

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi, keterikatan karyawan, dan *organizational citizenship behavior*. Adapun ruang lingkup penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh berbagi pengetahuan ( $X_1$ ), persepsi dukungan organisasi ( $X_2$ ) terhadap *organizational citizenship behavior* ( $Y$ ) dengan keterikatan karyawan ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada PNS di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tasikmalaya**

Sejak jaman penjajahan Belanda, pemungutan pajak telah dijalankan oleh suatu badan yang bernama '*DE INSPECTIE VAN FINANTIEN*' yaitu suatu badan yang mengurus soal pemungutan pajak dari rakyat berdasarkan Undang-Undang Kolonial Belanda.

Setelah Belanda menyerah kepada Jepang pada tanggal 9 maret 1942, maka terjadilah perpindahan kekuasaan dan '*DE INSPECTIE VAN FINANTIEN*' diganti oleh suatu badan yang disebut '*ZAIMUBA*' yaitu suatu badan dibawah pengawasan pemerintah Jepang yang mengurus masalah keuangan.

Pada saat Jepang menyerah kepada sekutu, maka terjadilah kekosongan kekuasaan dan pada waktu itu bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945, maka '*ZAIMUBA*' diganti menjadi '*BADAN INSPEKSI KEUANGAN*'.

Pada saat itu Badan Inspeksi Keuangan Bandung meliputi daerah swatantra Kotapraja Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Sumedang, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Karawang, Kabupaten Purwakarta, Kabupaten Subang, Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, dan Kabupaten Banjar.

Pada tahun 1967, Inspeksi Pajak Bandung menjadi Inspeksi Pajak Bandung dan Inspeksi Pajak Tasikmalaya, yang meliputi Kabupaten Garut, Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, dan Kabupaten Banjar serta berkedudukan di Tasikmalaya. Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Keuangan No.227/KMK/1989, seluruh Kantor Inspeksi Pajak diubah namanya menjadi Kantor Pelayanan Pajak.

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan No. 94/KMK.01/1994, maka di wilayah Tasikmalaya terdapat KPP Tasikmalaya, KPPBB Tasikmalaya, dan KPPBB Garut. Dilanjutkan dengan terbitnya Keputusan Menteri Keuangan No.473/KMK.01/2004 mengenai pemecahan wilayah kerja KPPBB Tasikmalaya menjadi KPPBB Tasikmalaya dengan wilayah Kabupaten Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, dan KPPBB Ciamis meliputi Kabupaten Ciamis dan Kota Banjar. Dan terakhir dengan terbitnya Peraturan Menteri Keuangan No.132/PMK.01/2006 terdapat penggabungan fungsi atas KPP Tasikmalaya dan KPPBB Tasikmalaya yakni menjadi KPP Pratama Tasikmalaya.

KPP Pratama dibentuk dengan ‘meleburkan’ tiga jenis kantor pelayanan yang ada selama ini yakni, KPP, KPPBB dan Karikpa. Meskipun terdapat penggabungan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada kantor-kantor tersebut

tetap ada, melalui struktur baru pada KPP Pratama yang berbasis fungsi. Fungsi-fungsi yang dimaksud antara lain meliputi fungsi pelayanan, fungsi pengawasan dan konsultasi yang memperkenalkan *Account Representative* (AR), fungsi penagihan, pemeriksaan, Ekstensifikasi dan terakhir pengolahan data dan informasi.

Perubahan struktur tersebut dilakukan dengan tujuan agar lebih meningkatkan fungsi pelayanan dan pengawasan terhadap wajib pajak. Selama ini, dalam rangka memenuhi kewajiban perpajakannya, Wajib Pajak harus berurusan dengan minimal 3 (tiga) kantor dengan beberapa seksi berbeda didalamnya. Sebagai ilustrasi, ketika seorang wajib pajak akan melaporkan pembayaran PBB, maka wajib pajak tersebut harus mendatangi KPPBB. Sementara untuk urusan PPh dan PPN, maka wajib pajak tersebut harus pergi ke KPP yang letaknya berbeda dengan KPPBB. Jika suatu saat wajib pajak tersebut diperiksa, maka kantor yang menangani adalah Karikpa yang merupakan unit kantor tersendiri dan terpisah dari KPP maupun KPPBB.

### **3.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Strategis KPP Pratama Tasikmalaya**

Adapun visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

#### **1. Visi:**

Menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang unggul dalam layanan dan kinerja, guna memberikan kontribusi yang optimal bagi penerimaan negara dari sektor perpajakan.

## 2. Misi:

Menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern dengan menerapkan nilai-nilai kementerian keuangan dan memberikan edukasi serta asistensi secara berkesinambungan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesadaran dan kepatuhan wajib pajak.

## 3. Tujuan Strategis:

- a. Tercapainya target penerimaan pajak KPP Pratama Tasikmalaya yang berkesinambungan
- b. Tercapainya peningkatan kepatuhan pajak KPP Pratama Tasikmalaya yang berkesinambungan
- c. Terlembaganya sistem dan manajemen SDM KPP Pratama Tasikmalaya yang secara kontinyu menghasilkan SDM yang menjunjung tinggi nilai-nilai Kementerian Keuangan.

### **3.1.3 Tugas dan Fungsi KPP Pratama Tasikmalaya**

Adapun tugas dan fungsi dari KPP Pratama Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

#### 1. Tugas:

KPP Pratama Tasikmalaya mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pengawasan administratif, dan pemeriksaan di bidang perpajakan yang meliputi Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM), dan Pajak Tidak Langsung Lainnya (PTLL), wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Fungsi:

Dalam melaksanakan tugas, KPP Pratama Tasikmalaya menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengumpulan dan pengolahan data, penyajian informasi perpajakan, pengamatan potensi perpajakan, dan ekstensifikasi wajib pajak (WP);
- b. Penelitian dan penatausahaan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT), Surat Pemberitahuan Masa (SPM), serta berkas WP;
- c. Pengawasan pembayaran masa PPh, PPN, PPnBM dan/atau PTLL;
- d. Penatausahaan piutang pajak, penerimaan, penagihan, penyelesaian keberatan, penatausahaan banding, dan penyelesaian restitusi PPh, PPN, PPnBM dan/atau PTLL;
- e. Pemeriksaan seluruh jenis pajak;
- f. Penerbitan surat ketetapan pajak;
- g. Pembetulan surat ketetapan pajak;
- h. Penyuluhan dan konsultasi perpajakan;
- i. Pelaksanaan administrasi KPP.

### **3.1.4 Struktur Organisasi KPP Pratama Tasikmalaya**

Untuk mengetahui struktur organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tasikmalaya, dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini:



Sumber: Subbagian Umum KPP Pratama Tasikmalaya

**Gambar 3. 1**

### **Struktur Organisasi KPP Pratama Tasikmalaya**

#### **3.1.4.1 Uraian Tugas**

Berikut ini adalah uraian tugas pokok dari masing-masing bagian yang terdapat pada struktur organisasi KPP Pratama Tasikmalaya:

1. Kepala Kantor
2. Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal

Bertugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, rumah tangga, pengelolaan kinerja, melakukan pemantauan pengendalian *intern*, pengujian kepatuhan dan manajemen risiko, internalisasi kepatuhan, penyusunan laporan, pengelolaan dokumen nonperpajakan, serta dukungan teknis pelaksanaan tugas kantor.

### 3. Seksi Penjaminan Kualitas Data

Bertugas mengkoordinasikan pengumpulan, pengolahan data, penyejiaan informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasian pajak bumi dan bangunan serta pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi e-SPT dan *e-Filling*, penyiapan laporan kerja.

### 4. Seksi Pelayanan

Bertugas mengkoordinasikan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan, serta menerima surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi wajib pajak, dan kerja sama perpajakan sesuai ketentuan yang berlaku.

### 5. Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan

Bertugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka pencapaian target penerimaan pajak melalui pelaksanaan pemeriksaan, pelaksanaan penilaian property, bisnis, asset tak berwujud, pelaksanaan tindakan penagihan, penundaan, dan angsuran tunggakan pajak.

## 6. Seksi Pengawasan

Bertugas melakukan analisis, penjabaran, serta pengelolaan dalam rangka memastikan wajib pajak mematuhi peraturan perundang-undangan perpajakan melalui perencanaan, pelaksanaan, tindak lanjut intensifikasi berbasis pendataan dan pemetaan (mapping) subjek serta objek pajak, pengamatan potensi pajak dan penguasaan informasi, pencarian, pengumpulan, pengolahan, penelitian, analisis, pemutakhiran dan tindak lanjut data perpajakan, pengawasan dan pengendalian mutu kepatuhan kewajiban perpajakan WP, imbauan dan konseling kepada WP, pengawasan dan pemantauan tindak lanjut pengampunan pajak, serta melakukan pengelolaan administrasi penetapan dan penerbitan produk hukum dan produk pengawasan perpajakan.

## 7. Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok dikoordinasikan oleh pejabat fungsional senior yang ditunjuk oleh kepala kantor wilayah atau kepala KPP yang bersangkutan. Jumlah jabatan fungsional tersebut ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian survey. Dengan metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah (tidak buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan



dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, wawancara terstruktur, tes, dan lain sebagainya.

### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan pemahaman mengenai unsur-unsur yang menjadi dasar dalam penelitian yang termuat dalam operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel adalah berisi mengenai memberikan penjelasan tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator pembentuknya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen atau Bebas ( $X$ ), yaitu variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah:
  - a. Berbagi Pengetahuan ( $X_1$ )
  - b. Persepsi Dukungan Organisasi ( $X_2$ )
2. Variabel Intervening ( $Z$ ), yaitu variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening pada penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan.
3. Variabel Dependen atau terikat ( $Y$ ), yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Berbagi Pengetahuan (X <sub>1</sub> )	Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman serta pengetahuan individu, kelompok, atau organisasi kepada pihak lain melalui metode yang variatif, secara rutin, dan intensitas yang tinggi.	1. <i>Knowledge Donating</i>	1. Berbagi pengetahuan baru 2. Berbagi informasi baru tentang pekerjaan 3. Perhatian kepada rekan kerja 4. Berbagi cerita tentang pekerjaan	O R D I N A L
		2. <i>Knowledge Collecting</i>	1. Mengumpulkan pengetahuan baru 2. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan 3. Mencatat pengetahuan baru yang saya kumpulkan 4. Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari orang yang berkompeten	
Persepsi Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	Persepsi dukungan organisasi merupakan suatu keyakinan yang dibentuk oleh pegawai mengenai sejauh mana	1. Keadilan	1. Keadilan dalam menerapkan kebijakan 2. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan 3. Memberikan perhatian serta kepedulian	

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
	organisasi dalam menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.	2. Dukungan Atasan	<p>terhadap kesejahteraan seluruh pegawai</p> <p>4. Menghormati martabat atau memperlakukan pegawai secara hormat</p> <hr/> <p>1. Atasan bertanggung jawab mengarahkan bawahan</p> <p>2. Atasan tanggap dalam keluhan dan pendapat bawahan</p> <p>3. Atasan mengevaluasi kinerja bawahan</p> <p>4. Atasan menghargai kontribusi yang diberikan pegawai</p> <hr/> <p>3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan</p> <p>1. Organisasi mengadakan rekreasi sebagai bentuk apresiasi</p> <p>2. Penghargaan kepada pegawai yang bekerja melebihi standar atau berprestasi</p> <p>3. Pelatihan dan pengembangan</p> <p>4. Lingkungan dan budaya kerja yang nyaman</p>	O R D I N A L
<i>Organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	<i>Organizational citizenship behavior</i> merupakan suatu perilaku	1. Altruism	1. Bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk	

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
	pegawai yang secara sukarela membantu rekan kerja dengan melakukan suatu pekerjaan diluar tugas utamanya tanpa diberikan kompensasi atau penghargaan secara formal namun dapat meningkatkan kinerja organisasi.		2. Membantu proses orientasi pegawai baru 3. Memberikan bantuan kepada rekan kerja 4. Membantu rekan kerja yang kurang paham pekerjaannya atau menghadapi masalah	
		2. <i>Civic Virtue</i>	1. Berpartisipasi dalam kegiatan organisasi 2. Mencari informasi yang bermanfaat bagi organisasi 3. Mengikuti perkembangan organisasi 4. Menghormati organisasi	O R D I N A L
		3. <i>Conscientiousness</i>	1. Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab 2. Kehadiran yang tinggi dan hadir tepat waktu 3. Tidak korupsi waktu 4. Tertib sesuai peraturan organisasi	
		4. <i>Courtesy</i>	1. Menghindari konflik dengan rekan kerja 2. Terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi 3. Memberikan saran dan	

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
			informasi kepada rekan kerja yang membutuhkan	
			4. Menghormati hak orang lain	
		5. <i>Sportmanship</i>	1. Tidak membesar-besarkan masalah	
			2. Tidak mengeluh terhadap kondisi dan pekerjaan	
			3. Mudah beradaptasi dengan perubahan	
			4. Toleransi terhadap keadaan organisasi	
Keterikatan Karyawan (Z)	Keterikatan karyawan merupakan suatu perasaan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan dari energi pegawai dalam pekerjaannya dengan cara melibatkan diri sehingga dapat memberikan kinerja terbaik untuk organisasi.	1. <i>Vigor</i>	1. Bersemangat dalam bekerja	
			2. Bertahan pada pekerjaan walaupun menghadapi kesulitan	
			3. Bersemangat untuk membangun hubungan emosional dengan rekan kerja	
			4. Memberikan usaha yang optimal	
		2. <i>Dedication</i>	1. Antusias dalam bekerja	
			2. Memberikan ide/gagasan untuk organisasi	

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
			3. Merasa bangga terhadap organisasi	
			4. Merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna dan bermanfaat	
		3. <i>Absorption</i>	1. Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan	
			2. Merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan	
			3. Tidak melalaikan pekerjaan dan berkonsentrasi pada pekerjaan	
			4. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan, sehingga dapat melupakan segala sesuatu disekitar	

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PNS di KPP Pratama Tasikmalaya sebagai berikut:

### **3.2.2.1 Jenis Data Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada PNS di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Data penelitian ini diperoleh dari data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun ruang lingkup yang sedang diteliti. Penulis mendapatkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan menggunakan wawancara pada objek penelitian.

### **3.2.2.2 Teknik Pengambilan Data Penelitian**

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada PNS di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Data diperoleh melalui tiga perolehan data yang diperoleh antara lain:

#### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui interaksi verbal dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden (pihak yang diwawancarai). Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada pihak Subbagian Umum/Kepegawaian dan beberapa PNS di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

#### **2. Kuesioner**

Perolehan data dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan secara tertulis kepada para responden untuk dapat dijawab. Dapat menggunakan kuesioner yang efisien bila peneliti telah mengetahui secara pasti

variabel yang akan diukur dan mengetahui secara pasti yang diharapkan dari responden.

### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian dengan cara mengumpulkan serta memeriksa dokumen maupun laporan yang terkait dengan masalah yang diteliti, diperoleh oleh peneliti dengan izin yang telah diberikan dan digunakan sebagaimana mestinya. Studi dokumentasi pada penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data yang ada di lapangan berdasarkan dokumentasi yang disediakan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

#### 3.2.2.3 Populasi Sasaran

Populasi adalah lingkungan generalisasi yang terdiri dari suatu subjek atau objek yang merupakan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk didalami sehingga kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:126). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya dengan total berjumlah 99 orang pegawai dengan sebarannya pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**

**Data PNS KPP Pratama Tasikmalaya**

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah
1.	Kepala Kantor	1
1.	Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal	11
2.	Seksi Penjaminan Kualitas Data	5
3.	Seksi Pelayanan	21
4.	Seksi Pemeriksaan, Penilaian dan Penagihan	8
5.	Seksi Pengawasan I	9
6.	Seksi Pengawasan II	7



7.	Seksi Pengawasan III	8
8.	Seksi Pengawasan IV	7
9.	Seksi Pengawasan V	7
10.	Seksi Pengawasan VI	8
11.	Pejabat Fungsional	7
	Total	99

Sumber: Subbagian Umum KPP Pratama Tasikmalaya (2024)

### 3.2.2.4 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020:127). Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus. Teknik sensus merupakan teknik pengambilan sampel dengan seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020:134). Sampel dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di KPP Pratama Tasikmalaya yang berjumlah 99 Pegawai Negeri Sipil (PNS).

### 3.2.2.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang maupun sekelompok tertentu tentang fenomena sosial. Metode pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan menggunakan skala *likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3

**Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

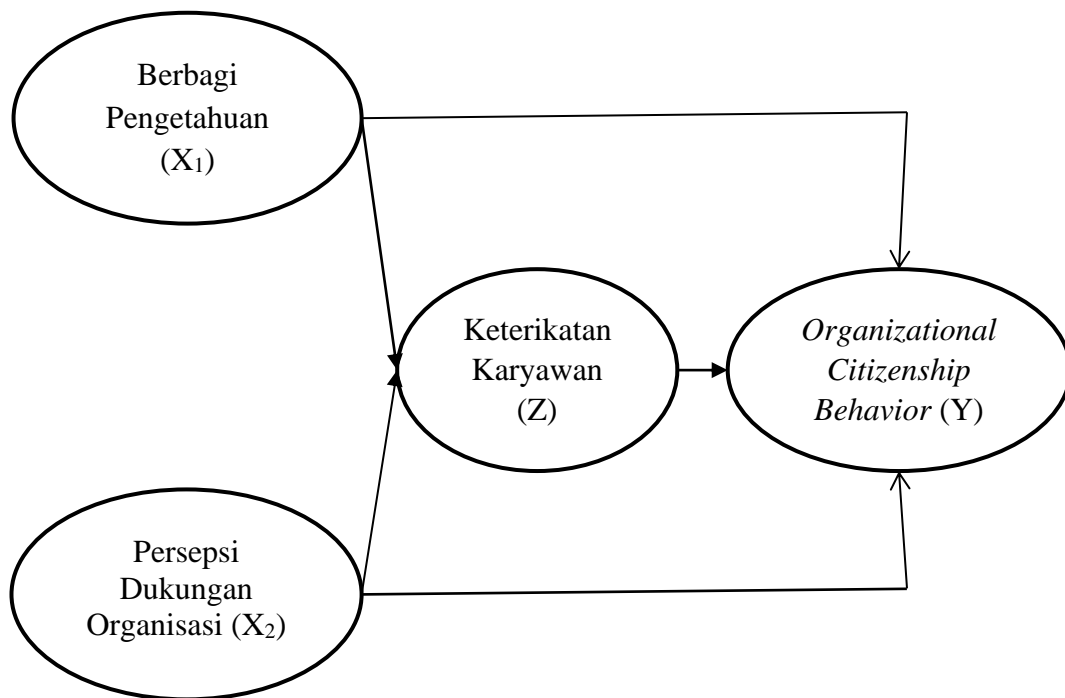
Tabel 3. 4

**Formasi Nilai, Notasi, dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Notasi</b>	<b>Predikat</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

### 3.2.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai bagaimana pengaruh Berbagai Pengetahuan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel intervening, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut:



**Gambar 3. 2**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Berbagi Pengetahuan

X<sub>2</sub> = Persepsi Dukungan Organisasi

Z = Keterikatan Karyawan

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

### 3.2.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening.

### 3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, seperti frekuensi, median, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk jenis pernyataan tertutup berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- X = Jumlah Persentase Jawaban
- F = Jumlah jawaban/frekuensi
- N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah keseluruhan dari sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.2.4.2 Analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS)

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. PLS merupakan salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. *Structural Equation Modelling* (SEM) atau

model persamaan struktural merupakan metode analisis statistik yang dikembangkan dari analisis regresi yang digabungkan dengan analisis faktor dan analisis jalur. Analisis SEM dapat menyelesaikan analisis data sekaligus atau secara bersamaan, yang hanya dengan menginput data kasar (Hardisman, 2021:14).

*Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing value*) dan multikolinieritas (Hamid & Anwar, 2019:15). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis statistik multivariat yang dapat menganalisis secara bersamaan beberapa variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) secara bersamaan. Sebagaimana halnya dengan SEM, PLS juga dapat dilihat sebagai gabungan analisis faktor dan regresi, serta pemodelan secara bersamaan. Secara umum, metode analisis sekaligus fungsi analisis pada SEM-PLS dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu analisis *outer model* dan *inner model* atau analisis struktural (Hardisman, 2021:5).

#### **3.2.4.3 Outer Model**

*Outer model* adalah analisis yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas prediktor, item, atau pernyataan setiap variabel pada instrumen atau kuesioner penelitian (Hardisman, 2021:6). Pada tahapan ini dikenal dengan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Jogiyanto bahwa korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (*construct validity*). Validitas

konvergen dan validitas diskriminan merupakan komponen dari validitas konstruk (Hamid & Anwar, 2019:41).

## 1. Uji Validitas Konstruk

### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* penilaian validitas masing-masing prediktor terhadap skor gabungan. Indikator validitas ditentukan dengan besaran *loading factor* setiap prediktor terhadap variabel latennya. Prediktor atau item dinyatakan valid apabila nilai *loading factor*  $>0,7$  untuk *confirmatory research*. Pada penelitian *explanatory*, seperti penelitian yang menggunakan instrumen yang baru nilai *loading factor* dapat diterima, dan prediktor dapat dinyatakan valid apabila  $>0,5$ . *Convergent validity* juga dapat ditentukan berdasarkan nilai AVE (average variance extracted) dengan nilai prediktor dinyatakan valid apabila nilai AVE  $> 0,5$

### b. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah menilai validitas prediktor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variabel lain. Indikator yang digunakan adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Dengan prediktor dinyatakan valid apabila nilai *cross loading*  $>0,7$  atau *cross loading* dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan nilai *loading*-nya terhadap variabel lain.

## 2. Uji Reliabilitas

Pada SEM-PLS dilakukan pengujian reliabilitas selain pengujian validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk dapat membuktikan konsistensi, akurasi, dan ketepatan

pengukuran konstruk. Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk bila nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,70. Tetapi *Cronbach's Alpha* akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) maka disarankan untuk menggunakan *composite reliability*.

#### **3.2.4.4 Inner Model**

*Inner model* disebut juga analisis struktural adalah cara analisis untuk menguji model atau menguji hipotesis (Hardisman, 2021:10). Untuk penilaian analisis struktural (*inner model*), terdapat beberapa komponen item yang menjadi kriteria, diantaranya yaitu:

##### 1. Nilai *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai *R-Square* pengaruh/hubungan antar variabel dapat dinyatakan:

- a. Nilai *R-Square*  $\geq 0,75$  mengindikasikan bahwa model kuat
- b. Nilai *R-Square*  $\geq 0,50 - 0,75$  mengindikasikan bahwa model moderat
- c. Nilai *R-Square*  $\geq 0,25 - 0,50$  mengindikasikan bahwa model lemah

##### 2. Nilai $Q^2$ *Predictive relevance*

Memvalidasi model konstruk endogen (*goodness of fit model*) dapat menggunakan nilai  $Q^2$ , berarti bahwa nilai  $Q^2$  tidaklah menilai model secara keseluruhan. Nilai  $Q^2$  pada variabel endogen dinyatakan baik (*fit model*) apabila nilainya diatas 0.

3. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*

Nilai ini merupakan ukuran *fit* model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Dengan kriteria nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model *fit* (cocok).

4. *Variance Inflation factor (VIF)*

*Variance Inflation Factor (VIF)* merupakan pengujian kolinearitas untuk dapat membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat menunjukkan bahwa model korelasi mengandung masalah:

- a. Nilai  $VIF > 5$  mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam model korelasi
- b. Nilai  $VIF < 5$  mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah dalam model korelasi

5. Nilai *f-Square effect size mediation epsilon (v)*

Nilai *f-Square* adalah penilaian tambahan untuk dapat melihat kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berdasarkan nilai *f-square* interpretasinya dapat dikelompokkan menjadi  $<0,02$  berarti tidak ada pengaruh; 0,15 memiliki pengaruh lemah; 0,35 memiliki pengaruh medium; dan  $>0,35$  memiliki pengaruh kuat/besar.

Adapun untuk menilai pengujian *effect size F-Square* uji mediasi dapat dihitung dengan menggunakan *effect size mediation epsilon (v)* yaitu dihitung dari kuadrat *path coefficient* (Lachowicz *et al*, 2018). Berdasarkan nilai *f-Square effect size mediation* interpretasinya adalah 0,01 berpengaruh mediasi rendah, 0,075 berpengaruh mediasi medium, dan 0,175 berpengaruh mediasi tinggi (Ogbeibu *et*



al, 2021). Untuk pelaksanaannya menggunakan formula *effect size mediation* *upsilon* ( $v$ ) sebagai berikut:

$$\beta^2_{MX}\beta^2_{YM\cdot X}$$

### 3.2.4.5 Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria untuk analisis *direct effect* yaitu:

##### a. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

Apabila nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah atau naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat atau naik. Kemudian jika nilainya negatif maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, berarti jika nilai variabel independen naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

##### b. Nilai signifikansi (*p-values*)

Jika nilai *p-values* < 0,05, maka pengaruh variabel signifikan; dan jika nilai *p-values* > 0,05 maka pengaruh variabel tidak signifikan.

#### 2. Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan dimediasi oleh suatu variabel intervening. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Nilai  $p\text{-values} < 0,05$  maka signifikan, yang berarti bahwa variabel intervening memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan demikian pengaruhnya tidak langsung
- b. Nilai  $p\text{-values} > 0,05$  maka tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel intervening tidak memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan demikian pengaruhnya langsung.
- c. Nilai signifikan

Model dinyatakan layak atau hipotesis diterima bila nilai signifikansinya memiliki nilai  $T > 1,96$  (*significance level* = 5%) atau nilai  $p < 0,05$ .