

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan riset kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan didasarkan pada filosofi positif. Sementara itu, pendekatan deskriptif berguna untuk menganalisis data menggunakan gambaran data yang dikumpulkan tanpa tujuan membuat generalisasi. Sehingga digunakanlah analisis data yang bersifat kuantitatif dan statistik, yaitu bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menggunakan pengambilan sampel teknik sampel jenuh, yaitu mencakup semua komponen populasi yang menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Metode penelitian ini menggunakan metode explanatory research. Sugiyono (2022), menjelaskan bahwa penelitian eksplanatif adalah metode penelitian yang menguraikan posisi variabel-variabel yang diselidiki dan dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dan sampel penelitian terdiri dari karyawan PT. Telematika Media Digital mempekerjakan 35 orang. Jenis data yang dimanfaatkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS

dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0 untuk menguji model, menguji hipotesis, dan menguji mediasi.

### **3.2 Subyek dan Lokasi Penelitian**

Subyek dari riset ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Digital Media Telematika dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 35 orang. PT. Digital Media Telematika, berlokasi di Jl. Masjid Luhur No.3, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Jawa Timur, 61461.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Riset ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variable bebas, variable terikat dan variable mediator sebagai berikut.

#### **1. Variabel Independen**

Variable independent disebut juga dengan variable bebas. Variabel independen diartikan sebagai variabel yang berpengaruh atau penyebab variabel dependen (terkait) berubah atau muncul (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X).

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen disebut juga dengan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau ada karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat penelitian ini adalah organizational citizenship behavior (Y).

### 3. Variabel Mediasi

Variable mediasi yang biasa disebut variable perantara/intervening merupakan variabel yang mempunyai pengaruh besar terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, tetapi teori menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak dapat diamati atau diukur secara langsung (Sugiyono, 2015). Lebih lanjut Sugiyono menjelaskan, variabel mediasi dapat diartikan sebagai variable perantara antara variabel independen dengan variable dependen, sehingga perubahan atau munculnya variabel dependen tidak secara langsung dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepercayaan interpersonal (Z).

#### 3.3.1 Definisi Operasional Variabel

##### 1. Kepemimpinan Transformasi (X)

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi daripada berfokus pada kepentingan pribadi. Untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional penelitian ini mengadaptasi 12 item pernyataan dari MLQ oleh Bass dan Avolio (1994) dengan empat dimensi yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

##### 2. *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

*Organizational citizenship behavior* adalah sistem penghargaan formal tidak secara langsung atau eksplisit mengakui perilaku sukarela atau diskresioner, tetapi secara keseluruhan membantu organisasi berjalan lancar.

Untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior* penelitian ini mengadaptasi 15 item pernyataan dari Organ di tahun 1988 yang dibagi menjadi lima dimensi yaitu: *Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue, Courtesy, Altruism* (Podsakoff *et al.*,1990).

### 3. Kepercayaan Interpersonal (Z)

Kondisi psikologis yang dikenal sebagai kepercayaan interpersonal dicirikan oleh kemauan untuk menerima kerentanan terhadap tindakan pihak lain dengan harapan bahwa pihak lain akan menentukan bagaimana tindakan tersebut dilakukan dalam kapasitas pemantauan. Untuk mengukur variabel kepercayaan interpersonal penelitian ini mengadaptasi 6 item pernyataan dari McAllister (1995) dengan dua dimensi yaitu: *Affect Base Trust* dan *Cognitive Based Trust*.

#### 3.3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel penelitian yang akan diteliti. Riset ini menggunakan kuisisioner atau survei. Alat penelitian berikut digunakan untuk penelitian:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X)  Bass and Avolio (1995)	<i>Idealize Influence</i> (X.1)	X.1.1 Menanamkan rasa bangga pada pada diri karena berhubungan dengannya  X.1.2 Melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok	1. Saya merasa bangga karena bekerja dengan pemimpin saya  2. Pemimpin saya mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok

			X.1.3 Menjelaskan pentingnya memiliki tujuan yang kuat	3. Pemimpin saya menjelaskan pentingnya tujuan yang kuat
		<i>Inspirational Motivation</i> (X.2)	X.2.1 Berbicara dengan antusias tentang apa yang perlu dicapai X.2.2 Menyatakan visi masa depan yang menarik X.2.3 Membicarakan bahwa tujuan akan tercapai	4. Pemimpin saya membicarakan tentang apa yang perlu dicapai 5. Pemimpin saya mengungkapkan visi masa depan dengan cara yang menarik 6. Pemimpin saya mengungkapkan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai
		<i>Intellectual stimulation</i> (X.3)	X.3.1 Mengkaji kembali asumsi penting tersebut dengan tepat X.3.2 Membuat saya melihat masalah dari berbagai sudut pandang X.3.3 Menyarankan cara-cara dalam menyelesaikan tugas	7. Pemimpin saya mendalami kembali pendapat penting untuk perusahaan 8. Pemimpin membuat saya berfikir bahwa masalah timbul dari berbagai sudut pandang 9. Pemimpin saya menyarankan cara-cara untuk menyelesaikan tugas
		<i>Individualized Consideration</i> (X.4)	X.4.1 Memperlakukan sebagai individu bukan kelompok X.4.2 Membantu saya mengembangkan kekuatan saya X.4.3 Menghabiskan waktu untuk melatih dan mengajar	10. Pemimpin memperlakukan kami sebagai masing-masing individu 11. Pemimpin membantu mengembangkan kelebihan saya 12. Pemimpin memberikan waktunya untuk melatih dan mengajarkan pekerjaan
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)  Organ (1988)	<i>Altruism</i> (Y.1)	Y.1.1 Rela membantu orang lain yang mempunyai masalah terkait pekerjaan Y.1.2 Membantu orang baru meskipun tidak diperlukan Y.1.3 Membantu orang lain saat mempunyai	1. Saya sukarela membantu rekan kerja yang mendapat masalah terkait pekerjaan 2. Saya membantu karyawan baru untuk penyesuaian 3. Saya membantu rekan kerja yang sedang memiliki

			beban kerja yang berat	beban kerja yang berat
		<i>Courtesy</i> (Y.2)	Y.2.1 Mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan pekerjaan lain Y.2.2 Mempertimbangkan dampak tindakan terhadap rekan kerja Y.2.3 Tidak menyalahgunakan hak orang lain	4. Saya menghindari masalah dalam Perusahaan 5. Saya mempertimbangkan tindakan agar tidak merugikan orang lain 6. Saya menghargai hak orang lain
		<i>Sportmanship</i> (Y.3)	Y.3.1 Menggunakan waktu sebaik mungkin Y.3.2 Menciptakan situasi yang baik Y.3.2 Menunjukkan Toleransi	7. Saya tidak membuang waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang sepele 8. Saya tidak membuat masalah yang besar 9. Saya mentoleransi keadaan ditempat kerja
		<i>Civic Virtue</i> (Y.4)	Y.4.1 Mengikuti perubahan organisasi Y.4.2 Menjaga citra Perusahaan Y.4.3 Menunjukkan rasa kepedulian terhadap organisasi	10. Saya mengikuti setiap perubahan dalam perusahaan 11. Saya menjaga nama baik perusahaan 12. Saya memiliki rasa kepedulian terhadap perkembangan perusahaan
		<i>Conscientiousness</i> (Y.5)	Y.5.1 Kehadiran tepat waktu Y.5.2 Tidak Membuang waktu Y.5.3 Mematuhi peraturan perusahaan	13. Saya selalu datang tepat waktu 14. saya tidak pernah mengambil waktu istirahat dalam waktu yang lama 15. Saya mematuhi peraturan Perusahaan meskipun sedang tidak ada yang melihat
3.	Kepercayaan Interpersonal (Z)  McAllister (1995)	<i>Affect Base Trust</i> (Z.1)	Z.1.1 Bebas berbagi ide, perasaan, dan harapan Z.1.2 Saat berbagi masalah dapat memberikan respon yang konstruktif dan penuh perhatian Z.1.3 Dapat berbagi cerita kesulitan	1. Saya dan rekan kerja saya bebas berbagi ide, perasaan, dan harapan 2. Saat saya berbagi masalah dengan rekan kerja mereka memberikan respon yang membangun 3. Saya dapat berbagi cerita kesulitan yang

			yang dialami saat ditempat kerja	saya alami dengan rekan kerja
		<i>Cognitive Based Trust</i> (Z.2)	Z.2.1 Tidak meragukan kompetensi rekan kerja Z.2.2 Dapat mengandalkan bahwa rekan kerja tidak mempersulit pekerjaan Z.2.3 Mempercayai dan menghormati sebagai rekan kerja	4. Saya tidak meragukan kompetensi rekan kerja 5. Saya percaya dan dapat mengandalkan rekan kerja bahwa tidak akan mempersulit pekerjaan saya 6. Saya mempercayai dan menghormati mereka sebagai rekan kerja

### 3.4 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan cara ukur untuk menguji derajat reliabilitas suatu instrumen dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2015). Artinya, diperlukan pula instrumen dan alat ukur yang baik untuk mendapatkan informasi yang tepat. Maka dari itu, uji validitas ini perlu dilakukan. Dalam riset ini uji validitas diukur dengan memakai SPSS versi 25. Uji validitas setiap unsur pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap unsur sebesar dengan jumlah skor pada taraf signifikansi 0,03 dimana asumsi dasar pertimbangan mengenai validitas pernyataan tersebut berbunyi seperti ini:

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai koefisien yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai koefisien yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2015).

Adapun uji validitas memiliki rumus *pearson product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)((n\sum y_i)^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden

$\sum x_i$  : Total skor item

$\sum y_i$  : Total skor jawaban

$\sum x_i^2$  : Kuadrat total skor item

$\sum y_i^2$  : Kuadrat total skor jawaban

$\sum x_i y_i$  : Perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

### 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

Variabel	Dimensi	No. Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealized Influence</i>	X.1.1	0,878	0,3	Valid
		X.1.2	0,747	0,3	Valid
		X.1.3	0,880	0,3	Valid
	<i>Inspirational Motivation</i>	X.2.1	0,869	0,3	Valid
		X.2.2	0,853	0,3	Valid
		X.2.3	0,863	0,3	Valid
	<i>Intellectual Stimulation</i>	X.3.1	0,797	0,3	Valid
		X.3.2	0,760	0,3	Valid
		X.3.3	0,842	0,3	Valid
	<i>Individualized Consideration</i>	X.4.1	0,817	0,3	Valid
		X.4.2	0,912	0,3	Valid
		X.4.3	0,864	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional, yang terbagi dalam 4 dimensi dengan total 12 pernyataan, terbukti valid karena memiliki korelasi lebih dari 0,3. Oleh karena itu, variabel penelitian dapat diproses ke tahap berikutnya untuk pengujian lebih lanjut.

## 2. *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (Y)*

Variabel	Dimensi	No. Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	R kritis	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Alturism</i>	Y.1.1	0,748	0,3	Valid
		Y.1.2	0,788	0,3	Valid
		Y.1.3	0,714	0,3	Valid
	<i>Courtesy</i>	Y.2.1	0,778	0,3	Valid
		Y.2.2	0,760	0,3	Valid
		Y.2.3	0,841	0,3	Valid
	<i>Sportmanship</i>	Y.3.1	0,721	0,3	Valid
		Y.3.2	0,767	0,3	Valid
		Y.3.3	0,741	0,3	Valid
	<i>Civic Virtue</i>	Y.4.1	0,823	0,3	Valid
		Y.4.2	0,767	0,3	Valid
		Y.4.3	0,735	0,3	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	Y.5.1	0,870	0,3	Valid
		Y.5.2	0,716	0,3	Valid
		Y.5.3	0,686	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian validitas menyatakan jika semua pernyataan pada variabel *organizational citizenship behavior*, yang terbagi dalam 5 dimensi dengan total 15 pernyataan, terbukti valid karena memiliki korelasi lebih dari 0,3. Oleh karena itu, variabel penelitian dapat diproses ke tahap berikutnya untuk pengujian lebih lanjut.

### 3. Kepercayaan Interpersonal (Z)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepercayaan Interpersonal (Z)

Variabel	Dimensi	No. Item	Nilai Corrected Item Total Correlation	R kritis	Keterangan
Kepercayaan Interpersonal	<i>Affect Base Trust</i>	Z.1.1	0,698	0,3	Valid
		Z.1.2	0,808	0,3	Valid
		Z.1.3	0,801	0,3	Valid
	<i>Cognitive Base Trust</i>	Z.2.1	0,734	0,3	Valid
		Z.2.2	0,790	0,3	Valid
		Z.2.3	0,860	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengujian validitas menyatakan jika semua pernyataan pada variabel kepercayaan interpersonal, yang terbagi dalam 2 dimensi dengan total 6 pernyataan, terbukti valid karena memiliki korelasi lebih dari 0,3. Oleh karena itu, variabel penelitian dapat diproses ke tahap berikutnya untuk pengujian lebih lanjut.

#### 3.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengukur tingkat kestabilan jawaban yang diberikan responden, sehingga menjamin keakuratan informasi. Selanjutnya, suatu instrumen dianggap dapat diandalkan jika instrumen tersebut digunakan berulang-ulang untuk mengukur hal yang sama dan informasi yang diperoleh tetap sama. (Sugiyono, 2015). Uji reliabilitas penelitian ini diuji dengan mencari nilai koefisien *Cronbach's alpha* menggunakan SPSS versi 25. Menurut Hair *et al.*, 2021 suatu variabel

dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > 0,6 dan nilai  $\alpha < 0,6$  maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Pengujian reabilitas dapat menggunakan rumus *spearman brown*. Rumus yang dapat digunakan adalah:

$$r^{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r^{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir soal

$\sigma_t^2$  : Varian total

Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Conbrach Alpha	Standart	Keterangan
Kepemimpinan Transformasi	0,960	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,945	0,6	Reliabel
Kepercayaan Interpersonal	0,870	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Dengan data tabel 3.5 di atas, bisa disimpulkan apabila setiap variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0.6, menunjukkan jika semua variabel dapat dianggap reliabel.

### 3.4.3 Skala Pengukuran

Sugiyono (2020) mendeskripsikan untuk menghasilkan data kuantitatif, skala pengukuran didefinisikan sebagai korespondensi yang berfungsi sebagai referensi atau dasar untuk menentukan panjang atau

pendeknya suatu interval pada alat ukur. Atas dasar itu, dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 poin dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.6 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu/Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi yang dideskripsikan oleh Rukajat (2018), adalah satu bidang jeneralisasi yang berasal dari entitas dan objek yang memiliki ciri serta karakter yang khas yang diidentifikasi oleh peneliti guna mempelajarinya serta menarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi yang dicakup dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Digital Media Telematika Cab. Perak dengan total 33 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Rukajat (2018) mengartikan sampel sebagai jumlah anggota dan karakteristik populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Digital Media Telematika Cab. Perak sebanyak 33 orang.

### **3.6 Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenis sample jenuh. Menurut Sugiyono (2022) Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel.

### **3.7 Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Data primer

Sumber data yang menyediakan data secara langsung kepada pengumpul data disebut data primer. Informasi penting diperoleh dari survei yang disampaikan kepada pegawai PT. Digital Media Telematika Cab. Perak (Sugiyono, 2022).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak memberikan data secara langsung, data kepada subjek yang mengumpulkan data, seperti melalui dokumen atau individu lain. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan penelitian terdahulu serta referensi dan sumber lain memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan(Sugiyono, 2022).

### **3.8 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh mengatur pernyataan tertulis yang harus ditanggapi oleh responden. Angket atau kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang efektif jika

peneliti tau persis besaran apa yang diukur dan apa yang bisa dilakukan responden di harapkan.

2. Wawancara, teknologi pengumpulan data dapatkan tanya jawab langsung dari partner termasuk Informasi tentang data yang diminta.
3. Dokumentasi, atau pengumpulan data dilakukan dengan cara dokumen dan catatan perusahaan yang berkaitan dengan sejarah perusahaan diperiksa. dan data karyawan.

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data menjelaskan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan dalam bentuknya yang sekarang, tanpa maksud untuk menarik kesimpulan yang diperlukan darinya secara umum atau generalisasi (Sekaran dan Bougie, 2016). Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menentukan laju dan frekuensi Perubahan tanggapan terhadap item kuesioner atau pertanyaan. Pada penelitian untuk menentukan kategori (rentang) skor skala rata-rata pengukuran dari satu sampai lima, sesuai dengan kriteria perhitungan yang terdiri dari 3 bidang , atau metode three box (Ferdinand, 2014). Kriteria dari ketiga framework tersebut dapat berupa membantu peneliti mengatur dan membuat data dengan benar kesimpulan yang relevan dari data yang dikumpulkan. Adapun metodenya Angka digunakan dalam metode three box sebagai berikut:

$$Range = \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$Range = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Sehingga interpretasi range adalah sebagai berikut:

- 1) 1,00 – 2,33 = rendah
- 2) 2,34 – 3,67 = sedang
- 3) 3,68 – 5,00 = tinggi

### 3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial (kuantitatif) merupakan suatu teknik atau metode statistik yang dipergunakan untuk menganalisis sampel data untuk memperoleh hasil bisa diterapkan pada penduduk (Sugiyono, 2020). Proses dalam analisis ini diawali dengan pengumpulan data, pengkodean data, tabulasi data lalu dilanjutkan dengan menggunakan metode statistik. Untuk menyederhanakan analisis, riset ini menggunakan program SmartPLS 4.0 dengan strategi yang dipakai adalah salah satu metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (SEM – PLS).

#### 3.9.2.1 Analisis SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares)

SEM merupakan suatu jenis analisis multivariat dalam sains sosial. Analisis multivariat merupakan penggunaan teknik statistik untuk mengevaluasi sejumlah variabel penelitian secara simultan. Variabel menunjukkan pengukuran objek penelitian, misal: orang, organisasi, acara, kegiatan, dll (Sholihin & Ratmono, 2021).

Pemodelan persamaan struktural (SEM) diadopsi untuk memperkirakan hubungan keterikatan yang berganda dan saling terkait guna mewakili konsep dalam hubungan yang diusulkan yang belum diamati dan memperhitungkan kesalahan pengukuran selama proses estimasi. (Hair *et al.*,1995). Aplikasi PLS dapat dibagikan dalam dua model yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas sedangkan inner model digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel tersembunyi atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (Purwanto dan Sudargini, 2021).

#### 1. *Outer Model* (Eksternal)

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data data penelitian. Menentukan tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner, peneliti menggunakan program PLS. Prosedur uji validitas bersifat konvergen Validitas , terutama melalui korelasi skor item (skor komponen) dengan hasil konstruksi yang kemudian menghasilkan nilai buku poin. Nilai faktor pemuatan dianggap tinggi jika bahan atau indikator yang berhubungan dengan konstruk yang diperiksa diatas 0,70 diukur. Namun, sudah dalam tahap penelitian awal , faktor beban antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998; Ghazali, 2012) Reliabilitas menggambarkan kisaran bila diulang sejumlah kali, suatu hasil atau pengukuran memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten dan dapat diandalkan. Dalam pengurukan derajat reliabilitas suatu variabel kita menggunakan koefisien alpha atau Cronbach's

alpha dan keandalan yang kompleks. Suatu unsur pengukur dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2014).

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah evaluasi validitas indikator reflektif sebagai penanda variabel yang terlihat dari nilai outer loadingnya. Outer loading dianggap memiliki validitas yang kuat jika nilainya melebihi 0,7. Namun, menurut Hair.,*et all* (2022), dalam situasi tertentu, nilai antara 0,4 hingga 0,7 tetap harus dipertimbangkan untuk dipertahankan dengan mempertimbangkan sumbangannya terhadap validitas.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan menyatakan bahwa ukuran berbagai konstruk tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi. Metode untuk menguji validitas diskriminan yang memanfaatkan pointer cerdas adalah dengan memeriksa nilai cross loading dengan setiap variabel yang tidak aktif. Dalam hal nilai cross loading pada variabel terkait lebih besar daripada nilai cross loading pada faktor diam lainnya, maka hal tersebut dinyatakan valid. Teknik lain adalah dengan perbandingan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap korelasi setiap konstruk terhadap konstruk lainnya dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan oleh nilai akar *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk yang lebih besar

daripada korelasi antar konstruk dalam model. Pengukuran ini sesuai dengan semua indikator telah distandarisasi *Average Variance Extracted (AVE)* (Ghozali & Latan, 2015). Dengan nilai AVE yang direkomendasikan lebih besar dari 0,5, pengukuran ini dapat digunakan untuk mengevaluasi keandalan skor komponen variabel laten. Hasilnya lebih konservatif daripada hasil dari keandalan komposit.

#### c. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* adalah fitur yang digunakan untuk menilai ketergantungan indikator suatu variabel. Suatu variabel dianggap memenuhi standar ketergantungan komposit jika memiliki nilai kualitas komposit yang tetap lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2014).

#### d. *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* mengukur nilai reliabilitas terendah yang mungkin dari suatu konstruk. Jika suatu variabel memiliki nilai alpha Cronbach lebih besar dari 0,7, maka variabel tersebut dianggap reliabel atau memenuhi kriteria alpha Cronbach. (Ghozali, 2014).

### 2. *Inner Model (Internal)*

Menurut uji-t kuadrat terkecil parsial 51 sam, tujuan pengujian model struktural adalah untuk memeriksa korelasi antara konstruk yang diukur. Model struktural atau internal dapat diukur dengan mengamati nilai-nilai

Model persegi R-A menunjukkan pengaruh antara Model berisi variabel. Cara selanjutnya ialah estimasi koefisien jalur, yang apabila nilai t-statistik untuk setiap hubungan jalur lebih besar dari 1,96 (tingkat signifikansi 5%) atau di atas 1,65 (tingkat signifikansi 10%), diperkirakan bahwa bootstrapping digunakan untuk memperoleh hubungan jalur dalam model struktural.a.

a. *R-Square (R2)*

Evaluasi model struktural dimulai dengan mengevaluasi *R-Squares*, yang mengukur kekuatan prediksi setiap variabel eksogen dalam model struktural. Perubahan dalam beberapa variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dapat dijelaskan menggunakan nilai R-Kuadrat (R2). Terdapat tiga klasifikasi kriteria nilai R2: 0,67, 0,33, dan 0,19, yang menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah secara berturut-turut (Ghozali & Latan, 2015).

b. *Q2 Predictive relevance*

Selain memperhatikan *R-Squares*, evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Q2 predictive relevance* atau *predictive sample reuse*, yang merangkum hasil *cross-validation* dan kesesuaian fungsi antara prediksi variabel yang diamati dan estimasi parameter konstruk. Ketika nilai  $Q2 > 0$ , menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sementara nilai  $Q2 < 0$  menunjukkan kurangnya relevansi prediksi model tersebut (Ghozali & Latan, 2015). *Q2* mengukur seberapa baik nilai observasi dapat diprediksi

oleh model serta estimasi parameter yang digunakan. Nilai-nilai  $Q^2$  *predictive relevance*, yaitu 0,02, 0,15, dan 0,35, menandakan model yang lemah, sedang, dan kuat secara berurutan (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.9.2.2 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahuinya, hipotesis ini diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pengujian Hipotesis dalam pengambilan keputusan. Jadi lakukan seperti ini perbandingan nilai signifikan dan alpha (0,05%) antar kondisi sebagai berikut:

1. Jika signifikansi  $\leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui, maka variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Bila signifikansi  $\geq 0,05$  berarti  $H_0$  disetujui dan  $H_a$  ditolak, maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

### 3.9.2.3 Pengujian Mediasi

Berdasarkan Baron & Kenny (1986), apabila suatu variabel turut mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka variabel tersebut disebut sebagai variabel mediasi. Adanya mediasi parsial menunjukkan bahwa kepercayaan interpersonal bukan satu-satunya faktor yang berperan sebagai mediator antara variabel bebas dan variabel terikat. kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB), melainkan terdapat faktor mediasi lain yang juga berperan. Di sisi lain, *full mediation* mengindikasikan bahwa kepercayaan interpersonal

memediasi secara menyeluruh hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* (OCB)