD18		0.717	
KD2		0.738	
KD20		0.710	
KD21		0.720	
KD22		0.716	
KD23		0.738	
KD25		0.719	
KD26		0.722	
KD27		0.721	
KD28		0.715	
KD29		0.728	
KD3		0.724	
KD4		0.744	
KD5		0.742	
KD6		0.727	
KD7		0.737	
KD9		0.724	

OCB1			0.769
OCB11			0.727
OCB12			0.723
OCB2			0.718
OCB3			0.766
OCB4			0.737
OCB5			0.712
OCB6			0.762
OCB7			0.718
OCB8			0.732
OCB9			0.754

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai loading factor $>0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada model penelitian kedua valid. Oleh sebab itu, model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kedua

3. Pengujian Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah berikutnya yang akan dilakukan setelah mengetahui semua pernyataan telah valid adalah menghitung reliabilitas dari konstruk tersebut. Menurut (Ghozali, 2006), pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS, maka yang dilihat adalah nilai *composite reliability* diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel 3.9 hasil pengujian validitas dengan menggunakan SmartPLS didapatkan nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah 0,7 dan *composite reliability* semua indikator adalah 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Tabel 3.10 Validitas dan Reliabilitas

Indikator	<i>Laoding Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Laoding Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Laoding Factor</i>	<i>Composite Reliability</i>
ED1	0.709	0.948				
ED11	0.743					
ED12	0.749					
ED15	0.715					
ED16	0.711					
ED17	0.720					
ED19	0.710					
ED20	0.748					
ED21	0.722					
ED22	0.730					
ED23	0.709					
ED3	0.715					
ED5	0.761					
ED6	0.735					
ED7	0.718					
ED8	0.765					
KD1			0.774	0.963		
KD10			0.743			
KD12			0.755			
KD14			0.715			
KD15			0.724			
KD16			0.722			
KD18			0.717			
KD2			0.738			
KD20			0.710			
KD21			0.720			
KD22			0.716			
KD23			0.738			
KD25			0.719			
KD26			0.722			
KD27			0.721			
KD28			0.715			
KD29			0.728			
KD3			0.724			

KD4			0.744			
KD5			0.742			
KD6			0.727			
KD7			0.737			
KD9			0.724			
OCB1					0.769	0.929
OCB11					0.727	
OCB12					0.723	
OCB2					0.718	
OCB3					0.766	
OCB4					0.737	
OCB5					0.712	
OCB6					0.762	
OCB7					0.718	
OCB8					0.732	
OCB9					0.754	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2020)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *Software SmartPLS* versi 3.0. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, 2006), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*.

Menurut (Ghozali, 2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model*

(model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Menurut Ghozali (2014) estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya. Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 (tiga) tahap dan setiap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi. Adapun langkah-langkah menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R – square*, *f – square*, *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan

sebagai variabel bebas (*independen*) dalam model yaitu kepemimpinan diri (X1) dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (*dependen*) dalam persamaan ini yaitu *organizational citizenship behaviour* (Y). Pengaruh keduanya di mediasi oleh efikasi diri (X2). Adapun cara perhitungan *inner model* untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

T – Statistics, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah *t – statistic*. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistic, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *t – statistic* adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai *t – statistic* > 1,96 maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

R- Square (R²), pengujian *R – square* (R²) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R – square* (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten *dependen* tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten *independen*:

- a) Nilai R² = 0,75 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel *dependen* besar atau kuat.
- b) Nilai R² = 0,50 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen* sedang.

c) Nilai $R^2 = 0,25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen* lemah atau kecil.

F – Square (f^2), nilai *f – square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh *relative* dari variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen*:

a) Nilai (f^2) = 0,02 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen* lemah atau kecil.

b) Nilai (f^2) = 0,15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen* sedang.

c) Nilai (f^2) = 0,35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten *independen* terhadap variabel laten *dependen* besar atau baik.

Variance Inflation Factor (VIF), VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah:

a) Nilai $VIF > 0,05$ mengindikasikan terdapat masalah dalam model korelasi.

b) Nilai $VIF < 0,05$ mengindikasikan tidak terdapat masalah dalam model korelasi.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa *outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Analisa *outer model* dapat dilihat dari berbagai indikator:

a. *Convergent validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. *Convergent validity* dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar 78 daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik

daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50.

c. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki realibilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha merupakan uji realibilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel

dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7.

3. Pengujian Hipotesis

1) Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung) atau *Path Coefficients* (Korelasi Jalur)

Analisis *direct effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

Path Coefficients, jika memiliki nilai positif, maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah searah. Namun, jika memiliki nilai negatif, maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah berlawanan.

Nilai Probabilitas (p-value), jika nilai *p-values* < 0.05, maka pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai *p-values* > 0.05, maka variabel tidak signifikan.

2) Analisis *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan dimediasi oleh variabel *intervening* dengan melihat hasil dari *bootstrapping* pada kolom *specific indirect effect*.

3) Metode Sobel

Sobel test merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu menjadi mediator dalam pengaruh tersebut. Sebagai contoh, pengaruh X terhadap Y melalui Z. Dalam hal ini, variabel Z merupakan mediator dari pengaruh X terhadap Y.

Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z dalam memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji *Sobel Test*, dimana *Sobel Test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

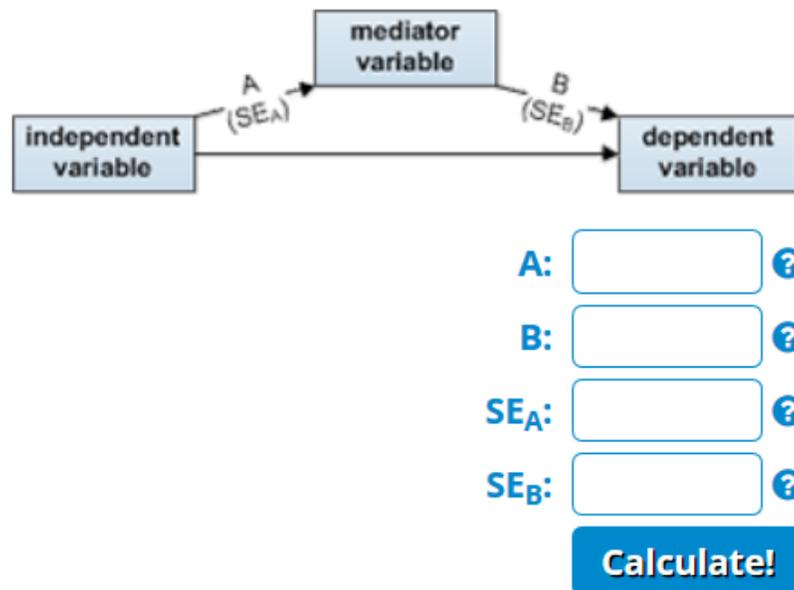
a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel *dependen*

SE_a = *standart error of estimation* dari pengaruh variabel *independen* terhadap variabel mediasi

SE_b = *standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel *dependen*

Untuk memastikan ketepatan hasil perhitungan, peneliti menggunakan kalkulator *online* untuk pengujian variabel mediasi dengan uji sobel yang dapat diakses melalui halaman web <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>



Gambar 3.4. Kalkulator Online Sobel Test

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>