

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Objek penelitian sebagai variabel bebas yaitu *job involvement* (X1) dengan dimensi aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan pekerjaan penting bagi harga diri. Kepuasan kerja (X2) memiliki dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), peluang promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*co-workers*). Masalah penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) yang terdiri dari dimensi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Penelitian ini dilakukan di Bank bjb Kantor Cabang Cimahi dengan subyek penelitian adalah karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu tentang pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang dari satu tahun, maka metode yang digunakan yaitu *cross sectional method*. *Cross sectional method* adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2014). Penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti di lapangan. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Mei-September 2018.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015:1). Tujuan adanya metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat terpecahkan. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian ini

adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Travers Travens dalam Umar, 2009:21). Maksud dari penggunaan metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat secara keseluruhan mengenai pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerjaterhadap komitmen organisasi Bank bjb.

Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Nasehudin & Gozali, 2012:53). Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Bank bjb.

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2015:13) metode *explanatory survey* adalah:

Metode 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 relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, akan mendapatkan informasi dari populasi dan dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Operasional adalah definisi khusus yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan, dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Di dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat, yaitu:

1. Variabel independent (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *job involvement* yang dinyatakan dengan simbol X1 dan kepuasan yang dinyatakan dengan simbol X2.
2. Variabel dependent (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi dan dinyatakan dengan simbol Y.

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel X1, X2 dan Y dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	
<i>Job involvement</i> (X1)	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	Ikut serta dalam rapat rencana kerja	Intensitas karyawan ikut serta dalam rapat rencana kerja	Interval	1
	<i>Job involvement</i> diartikan sebagai setiap anggota organisasi harus aktif berpartisipasi dan mempunyai prinsip bahwa pekerjaan sebagai bagian paling penting dan signifikan dalam kehidupan dan mengenali kinerja sebagai fitur utama dari	Ikut serta dalam memecahkan masalah perusahaan	Intensitas karyawan ikut serta dalam memecahkan masalah perusahaan	Interval	2
Menyalurkan ide-ide baru		Intensitas karyawan dalam menyalurkan ide-ide baru	Interval	3	
Menyampaikan saran-saran kepada organisasi		Intensitas karyawan dalam menyampaikan saran-saran kepada organisasi	Interval	4	
Paham terhadap bidang pekerjaan yang diberikan		Tingkat pemahaman karyawan terhadap bidang pekerjaan yang diberikan	Interval	5	
Mengutamakan pekerjaan	Hadir tepat waktu dalam bekerja	Intensitas karyawan untuk hadir tepat waktu dalam bekerja	Interval	6	

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	
dirinya. Kanungo (1982) dalam (Robbins, 2003)	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Tingkat kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval	7	
	Mementingkan pekerjaan daripada urusan pribadi	Tingkat kemampuan karyawan dalam mementingkan pekerjaan daripada urusan pribadi	Interval	8	
	Mengutamakan profesionalisme dalam bekerja	Tingkat profesionalisme dalam bekerja	Interval	9	
	Pekerjaan penting bagi harga diri	Bangga atas pekerjaannya saat ini	Tingkat kebanggaan karyawan atas pekerjaannya saat ini	Interval	10
		Mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	Intensitas penghargaan yang didapatkan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan	Interval	11
		Mendapatkan pujian ketika berhasil melaksanakan pekerjaan	Intensitas pujian yang didapatkan oleh karyawan ketika berhasil melaksanakan pekerjaan	Interval	12
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan itu sendiri ( <i>The Work Itself</i> )	Memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi	Interval	13	
		Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	Interval	14	
		Adanya fasilitas pendukung dalam pekerjaan	Interval	15	
Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan		Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan	Interval		
		Tingkat ketersediaan fasilitas pendukung dalam pekerjaan	Interval		

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan. (Luthans, 2011)	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Tingkat kemampuan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Interval	16
	Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan karyawan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan dengan keinginan karyawan	Interval	17
	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan	Interval	18
Gaji ( <i>Pay</i> )	Gaji sesuai dengan jabatan kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan jabatan kerja	Interval	19
	Gaji sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan	Interval	20
	Gaji dapat mencukupi kebutuhan	Tingkat kecukupan gaji dengan kebutuhan	Interval	21
	Gaji sesuai dengan masa kerja	Tingkat kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan masa kerja	Interval	22
	Gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	Tingkat kesesuaian gaji dengan UMR	Interval	23
Peluang Promosi ( <i>Promotion Opportunities</i> )	Kesesuaian promosi dengan prestasi kerja	Tingkat kesesuaian promosi dengan prestasi kerja	Interval	24
	Kesesuaian promosi dengan lama bekerja	Tingkat kesesuaian promosi dengan lama bekerja	Interval	25
	Kesesuaian promosi dengan latar belakang	Tingkat kesesuaian promosi dengan latar belakang	Interval	26

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	
	pendidikan	pendidikan			
Pengawasan ( <i>Supervision</i> )	Atasan memberikan pengawasan kepada karyawan	Intensitas pimpinan memberikan pengawasan kepada karyawan	Interval	27	
	Atasan memberikan motivasi kepada karyawan	Intensitas pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan	Interval	28	
	Atasan membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan	Tingkat kemampuan pimpinan membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan	Interval	29	
	Atasan mendengarkan pendapat karyawan	Tingkat kemampuan pimpinan mendengarkan pendapat karyawan	Interval	30	
Rekan Kerja ( <i>Co-workers</i> )	Bekerjasama dengan atasan	Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan atasan	Interval	31	
	Bekerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	32	
	Saling menghormati dalam bekerja	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling menghormati dalam bekerja	Interval	33	
	Saling menghargai pendapat	Tingkat kemampuan karyawan untuk saling menghargai pendapat	Interval	34	
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Memiliki loyalitas	Tingkat loyalitas yang dimiliki	Interval	35

Ajeng Purnama Sari, 2019

PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BANK JABAR BANTEN (*bjb*) KANTOR CABANG CIMAH

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel/Sub Variabel		Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1		2	3	4	5	
Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu seta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, S. P., & Judge, 2012)	<i>(Affective Commitment)</i>	terhadap organisasi	karyawan terhadap organisasi			
		Terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi	Tingkat keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi	Interval	36	
		Memiliki kepedulian terhadap masalah organisasi	Tingkat kepedulian terhadap masalah organisasi	Interval	37	
			Taat pada budaya kerja perusahaan	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap budaya kerja perusahaan	Interval	38
	<i>Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)</i>	Bekerja di organisasi merupakan suatu kebutuhan	Tingkat kebutuhan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi	Interval	39	
		Ketidakpastian mendapat pekerjaan di luar organisasi	Tingkat sejauh mana karyawan merasakan ketidakpastian mendapat pekerjaan di luar organisasi	Interval	40	
		Bekerja lebih serius agar tetap bekerja di organisasi	Tingkat keseriusan dalam bekerja agar tetap bekerja di organisasi	Interval	41	
		Kesanggupan untuk memelihara keanggotaan	Tingkat kesanggupan karyawan untuk memelihara keanggotaan	Interval	42	
		Merasa berat untuk meninggalkan organisasi	Tingkat keberatan karyawan untuk meninggalkan organisasi	Interval	43	
	<i>Komitmen Normatif (Normative Commitment)</i>	Berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	Tingkat kemampuan karyawan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	Interval	44	

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5
	Bekerja sesuai dengan peraturan organisasi	Tingkat ketaatan karyawan bekerja sesuai dengan peraturan organisasi	Interval	45
	Mematuhi tata tertib organisasi	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib organisasi	Interval	46
	Memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi	Tingkat tanggung jawab moral yang dimiliki karyawan	Interval	47

Sumber: Berdasarkan hasil dari berbagai sumber

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan suatu informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data karakteristik umum Bank bjb, beserta data masing-masing variabel yang dikaji. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok data yang dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya (Riadi, 2016:47). Data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan diolah sendiri oleh peneliti langsung didapatkan dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian (Riadi, 2016:47). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Bank bjb tentang profil perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 sebagai berikut:

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Jumlah karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi tahun 2017	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD Bank bjb Cabang Cimahi
2.	Data tingkat <i>turnover</i> karyawan Bank bjb Cabang Cimahi	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD Bank bjb Cabang Cimahi
3.	Data keterlambatan dan kemangkiran karyawan Bank bjb Cabang Cimahi	Sekunder	Hasil pengolahan data dari staf HRD Bank bjb Cabang Cimahi
4.	Tanggapan responden terhadap <i>job involvement</i> karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Cimahi	Primer	Karyawan Bank bjb Cabang Cimahi
5.	Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank bjb Cabang Cimahi	Primer	Karyawan Bank bjb Cabang Cimahi
6.	Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi pada Bank bjb Cabang Cimahi	Primer	Karyawan Bank bjb Cabang Cimahi

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin dapat dihitung ataupun diukur, baik secara kuantitatif maupun kualitatif terhadap karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya (Riadi, 2016:33). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:167). Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian.

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi yang berjumlah 54 orang yang disajikan di Tabel 3.3 berikut ini:

**TABEL 3.3**  
**DATA JUMLAH KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG CIMAHI**  
**2017**

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Pemimpin Cabang	1
2.	Manager Operasional	1
3.	Manager Bisnis Konsumer	1
4.	Manager Bisnis Komersial	1
5.	Officer Operasional	2
6.	Officer	4
7.	Junior Staff	33
8.	Customer Service / Teller	8
9.	Staf	3
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>

Sumber : Bank bjb Kantor Cabang Cimahi

#### 3.2.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota/elemen dari populasi yang mewakili karakteristik populasi (Riadi, 2016:34). Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh/sensus. Peneliti menggunakan pengambilan sampling jenuh karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:173). Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015:175). Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Senada dengan Arikunto

(2014:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan hal tersebut, maka seluruh populasi yaitu 54 karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi digunakan sebagai sampel.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa yang perlu dilakukan dalam penelitian agar dapat memperoleh data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, jurnal, situs *web-site*, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai *job involvement*, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.
2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X1, X2 dan Y. Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.
3. Observasi, yaitu dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khusus mengenai *job involvement*, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi di Bank bjb Cabang Cimahi.
4. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan bagian sumber daya manusia di Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.

### 3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Esensi dari penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi pada suatu penelitian karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentuk hipotesis. Benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian, sedangkan benar atau tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, dan akan menghasilkan data yang sama.

#### 3.2.6.1 Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:455). Validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014). Dapat dikatakan bahwa data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Kevalidan suatu instrumen dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Anwar Sanusi (2013:77)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ( $n - 2$ ). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel

pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Sanusi, 2013 :77).

Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ )
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  hitung lebih kecil atau sama dengan daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ )

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 24.0 for windows. Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan taraf kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel *job involvement* (X1):

**TABEL 3.4**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL *JOB INVOLVEMENT* (X1)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan</b>				
1.	Saya ikut serta dalam rapat rencana kerja	0,606	0,374	Valid
2.	Saya ikut serta dalam memecahkan masalah perusahaan	0,619	0,374	Valid
3.	Saya menyalurkan ide-ide baru kepada organisasi	0,843	0,374	Valid
4.	Saya menyampaikan saran-saran kepada organisasi	0,788	0,374	Valid
5.	Saya memahami bidang pekerjaan yang diberikan	0,741	0,374	Valid
<b>Mengutamakan Pekerjaan</b>				
6.	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja	0,689	0,374	Valid
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,835	0,374	Valid
8.	Saya mementingkan pekerjaan daripada urusan pribadi	0,811	0,374	Valid
9.	Saya bekerja secara profesionalisme	0,716	0,374	Valid
<b>Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri</b>				

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
10.	Saya merasa bangga atas pekerjaan saat ini	0,816	0,374	Valid
11.	Saya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	0,833	0,374	Valid
12.	Saya mendapatkan pujian ketika berhasil melaksanakan pekerjaan saya	0,800	0,374	Valid
13.	Saya mampu bekerja dengan baik	0,695	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X1) *job involvement* dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel *job involvement*. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kepuasan kerja karyawan (X2):

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN (X2)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>)</b>				
1.	Pekerjaan sesuai dengan keahlian saya	0,793	0,374	Valid
2.	Adanya fasilitas pendukung dalam bekerja	0,734	0,374	Valid
3.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan	0,517	0,374	Valid
4.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	0,790	0,374	Valid
5.	Saya mendapatkan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,431	0,374	Valid
<b>Gaji (<i>Pay</i>)</b>				
6.	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan kerja	0,721	0,374	Valid
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan organisasi	0,406	0,374	Valid
8.	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan	0,738	0,374	Valid

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan masa kerja	0,800	0,374	Valid
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan UMR	0,515	0,374	Valid
<b>Peluang Promosi (<i>Promotion Opportunities</i>)</b>				
11.	Promosi didasarkan atas prestasi kerja	0,753	0,374	Valid
12.	Promosi didasarkan atas lama bekerja	0,788	0,374	Valid
13.	Promosi didasarkan atas latar belakang pendidikan	0,455	0,374	Valid
<b>Pengawasan (<i>Supervision</i>)</b>				
14.	Atasan memberikan pengawasan saat bekerja	0,421	0,374	Valid
15.	Atasan memberikan motivasi kepada karyawan	0,554	0,374	Valid
16.	Atasan dapat membimbing karyawan dalam melakukan pekerjaan	0,747	0,374	Valid
17.	Atasan mendengarkan pendapat karyawan	0,744	0,374	Valid
<b>Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)</b>				
18.	Saya mampu bekerjasama dengan atasan	0,734	0,374	Valid
19.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0,734	0,374	Valid
20.	Adanya saling menghormati dalam bekerja	0,766	0,374	Valid
21.	Adanya saling menghargai pendapat dalam pemecahan masalah kerja	0,805	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.5, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (X2) kepuasan kerja dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kepuasan kerja. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komitmen organisasi karyawan (Y):

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN**  
**ORGANISASI KARYAWAN (Y)**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</b>				
1.	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi	0,739	0,374	Valid
2.	Saya terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi	0,791	0,374	Valid
3.	Saya merasa peduli terhadap masalah organisasi.	0,799	0,374	Valid
4.	Saya taat pada budaya kerja perusahaan	0,484	0,374	Valid
<b>Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)</b>				
5.	Saya bekerja di organisasi karena merupakan suatu kebutuhan	0,643	0,374	Valid
6.	Saya merasakan ketidakpastian mendapat pekerjaan di luar organisasi	0,793	0,374	Valid
7.	Saya mampu bekerja lebih serius	0,565	0,374	Valid
8.	Saya sanggup untuk memelihara keanggotaan di organisasi	0,825	0,374	Valid
9.	Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasi	0,841	0,374	Valid
<b>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</b>				
10.	Saya mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi	0,805	0,374	Valid
11.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan organisasi	0,836	0,374	Valid
12.	Saya mampu mematuhi tata tertib organisasi	0,840	0,374	Valid
13.	Saya memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi	0,845	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.6, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel (Y) komitmen organisasi dinyatakan valid, karena setiap item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel komitmen organisasi.

### 3.2.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (Sekaran, 2014). Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Untuk uji reliabilitas, alternatif jawaban lebih dari dua, uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*.. Menurut Umar (2014:60) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

(Umar, 2014:125)

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $S_t^2$  = deviasi standar total  
 $\sum S_b^2$  = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Umar, 2014:127)

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel  
 $\sigma$  = Nilai varians  
 $X$  = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh *item* ( $r_1$ )  $> r_{tabel}$  dengan signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh *item* ( $r_1$ )  $\leq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakn tidak reliabel.

Berdasarkan angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikasi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan

bantuan program SPSS 24.00 *For Windows* untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut:

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	<i>Job Involvement</i>	0,771	0,374	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,756	0,374	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,771	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 3.7 yang terdiri dari *Job Involvement*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dapat dinyatakan reliabel.

### 3.2.7 Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data dalam rangka pengujian hipotesis. Anwar Sanusi (2013:115) mengemukakan “Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya.” Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu memberikan keterangan data mengenai pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Bank bjb Kantor Cabang Cimahi. Adapun tahapan yang dilakukan oleh penulis dalam kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data serta isi data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data, dengan langkah sebagai berikut:
  - a. Pemberian skor pada setiap item
  - b. Menjumlah skor pada setiap item
  - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan skala *semantic differential* atau skala perbedaan semantik. Skala itu sendiri merupakan alat atau mekanisme dimana individu, peristiwa atau objek dibedakan pada variabel penelitian dalam sejumlah cara yang berarti (Sekaran, 2014). Dalam pembuatan skala bisa digunakan unsur evaluasi (misalnya bagus buruk, jujur tidak jujur) dan unsur potensial misalnya (aktif, cepat lambat).

Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.8 berikut ini:

**TABEL 3.8**  
**SKOR ALTERNATIF JAWABAN**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Setuju/ Sesuai</b>	<b>Rentang Jawaban</b>							<b>Tidak Setuju/ Tidak Sesuai</b>
		← 7	6	5	4	3	2	1 →	
<b>Positif</b>		7	6	5	4	3	2	1	<b>Negatif</b>

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

3. Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis data *Partial Least Squares* (PLS).

### 3.2.7.1 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Menurut Sekaran (2014), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya. Adapun langkah dalam cara pengujiannya adalah sebagai berikut:

## 1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2014:94). sebagai berikut:

Nilai Indeks Maksimum = Skor Interval Tertinggi x Jumlah Item  
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah  
Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Interval Terendah x Jumlah Item  
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah  
Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor  
Interval

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

## 2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang *job involvement* (X1), yang terdiri dari aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan, dan pekerjaan penting bagi harga diri.
2. Analisis deskriptif tentang kepuasan kerja (X2), yang terdiri dari mengenali pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), peluang promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*co-workers*).
3. Analisis deskriptif tentang komitmen organisasi (Y), yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen keberlanjutan

(*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi.

### **3.2.7.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif**

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh *job involvement* (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Menurut Wold (1985) *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), jumlah sample tidak harus besar. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. (Ghozali, 2014:7). Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2014:31).

Tahapan analisis menggunakan PLS melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metoda analisis algorithm, (3) menentukan metoda resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Ghozali & Latan, 2015:47).

#### **1. Konseptualisasi Model**

Konseptualisasi Model merupakan langkah awal dalam analisis PLS. Pada tahap ini dilakukan spesifikasi domain konstruk, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, pengumpulan data, uji reabilitas, uji validitas dan menentukan skor pengukuran konstruk (Ghozali & Latan, 2015:48).

#### **2. Menentukan Metoda Analisa Algoritm**

Model yang sudah melalui tahapan konseptualisasi kemudian ditentukan metoda analisis algorithm apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS metoda analisis algorithm yang disediakan hanyalah algorithm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *factorial*, *centroid* dan *path* atau *structural weighting*. Skema

yang disarankan adalah path atau struktural weighting. Langkah selanjutnya menentukan Jumlah sampel, sampel minimal yang direkomendasikan antara 30 – 100 kasus. Menurut Chin (1998) jumlah sampel PLS dapat dihitung dengan cara sepuluh kali jumlah variabel endogen dalam model (Ghozali & Latan, 2015:51-52).

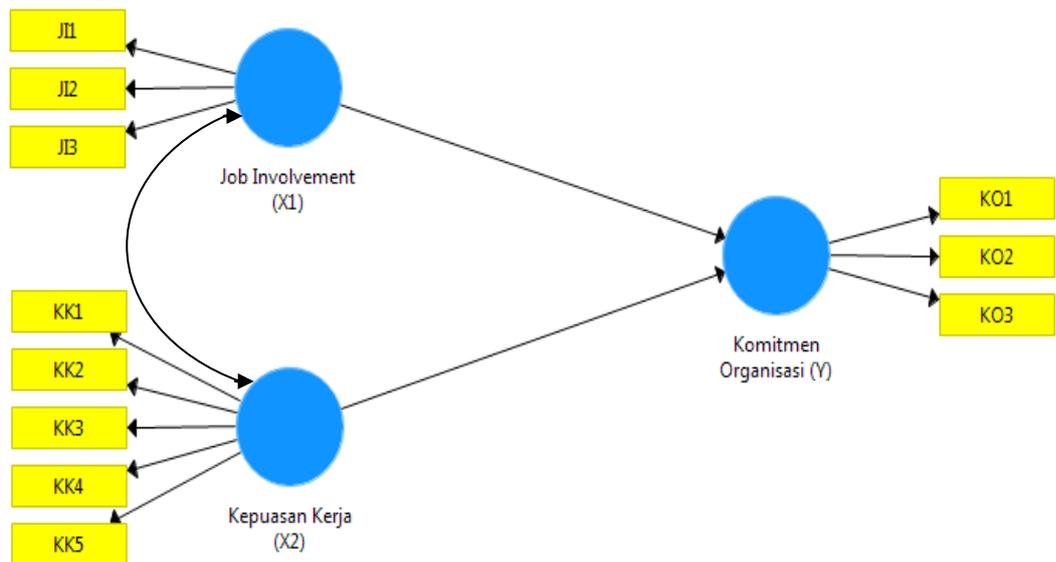
### 3. Menentukan Metode Resampling

Umumnya terdapat dua metoda yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metoda *jackknifing* hanya menggunakan subsampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam grup untuk melakukan resampling kembali. Metoda *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metoda *bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *resampling* yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari tiga skema yaitu skema *no sign changes*, *individual sign changes* dan *skema construct level changes* (Ghozali & Latan, 2015:51-52). Skema yang disarankan oleh smartPLS (*default*) adalah *construct level changes* karena skema ini memberikan asumsi yang longgar sehingga T-statistik meningkat karena hanya menggunakan ukuran skor loading hubungan langsung antara variabel laten dan indikatornya (Abdillah & Jogiyanto, 2015:209).

### 4. Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis algorithm dan metode resampling, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur nomogram *reticular action modeling* (RAM) yang dikemukakan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar dengan bentuk lingkaran.
- b. Variabel observed atau indikator digambar dengan bentuk kotak.
- c. Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- d. Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double* (Ghozali & Latan, 2015:53).



**GAMBAR 3.1**  
**DIAGRAM JALUR PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

### 5. Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model melalui menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Ghozali & Latan, 2015:54).

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan software smartPLS versi 3.0.

#### a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya seperti berikut :

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \varepsilon + \varepsilon_y$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

- x : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten eksogen ( $\xi$ ).  
y : Indikator atau manifest variabel untuk variabel laten endogen ( $\eta$ ).  
 $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  : Matrik loading koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya  
 $\varepsilon_x$  dan  $\varepsilon_y$  : Kesalahan pengukuran.

Untuk blok dengan indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$\xi = \Pi_{\xi} x + \delta_{\xi}$$

$$\eta = \Pi_{\eta} y + \delta_{\eta}$$

(Ghozali, 2014:38)

Keterangan :

- $\xi$  : Vektor variabel laten eksogen  
 $\eta$  : Vektor endogen (dependen) variabel laten,  
 $\Pi_{\xi} x$  dan  $\Pi_{\eta} y$  : Koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator  
 $\delta_{\xi}$  dan  $\delta_{\eta}$  : Residual dari regresi.

Analisis outer atau *Measurement Model* dilakukan untuk menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai *outer model* yaitu dengan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

- 1) Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* di atas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Penggunaan *average*

*variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) \text{ var } F}{(\sum \lambda_i^2) \text{ var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:74)

Keterangan :

$\lambda_i$  : faktor loading

$F$  : faktor variance

$\Theta_{ii}$  : error variance

AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading faktor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menjelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,50) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50%.

- 2) Uji *discriminant validity*, untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:40).
- 3) Uji *composite validity*, sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling*. *Composite reliability* yang mengukur suatu

konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha* (Ghozali & Latan, 2015:75). Rumus yang digunakan untuk menguji *composite reliability* adalah:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{ var } F + \sum \Theta_{ii}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:75)

Keterangan :

$\lambda_i$  adalah factor loading

$F$  adalah faktor variance

$\Theta_{ii}$  adalah error variance

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach's alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{p'q})}{P_q + \sum_{p \neq p'} \text{cor}(x_{pq}, x_{p'q})} \times \frac{P_q}{P_q - 1}$$

(Ghozali & Latan, 2015:56)

Keterangan :

$P_q$  : jumlah indikator atau manifest variabel

$q$  : blok indikator

*Cronbach's alpha* cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan reliability, sedangkan *composite reliabiliy* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Ghozali & Latan, 2015:76). Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha* dimana nilai batas 0,7 ke atas dapat diterima. Pada Tabel 3.10. disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran model refleksif.

**TABEL 3.9**  
**RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL PENGUKURAN-REFLEKSIF**

Validitas dan Reabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• &gt; 0.60 untuk <i>Explanantory Research</i></li> </ul>

Validitas dan Reabilitas	Parameter	Rule of Thumb
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Explanatory Research</i></li> </ul>
	<i>Communality</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.50 untuk <i>Confirmatory</i> maupun <i>Explanatory Research</i></li> </ul>
Validitas <i>Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt; 0.70 untuk setiap variabel</li> </ul>
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar Konstruk Laten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akar Kuadrat AVE &gt; Korelasi antar Konstruk Laten</li> </ul>
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• &gt; 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>.</li> </ul>
	Composite Reliability	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &gt;0.70 untuk <i>Confirmatory Research</i></li> <li>• &gt; 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i></li> </ul>

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-77)

### b. Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Inner model yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model persamaan dapat ditulis seperti di bawah ini.

$$\eta = \beta_o + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

$\eta$  : Vektor endogen (dependen) variabel laten

$\xi$  : Vektor variabel laten eksogen

$\zeta$  : Vektor variabel residual (unexplained variance)

Sedangkan untuk hubungan antar variabel laten,  $\eta$  dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta$$

(Ghozali, 2014:37)

Keterangan :

$\beta_{ji}$  dan  $\gamma_{jb}$  : koefisien jalur yang menghubungkan prediktor endogen dan variabel laten eksogen  $\xi$  dan  $\varepsilon$  sepanjang range i dan b

$\zeta$  : Inner residual variabel

Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Squares untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2014:41). Dalam menilai model struktural dengan PLS, dapat dimulai dengan melihat R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Squares 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Hasil R-Squares merepresentasi jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali & Latan, 2015:78).

1) Uji Effect Size  $f^2$

Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali & Latan, 2015:78), yang diukur melalui Effect Size  $f^2$ , dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:78)

Dimana  $R^2_{included}$  dan  $R^2_{excluded}$  adalah nilai  $R^2$  dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai  $f^2$  sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural dalam (Chin,1998 dalam Ghozali & Latan, 2015:78).

2) Uji Stone-Geisser ( $Q^2$ )

Disamping melihat ukuran nilai  $R^2$ , model PLS dievaluasi dengan melihat  $Q^2$  *predictive relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh

model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015:79).

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

(Ghozali & Latan, 2015:79)

Keterangan :

D : *omission distance*

E : *the sum of squares of prediction error*

O : *the sum of square errors using the mean for prediction*

Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3) Uji *Goodness of Fit* (Gof) Index

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan *Goodness of Fit* (GoF) index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, *et al* (2004) dengan sebutan *GoF index*. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model (Ghozali & Latan, 2015:82). Untuk alasan ini GoF Index dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Square* sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R^2}}$$

(Ghozali & Latan, 2015:82)

Keterangan:

$\overline{Com}$  : *average communalities*

$\overline{R^2}$  : rata-rata model  $R^2$

Nilai GoF adalah antara 0 s.d 1, dengan nilai *communality* yang direkomendasikan 0,50 dan nilai R square maka dengan interpretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat Gof kecil, 0,25 nilai Gof medium, 0,36 nilai Gof besar (Cohen,1988 dalam Ghozali & Latan, 2015:83). Pada Tabel 3.11 disajikan ringkasan dari evaluasi model struktural (*inner model*).

Ajeng Purnama Sari, 2019

**PENGARUH JOB INVOLVEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BANK JABAR BANTEN (bjb) KANTOR CABANG CIMAHI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**TABEL 3.10**  
**RINGKASAN *RULE OF THUMB* EVALUASI MODEL STRUKTURAL**

<b>Kriteria</b>	<b><i>Rule Of Thumb</i></b>
<i>R-Square</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Chin 1998).</li> <li>• 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. 2011)</li> </ul>
<i>Effect Size f<sup>2</sup></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0.02, 0.15 dan 0.35 (kecil, menengah dan besar)</li> </ul>
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>Q^2 &gt; 0</math> menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i></li> <li>• <math>Q^2 &lt; 0</math> menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>.</li> </ul>
Signifikansi ( <i>two tailed</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1.96 (<i>significance level</i> = 5%) dan 2,58 (<i>significance level</i> 1%)</li> </ul>

Sumber : Ghozali & Latan (2015:76-81)

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahap terakhir dalam analisis data. Untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian, perlu menggunakan uji statistika yang tepat (Anwar Sanusi, 2011:143). Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian sebagai berikut:

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten.
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail test* untuk signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan :

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  pada uji *two tailed*.

2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai weight dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$  pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika nilai weight dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$ : Hipotesis penelitian ditolak jika nilai weight dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk  $\alpha = 0,05$ .

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari  $t_{hitung}$  dan dibandingkan dengan nilai dari  $t_{tabel}$ , dengan taraf kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$  pada uji *two tailed*, maka:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : *job involvement* karyawan diprediksi tinggi
2. Hipotesis 2 : kepuasan kerja karyawan diprediksi tinggi
3. Hipotesis 3 : komitmen organisasi karyawan diprediksi cukup tinggi
4. Hipotesis 4  
 $H_0$  : artinya tidak terdapat pengaruh *job involvement* karyawan terhadap komitmen organisasi  
 $H_a$  : artinya terdapat pengaruh *job involvement* karyawan terhadap komitmen organisasi
5. Hipotesis 5  
 $H_0$  : artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi  
 $H_a$  : artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi

6. Hipotesis 6

$H_0$  : artinya tidak terdapat pengaruh *job involvement* karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi

$H_a$  : artinya terdapat pengaruh *job involvement* karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi