

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Lokasi Penelitian**

##### **3.1.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan cara penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang tersusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya berkaitan dengan proses pengambilan dari keputusan manajerial. Penelitian ini bersumber dari data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan agar peneliti mampu untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul dengan melakukan analisis dan membuat kesimpulan (Sugiyono, 2012).

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Peneliti akan melakukan penelitian terhadap para karyawan yang terdapat pada Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS) Yogyakarta. Adapun informasi terkait LPIT BIAS :

Alamat Yayasan : Jl. Mendung Warih 125 Giwangan, Yogyakarta.

Telepon/Faximile : 0274-410 350

Email : [Info@lpitbias.org](mailto:Info@lpitbias.org) / [sibibias@gmail.com](mailto:sibibias@gmail.com)

### 3.1.3 Gambaran Umum Organisasi

Sekolah Islam Berwawasan Internasional (SIBI BIAS) lahir sebagai Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS). Berdiri tahun 1994, bernaung dibawah Yayasan Bina Anak Sholeh. Merupakan penyelenggara pendidikan mulai Batita Center, Play Group, TK, SD, BIAS *Special School* (BSS), Kelas Tumbuh Kembang (KTK) / BIAS *Home Schoolling*, SMP, SMA *Boarding School*.

Embrio LPIT BIAS dirintis tahun 1986 dalam bentuk Gerakan Kajian Al Quran (KPAQ) dan Taman Pendidikan Al Qur'an. Unit Penelitian dan Pengembangan tersebut dengan inspirasi Ir. Hj. Lilik Indriati, melahirkan TK Model yang kemudian berdiri sebagai TKIT Muadz bin Jabal dikelola bersama Yayasan Bina Anak Sholeh dan Yayasan Muadz bin Jabal di Kota Gedhe, Yogyakarta.

Yayasan BIAS kemudian mengembangkan lebih lanjut model pendidikan terpadu diikuti berkembangnya model serupa di DIY dan Jawa Tengah. Dengan kendali mutu diantaranya semua ustadz/ustadzah Jaringan SIBI BIAS merupakan alumni Sekolah Tinggi Agama Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (STAIT BIAS Jogja). Dengan Prodi Manajemen Pendidikan Islam S-1 dan Prodi Manajemen Dakwah S-1.

Inspirator Pendidikan Islam Terpadu BIAS sekaligus direktur BIAS yakni Ir. Hj. Lilik Indriati menyebutkan Sistem Pendidikan yang dikembangkan sekolah-sekolah BIAS adalah Pendidikan Tauhid dengan implementasi Sekolah Islam Berwawasan Internasional (SIBI) dengan

mengembangkan pendekatan *Qur'an Living Curriculum, Habit Forming, Learning by Doing, Human Approach, Small Group Learning, Akhlaq Applicative etc. secara integrated.*

Bimbingan dan pengawalan *Integrated System* penuh dari KH Abdul Wachid Hasyiem. Visi Indonesia 2030 Generasi Anak Sholeh sebagai Obsesi. Hingga 2012 memberikan pelayanan di berbagai kota di DIY dan Jawa Tengah diantaranya Semarang, Magelang-Temanggung, Cilacap, Gombong, Klaten, Pati, Juana, Kudus, Jepara, Sleman, Solo, Purwokerto, dan berpusat di Kota Yogyakarta Jl. Mendungwarih 125 Giwangan Yk. (Sumber: [http://lpitbias.org/bias/?page\\_id=1010](http://lpitbias.org/bias/?page_id=1010))

### 3.2 Variabel Penelitian

Pada umumnya, terdapat berbagai jenis variabel diantaranya variabel terikat, variabel bebas, variabel moderator dan variabel perantara. Merujuk pada penjelasan Sekaran & Baugie (2017a), pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yakni:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau negatif. Variabel ini umumnya disimbolkan sebagai variabel (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keadilan organisasional (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan transformasional (X<sub>2</sub>).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dari sebuah penelitian disebabkan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini umumnya disimbolkan

sebagai variabel (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional.

3. Variabel perantara/mediasi (*intervening variable*) merupakan variabel yang muncul diantara saat variabel bebas mulai memengaruhi variabel terikat dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel ini umumnya disimbolkan sebagai variabel (Z). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

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

Dalam merancang metode penelitian kuantitatif selalu dibutuhkan definisi operasional. Definisi operasional dijelaskan Sekaran & Baugie (2017b) sebagai langkah yang akan memudahkan untuk peneliti dalam mengukur konsep yang abstrak dan subjek yang cenderung mengarah pada pengukuran perasaan dan sikap. Operasionalisasi dimulai dengan merancang definisi konsep. Langkah selanjutnya adalah menemukan atau membuat (rangkaiannya) pertanyaan tertutup (*close-ended question*) sehingga membuat peneliti mampu mengukur konsep dengan cara yang reliabel dan valid. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai definisi operasional dari masing – masing variabel.

#### **3.3.1 Keadilan Organisasional (Moorman, 1991)**

Moorman (1991) keadilan organisasional adalah rangkaian cara dimana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara dimana penentuan ini akan memberikan pengaruh terhadap variabel lain yang berhubungan dengan

pekerjaan. Dimensi dan indikator penilaian keadilan organisasional merujuk pada Moorman (1991) yang terdiri dari:

1. Keadilan distributif merupakan keadilan yang terjadi didalam organisasi yang berfokus pada keyakinan dari karyawan dirinya telah menerima hasil yang adil terkait pekerjaan yang bernilai tinggi misalnya gaji, pengakuan dan lain sebagainya. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap perasaan karyawan mengenai keadilan distributif dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
  - a. *Equity*, yakni memberikan imbalan kepada para karyawan yang dinilai berdasarkan kontribusi yang telah diberikan oleh para karyawan terhadap perusahaan.
  - b. *Equality*, menyediakan kompensasi yang setara antara karyawan yang bekerja pada perusahaan.
  - c. *Need*, menyediakan benefit berdasarkan kebutuhan pribadi karyawan.
2. Keadilan prosedural merupakan adanya persepsi dari anggota tentang keadilan prosedur yang digunakan untuk menentukan hasil yang akan karyawan terima. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap perasaan karyawan mengenai keadilan prosedural dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
  - a. Konsisten, seluruh karyawan diperlakukan dengan sama oleh para atasannya. Tidak ada perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

- b. Menghindari bias, tidak adanya seseorang ataupun kelompok yang diperlakukan buruk dan di diskriminasi.
  - c. Keakuratan, pengambilan keputusan diambil dari sumber informasi yang akurat.
  - d. Representasi, *stakeholder* merupakan representasi yang tepat dalam mengambil keputusan.
  - e. Koreksi, adanya sebuah permohonan proses atau mekanisme dalam memperbaiki masalah
  - f. Etika, norma dari perilaku yang profesional yang tidak dilanggar.
3. Keadilan interaksional merupakan persepsi adil dari karyawan mengenai keadaan dimana karyawan tersebut diperlakukan oleh orang lain yakni sikap saling menghargai maupun keterbukaan dari komunikasi. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap perasaan karyawan mengenai keadilan interaksional dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
- a. *Interpersonal Justice*, memperlakukan karyawan dengan mulia, sopan dan terhormat.
  - b. *Informasional Justice*, berbagi informasi yang relevan. Baik antara supervisor dengan karyawan atau karyawan dengan sesama karyawan.

### **3.3.2 Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio, 2000)**

Bass dan Avolio (2000) kepemimpinan transformasional adalah sebagai upaya yang dilakukan para pemimpin untuk meningkatkan

keinginan dari para pengikut dalam proses pencapaian dan pengembangan diri serta juga mempromosikan pengembangan kelompok dan organisasi. Dimensi dan indikator penilaian kepemimpinan transformasional merujuk pada Bass dan Avolio (2000) yang terdiri dari:

1. *Individual consideration* (pengembangan individual) merupakan bagaimana seorang pemimpin mampu untuk mengembangkan para pengikutnya dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap para pemimpin dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
  - a. Pemimpin memberikan perhatian dengan cara mengetahui kemampuan dari karyawannya.
  - b. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan.
  - c. Pemimpin menjalankan tugasnya sebagai mentor yang membimbing karyawannya.
  - d. Pemimpin memiliki hubungan komunikasi yang terbuka sehingga mampu mendengarkan kebutuhan para pengikutnya.
  - e. Pemimpin memberikan tantangan terhadap para karyawan.
2. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) merupakan bagian dari kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan stimulasi kepada para pengikutnya untuk meningkatkan kreatifitas dan inovatif. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap para pemimpin dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
  - a. Pemimpin menantang karyawan untuk berfikir (*out of the box*).

- b. Pemimpin mendorong bawahan untuk berani mengambil resiko.
  - c. Pemimpin mendorong untuk kreatif.
  - d. Pemimpin memberikan rasa nyaman.
  - e. Pemimpin mendorong untuk melakukan hal baru dan diterima lingkungan sosial.
3. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional) merupakan bagaimana seorang pemimpin dengan sikap yang optimis. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap para pemimpin dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
- a. Pemimpin memiliki sikap yang optimis.
  - b. Pemimpin memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang akan datang (visi).
  - c. Pemimpin membangun sikap yang positif bagi pengikutnya.
  - d. Pemimpin menciptakan situasi *trust* terhadap pengikutnya.
4. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) merupakan bagaimana seorang pemimpin mampu dijadikan panutan (*role model*) bagi para pengikutnya. Pada penelitian ini, penilaian ditujukan terhadap para pemimpin dengan merujuk pada indikator penilaian dari:
- a. Pemimpin memiliki keteguhan hati.
  - b. Pemimpin memiliki kemantapan dalam mencapai tujuan.
  - c. Pemimpin sepenuhnya bertanggung jawab bahkan rela mengorbankan dirinya.



- d. Pemimpin memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi terhadap visi organisasi.
- e. Pemimpin dengan senang hati memberikan apresiasi atas prestasi bawahan.

### 3.3.3 Kepuasan Kerja (Weiss, *et. al.*, 1967)

Weiss, *et. al.*, (1967) kepuasan kerja dinilai melalui teori yang mengembangkan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). Penelitian ini menggunakan 3 dimensi yang mencakup adanya 20 indikator diantaranya:

1. Kepuasan intrinsik merupakan kepuasan yang berhubungan dari keberhasilan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dimana kepuasan ini muncul dari adanya faktor intrinsik. Pada penelitian ini, penilaian dimensi intrinsik dari kepuasan kerja merujuk pada indikator antara lain:
  - a. *Ability utilization*: Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuannya.
  - b. *Achievement*: Perasaan sukses yang didapatkan pekerjaannya.
  - c. *Activity*: Mampu terus sibuk sepanjang waktu.
  - d. *Authority*: Kesempatan untuk memberi tahu orang – orang apa yang harus dikerjakan.
  - e. *Creativity*: Kesempatan mencoba metodenya dalam melakukan pekerjaan.

- f. *Independence*: Kesempatan untuk bekerja sendiri dalam menyelesaikan tugas.
  - g. *Moral values*: Mampu melakukan hal – hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani.
  - h. *Responsibility*: Kebebasan untuk menggunakan penilaiannya.
  - i. *Security*: Cara pekerjaannya menyediakan pekerjaan tetap.
  - j. *Social service*: Kesempatan melakukan sesuatu bagi orang lain.
  - k. *Social status*: Kesempatan untuk berkontribusi pada lingkungan kerja.
  - l. *Variety*: Kesempatan untuk melakukan hal – hal yang berbeda dari waktu ke waktu.
2. Kepuasan ekstrinsik merupakan kepuasan yang dirasakan akibat adanya pengaruh dari faktor ekstrinsik (faktor luar) seperti adanya imbalan yang diperoleh dari individu dimana imbalan tersebut bisa dalam bentuk gaji maupun penghargaan serta pengakuan atas keberhasilan. Pada penelitian ini, penilaian dimensi ekstrinsik dari kepuasan kerja merujuk pada indikator antara lain:
- a. *Advancement*: Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan.
  - b. *Company policies and practices*: Cara mempraktikkan kebijakan perusahaan.
  - c. *Compensation*: Gaji dan banyaknya pekerjaan yang dilakukan telah sesuai.

- d. *Recognition*: Pujian yang didapatkan karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.
  - e. *Supervision-human relations*: Cara pemimpin menangani karyawannya.
  - f. *Supervision-technical*: Kompetensi atasan dalam mengambil keputusan.
3. Kepuasan secara general merupakan kepuasan kerja yang diperoleh ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerjanya secara keseluruhan. Pada penelitian ini, penilaian dimensi general dari kepuasan kerja merujuk pada indikator antara lain:
- a. *Co-workers*: Cara rekan kerja bergaul satu sama lain.
  - b. *Working condition*: Kondisi dari lingkungan kerja.

#### **3.3.4 Komitmen Organisasional (Mayer & Allen, 1991)**

Mayer dan Allen (1991) komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik dari hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dimensi dan indikator komitmen organisasional yang dijelaskan oleh Mayer dan Allen (1991) diantaranya:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan keterkaitan emosi positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada penelitian ini, penilaian komitmen afektif merujuk pada indikator antara lain:

- a. Hasrat atau keinginan (*desire*) yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi dari diri karyawan.
  - b. Senang berbagi informasi mengenai tempat kerja yang jalani.
  - c. Merasa dirinya bagian dari organisasi.
  - d. Keyakinan untuk terikat dengan organisasi
  - e. Perasaan bukan dari bagian organisasi
  - f. Tidak memiliki perasasaan terikat secara emosional terhadap organisasi.
  - g. Organisasi memiliki arti penting bagi diri karyawan.
  - h. Tidak memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang berkaitan dengan kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) dibandingkan kehilangan (*lose*) yang terjadi didalam organisasi. Pada penelitian ini, penilaian komitmen berkelanjutan merujuk pada indikator antara lain:
- a. Konsekuensi yang terjadi ketika tidak melanjutkan pekerjaan atau memutuskan keluar dari pekerjaan.
  - b. Perasaan yang dimiliki ketika memikirkan untuk keluar dari pekerjaan.
  - c. Banyak masalah yang akan muncul ketika keluar dari pekerjaan.
  - d. Tidak ada hal yang membuat rugi ketika meninggalkan pekerjaan.
  - e. Pekerjaan saat ini bagian dari kebutuhan.
  - f. Kesempatan untuk meninggalkan pekerjaan sangat minim.

- g. Alternatif untuk dijadikan tempat kerja selanjutnya sangat sedikit sehingga enggan keluar dari pekerjaan saat ini.
  - h. Kesulitan mencari pekerjaan yang cocok membuat bertahan pada organisasi saat ini.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan merupakan perasaan dari seorang anggota organisasi untuk tetap bertahan pada organisasinya atas perasaan kewajiban moral (*obligation*). Pada penelitian ini, penilaian komitmen afektif merujuk pada indikator antara lain:
- a. Memandang orang lain mudah saja untuk tidak bertahan pada organisasi.
  - b. Perasaan tidak yakin saat karyawan harus setia pada organisasinya.
  - c. Berpindah – pindah organisasi bukan sebuah cara etis untuk meningkatkan karir.
  - d. Kesetiaan pada organisasi sangat penting bagi karyawan sebagai kewajiban moral untuk bertahan.
  - e. Tawaran pekerjaan ditempat lain bukan menjadi fokus utama dikarenakan meninggalkan organisasi saat ini bukan hal yang benar dilakukan.
  - f. Nilai organisasi menjadi syarat agar setia kepada organisasi.
  - g. Memutuskan menetap pada satu organisasi akan memberikan kemudahan jenjang karir di masa yang akan datang.
  - h. Tidak memikirkan akan bertahan pada organisasi saat ini.

Tabel 3.1 Rangkuman Definisi Operasional

Teori	Pengertian	Dimensi	Indikator
<b>Keadilan Organisasional (Moorman, 1991)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggapan seseorang mengenai kelayakan moral tentang bagaimana seharusnya individu diperlakukan di dalam organisasi (Cropanzano, et. al., 2007).</li> <li>• Persepsi dari karyawan dalam merasakan keadilan yang terjadi di dalam organisasi (Greenberg, 2003).</li> <li>• Sebagai rangkaian cara dimana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara dimana penentuan ini mempengaruhi variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Moorman, 1991) .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Keadilan distributif</b> Keadilan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi. Contoh: imbalan yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.</li> </ul>	Equity, Equality, Need <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung jawab pekerjaan</li> <li>• Jadwal kerja</li> <li>• Tingkat imbalan atau gaji</li> <li>• Kewajaran hasil pekerjaan yang berbeda</li> <li>• Beban kerja</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Keadilan procedural</b> Keadilan yang terkait prosedur secara formal termasuk mendiskusikan mengenai pekerjaan serta tugas yang diberikan kepada karyawan. Contoh: ajakan kepada karyawan untuk mendiskusikan suatu hal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsisten</li> <li>• Menghindari bias</li> <li>• Keakuratan</li> <li>• Representasi</li> <li>• Koreksi</li> <li>• Etika</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Keadilan interaksional</b> Keadilan berkaitan hubungan dan perlakuan yang diterima karyawan dari atasan. Contoh: Diperlakukan dengan manusiawi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadilan interpersonal</li> <li>• Keadilan informasional</li> </ul>
<b>Kepemimpinan Transformasional (Bass dan Avolio, 2000)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin yang dapat memahami kebutuhan dari pengikutnya serta mampu untuk memotivasi para pengikutnya (Northhouse, 2013).</li> <li>• Pemimpin yang dipandang sebagai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Individual consideration (pengembangan individual).</b> Mengembangkan para pengikutnya dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Contoh: pemimpin perhatian ke karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian</li> <li>• memotivasi</li> <li>• Mendampingi</li> <li>• Komunikan</li> <li>• Suka menantang</li> </ul>

Lanjutan Tabel 3.1

	<p>seseorang yang mampu memberikan pengaruh besar terhadap para pengikutnya (Yulk, 1998).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para pemimpin transformasional biasanya mampu menimbulkan rasa kepercayaan diri (motivasi intrinsik), komitmen, kesetiaan yang tinggi dan mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam diri orang lain (Robbins &amp; Judge, 2015).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intellectual stimulation (stimulasi intelektual).</b> Memberikan stimulasi kepada para pengikutnya untuk meningkatkan kreatifitas dan inovatif. Contoh: Mengajak karyawan berfikir <i>out of the box</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tantangan berfikir <i>out of the box</i></li> <li>• Mendorong karyawan untuk ambil resiko</li> <li>• Pemimpin mendorong untuk kreatif</li> <li>• Pemimpin memberikan rasa nyaman</li> <li>• Pemimpin mendorong untuk melakukan hal baru dan diterima lingkungan sosial.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inspirational motivation (motivasi inspirasional).</b> Sikap yang optimis mampu menjelaskan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang akan datang (visi). Contoh: menimbulkan kepercayaan terhadap karyawan dalam mencapai suatu tujuan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki sikap yang optimis.</li> <li>• Pemimpin memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan yang akan datang (visi).</li> <li>• Pemimpin membangun sikap yang positif bagi pengikutnya.</li> <li>• Pemimpin menciptakan situasi <i>trust</i> terhadap pengikutnya.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Idealized influence (pengaruh teridealisasi).</b> Dijadikan panutan (<i>role model</i>) bagi para pengikutnya. Contoh: sikap positif karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin memiliki keteguhan hati.</li> <li>• Pemimpin memiliki kemantapan dalam mencapai tujuan.</li> <li>• Pemimpin sepenuhnya bertanggung jawab bahkan rela mengorbankan dirinya.</li> <li>• Pemimpin memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi terhadap visi organisasi.</li> </ul>

Lanjutan Tabel 3.1

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemimpin dengan senang hati memberikan apresiasi atas prestasi bawahan.</li> </ul>
<b>Kepuasan Kerja</b> (Weiss, <i>et. al.</i> , 1967)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap yang dimunculkan oleh para karyawan baik itu negatif maupun positif terhadap pekerjaan mereka (Greenberg, 2011).</li> <li>• Adanya kondisi emosional yang menyenangkan dimana hal tersebut dihasilkan berdasarkan dari adanya penilaian kerja seseorang (Colquitt, <i>et. al.</i>, 2013).</li> <li>• Hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dipandang penting (Luthans, 2011).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kepuasan intrinsik</b> Kepuasan dari diri sendiri. Contoh: Keberhasilan dari tugas yang diselesaikan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ability utilization</i></li> <li>• <i>Achievement</i></li> <li>• <i>Activity</i></li> <li>• <i>Authority</i></li> <li>• <i>Creativity</i></li> <li>• <i>Independence</i></li> <li>• <i>Moral values</i></li> <li>• <i>Responsibility</i></li> <li>• <i>Security</i></li> <li>• <i>Social service</i></li> <li>• <i>Social status</i></li> <li>• <i>variety</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kepuasan ekstrinsik</b> Kepuasan yang bersumber dari luar. Contoh: imbalan atau gaji yang didapatkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Advancement</i></li> <li>• <i>Company policies and practices</i></li> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Recognition</i></li> <li>• <i>Supervision-human relations</i></li> <li>• <i>Supervision-technical</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kepuasan secara general</b> Kepuasan yang mendukung proses bekerja. Contoh: lingkungan kerja, rekan kerja, supervisor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Co-workers</i></li> <li>• <i>Working condition</i></li> </ul>
<b>Komitmen Organisasional</b> (Mayer dan Allen, 1991)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadaan karyawan yang memihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan terhadap organisasi Robbins &amp; Judge, 2017).</li> <li>• Penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi (Kreitner &amp; Kinicki, 2013).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)</b> Keterkaitan emosi positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Contoh: hasrat yang kuat untuk tetap di organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasrat atau keinginan (<i>desire</i>) yang kuat untuk terus menjadi anggota organisasi dari diri karyawan.</li> <li>• Senang berbagi informasi mengenai tempat kerja yang jalani.</li> <li>• Merasa dirinya bagian dari organisasi.</li> <li>• Keyakinan untuk terikat dengan organisasi</li> <li>• Perasaan bukan dari bagian</li> </ul>



Lanjutan Tabel 3.1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan berkelanjutan (Luthans, 2011).</li> <li>• Perasaan keterikatan secara psikologis maupun fisik bagi seorang karyawan terhadap organisasinya (Wirawan, 2014).</li> </ul>		<p>organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak memiliki perasaan terikat secara emosional terhadap organisasi.</li> <li>• Organisasi memiliki arti penting bagi diri karyawan.</li> <li>• Tidak memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)</b> Berkaitan dengan kebutuhan (<i>need</i>) atau memperoleh (<i>gains</i>) versus kehilangan (<i>lose</i>) yang terjadi didalam organisasi. Contoh: konsekuensi yang diterima ketika meninggalkan atau <i>stay</i> di tempat kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsekuensi yang terjadi ketika tidak melanjutkan pekerjaan atau memutuskan keluar dari pekerjaan.</li> <li>• Perasaan yang dimiliki ketika memikirkan untuk keluar dari pekerjaan.</li> <li>• Banyak masalah yang akan muncul ketika keluar dari pekerjaan.</li> <li>• Tidak ada hal yang membuat rugi ketika meninggalkan pekerjaan.</li> <li>• Pekerjaan saat ini bagian dari kebutuhan.</li> <li>• Kesempatan untuk meninggalkan sangat minim.</li> <li>• Alternatif untuk dijadikan tempat kerja selanjutnya sangat sedikit sehingga enggan keluar dari pekerjaan saat ini.</li> <li>• Kesulitan mencari pekerjaan yang cocok membuat bertahan pada organisasi saat ini.</li> </ul>

Lanjutan Tabel 3.1

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Komitmen normatif</b> (<i>normative commitment</i>)</li> </ul> <p>Merupakan perasaan dari seorang anggota organisasi untuk tetap bertahan pada organisasinya atas perasaan kewajiban moral (<i>obligation</i>) dimana karyawan tersebut sebelumnya telah menerima keuntungan seperti diikuti sertakan pada pelatihan yang menyebabkan adanya perasaan untuk loyal kepada organisasinya. Contoh: perasaan harus mengabdikan dengan organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memandang orang lain mudah saja untuk tidak bertahan pada organisasi.</li> <li>• Perasaan tidak yakin saat karyawan harus setia pada organisasinya.</li> <li>• Berpindah – pindah organisasi bukan sebuah cara etis untuk meningkatkan karir.</li> <li>• Kesetiaan pada organisasi sangat penting bagi karyawan sebagai kewajiban moral untuk bertahan.</li> <li>• Tawaran pekerjaan ditempat lain bukan menjadi fokus utama dikarenakan meninggalkan organisasi saat ini bukan hal yang benar dilakukan.</li> <li>• Nilai organisasi menjadi syarat agar setia kepada organisasi.</li> <li>• Memutuskan menetap pada satu organisasi akan memberikan kemudahan jenjang karir di masa yang akan datang.</li> <li>• Tidak memikirkan akan bertahan pada organisasi saat ini.</li> </ul>
--	--	--	---

### **3.4 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah seluruh kelompok, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diinvestigasi oleh penelitian (Sekaran & Bougie, 2017b). Populasi dianggap bukan hanya jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari, tetapi biasanya juga meliputi seluruh dari karakteristik/sifat yang dimiliki dari subjek/objek yang diteliti (Sugiyono, 2007). Adapun populasi yang ingin diteliti dari peneliti yaitu para karyawan yang bekerja di LPIT BIAS Yogyakarta dengan jumlah 170 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota dalam sebuah populasi dimana pengambilan sampel tersebut mengikuti beberapa ketentuan dari besaran sampel seperti (Sekaran & Bougie, 2017b). Sampel merupakan subkelompok dari populasi sehingga berdasarkan sampel yang diteliti akan memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang mampu mewakili dari populasi (Sugiyono, 2007). Adapun sampel jenuh atau sensus menjadi pilihan dalam penelitian ini dimana secara keseluruhan dari populasi yakni guru dan karyawan yang bekerja di LPIT BIAS Yogyakarta yang berjumlah 170 orang menjadi subjek penelitian.

#### **3.4.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis pengambilan sampel *sampling jenuh*. Teknik *non-probability sampling* adalah teknik

pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2007). Sampling sendiri diartikan sebagai sebuah rangkaian proses dalam penelitian yang berguna untuk memilih karakteristik dari populasi dengan tujuan untuk menyamaratakan sifat atau karakteristik dari ke elemen populasi (Sekaran, 2003). Penelitian ini menerapkan sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel jika secara keseluruhan dari anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2007).

Kesimpulan dari penerapan teknik dalam pengambilan sampel yakni dengan mempertahankan keseluruhan dari populasi yang terdapat pada LPIT BIAS dengan jumlah sample jenuh yakni 170 subjek yang akan diteliti.

### **3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Sumber Data**

Sumber data dibagi dapat diperoleh dari sumber data primer atau sumber data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dari peneliti yang memuat informasi dan sikap karyawan yang diperoleh biasanya dengan melakukan percakapan dan mengobservasi kejadian, orang dan benda atau data yang dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada subjek yang akan diteliti yang mencakup variabel penelitian dan karakteristik dari para responden (Sekaran & Bougie, 2017a) Sumber data primer dari penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan yang terdapat pada LPIT BIAS

Yogyakarta yang kemudian dikembalikan kepada peneliti untuk selanjutnya akan dikelola menjadi sumber data dalam menjawab hasil dari dugaan penelitian.

Selanjutnya data sekunder adalah data-data yang merupakan hasil penelitian terdahulu yang memuat informasi berupa hasil penelitian dimana telah pernah dilakukan oleh peneliti lainnya. Data informasi dapat mencakup latar belakang perusahaan yang terkait dengan dokumentasi-dokumentasi yang dimiliki organisasi, situs dari web perusahaan, arsip dan sumber lainnya (Sekaran & Bougie, 2013) Adapun sumber data lainnya yang dimaksudkan seperti informasi publikasi pemerintah, informasi yang diterbitkan atau tidak diterbitkan dan tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi, jurnal, studi kasus, catatan perpustakaan, data online, situs web dan berbagai sumber lainnya yang menggunakan internet. Sumber data sekunder yang digunakan pada penelitian ini melandaskan beberapa jurnal, buku-buku acuan yang menunjang penelitian dan situs web.

### **3.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner, sedangkan teknik pengumpulan data sekunder menggunakan studi pustaka.

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan yang tersusun secara sistematis untuk diisi

oleh para responden. Pada sebuah kuesioner biasanya terdiri dari daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan berdasarkan ketepatan isi dari pernyataan, bahasa dan susunan kata, tipe dan bentuk pertanyaan yang diajukan, urutan dari pertanyaan dan data pribadi dari para responden (Sekaran, 2003).

Kuesioner yang telah siap untuk disebarakan kepada para responden harapannya dapat dipahami dan dibaca dengan teliti oleh para responden serta dapat dijawab sesuai petunjuk yang telah tentukan oleh peneliti. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *favourable* dan skala *unfavourable* yang bertujuan mengurangi bias dari jawaban responden. Pernyataan pada kuesioner *favourable* merupakan pernyataan sikap yang berisi hal – hal positif mengenai sikap objek, dimana kalimatnya terdengar mendukung atau memihak pada objek sikap.

Desain skala likert dengan interval 1-5 menjelaskan kategori dan nilai dari skala *favourable* sebagai berikut:

Kategori “Sangat Tidak Setuju” dengan nilai (skor) = 1

Kategori “Tidak Setuju” dengan nilai (skor) = 2

Kategori “Netral” dengan nilai (skor) = 3

Kategori “Setuju” dengan nilai (skor) = 4

Kategori “Sangat Setuju” dengan nilai (skor) = 5

Desain skala likert dengan interval 1-5 menjelaskan kategori dan nilai dari skala *unfavourable* sebagai berikut:

Kategori “Sangat Tidak Setuju” dengan nilai (skor) = 5

Kategori “Tidak Setuju” dengan nilai (skor) = 4

Kategori “Netral” dengan nilai (skor) = 3

Kategori “Setuju” dengan nilai (skor) = 2

Kategori “Sangat Setuju” dengan nilai (skor) = 1

**Tabel 3.2 Item *Favourable* dan *Unfavourable***

Variabel	Item <i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Keadilan Organisasional	1-28	-
Kepemimpinan Transformasional	1-21	-
Kepuasan Kerja	1-20	-
Komitmen Organisasional	1,2,3,4,7,10,11,13,14,15,16,17,20,21,22,23	5,6,8,9,12,18,19,24

b. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah sebagai teknik dari pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur seperti jurnal, buku-buku acuan serta sumber lainnya yang mendukung dari penelitian ini. Studi pustaka ini diolah dengan cara melakukan review terhadap data – data dari jurnal yang telah didapatkan oleh peneliti. Studi pustaka bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menentukan teori yang akan digunakan.

### 3.5.3 Uji Instrumen Variabel

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah upaya untuk mengukur seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu sehingga sah atau valid tidaknya dari suatu kuesioner (Sekaran, 2003). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu berfungsi sebagai alat pengumpulan data yang akurat dan dapat dipercaya

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut sehingga memberikan gambaran yang cermat terhadap subjek yang diukur (Ghozali, 2018).

Adapun item dari pernyataan yang akan dianggap valid jika nilai r-hitung  $>$  nilai r-tabel pada tingkat signifikansi, dimana nilai r-hitung adalah *Corrected Item – Total Correlation* dan nilai signifikansi adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan rumus uji *person product moment* (Azwar, 2009):

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

Dimana:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi r pearson

n : jumlah sampel

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

$\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antara skor X, skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum_x 2$  : Jumlah pengkuadratan skor-skor X

$\sum_y 2$  : Jumlah pengkuadratan skor-skor Y

#### **b. Uji Reliabilitas**



Uji reliabilitas adalah sebagai sebuah metode untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu diberbagai poin pada instrument tersebut (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran tersebut merupakan sesuatu yang bersifat konsisten lintas waktu dan lintas berbagai item dalam instrumen (Sekaran, 2003).

Adapun reliabel atau tidaknya dari alat ukur dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *Alpha Cronbach* yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2005):

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

$r_i$  = *Alfa Cronbach*

$k$  = Mean kuadrat antara subjek

$\sum Si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$St^2$  = Varians total

Klasifikasi dari nilai *Alpha Cronbach* (Sekaran, 2003) sebagai berikut:

1. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,80 – 1,0 dikategorikan reliabilitas baik
2. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima

3. Nilai *Cronbach's Alpha* antara  $\leq 0,60$  dikategorikan reliabilitas buruk

Kesimpulannya yaitu suatu instrumen dapat dikatakan reliabel dengan syarat memenuhi koefisien keandalan (reliabel) besar dari 0,60 hingga 1,0.

### **3.6 Analisis Data**

Proses pengolahan sebuah data bertujuan untuk menjawab dari hipotesis penelitian. Dibutuhkan analisis data yang akan memudahkan untuk pengolahan data selanjutnya baik secara deskriptif maupun secara statistik.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif, merupakan sebuah proses mengumpulkan, mengelompokkan, hingga memisahkan data mentah sehingga hasilnya bisa ditafsirkan (Kuncoro, 2014).

##### **3.6.1.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik Deskriptif yakni memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata – rata (*mean*), standar deviasi, varian, minimum, maksimum, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2018)

##### **3.6.1.2 Analisis Deskriptif Responden**

Analisis deskriptif responden yakni pengelolaan data berdasarkan jawaban atas pertanyaan yang terbuka mengenai informasi dari para responden (Sekaran, 2017b). Adapun pertanyaan terbuka pada bagian pertama kuesioner berisi identitas responden yang mencakup jenis

kelamin, usia, status hubungan, pendidikan terakhir, status karyawan, bekerja di bagian, dan lama bekerja.

### **3.6.2 Analisis Statistik**

Analisis statistik, merupakan analisis yang dilaksanakan dengan bantuan alat ukur statistik (Kuncoro, 2014). Umumnya, alat analisis statistik yang digunakan melalui *excelsior enterprises* dan *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

#### **3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah analisis dimana lebih dari satu variabel independen diregresi terhadap variabel dependen (Sekaran, 2003). Tujuan dilakukan analisis regresi berganda adalah agar peneliti dapat mengetahui arah hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keadilan organisasional dan kepemimpinan *transformasional*, variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional, sedangkan variabel mediasinya adalah variabel kepuasan kerja. Adapun model regresi pada penelitian ini terbagi menjadi dua antara lain:

##### **1. Regresi model 1**

Analisis regresi model 1 pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel keadilan organisasional ( $X_1$ ) dan kepemimpinan *transformasional* ( $X_2$ ) terhadap variabel mediasi yaitu kepuasan kerja ( $Z$ ). Berikut ini persamaan regresi model 1 pada penelitian ini (Situmorang, 2010):

$$Z = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

Z : Variabel Kepuasan Kerja

$X_1$  : Variabel Keadilan Organisasional

$X_2$  : Variabel Kepemimpinan Transformasional

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi

$e$  : error

## 2. Regresi model 2

Tahap berikutnya dari analisis regresi berganda adalah *path analysis* atau analisis jalur yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening (Ghozali, 2018). Analisis regresi model 2 pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel keadilan organisasional ( $X_1$ ), kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ), dan terhadap variabel Y. Berikut ini persamaan regresi model 2 pada penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta Z + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel Komitmen Organisasional

$X_1$  : Variabel Keadilan Organisasional

$X_2$  : Variabel Kepemimpinan Transformasional

Z : Variabel Kepuasan Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1\beta_2$  : Koefisien regresi

$e$  : error

### 3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang dibutuhkan pada analisis regresi linier berganda berbasis *ordinary least square (OLS)*. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan tidak akan terjadi penyimpangan pada model regresi. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian terhadap terjadinya ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model suatu regresi (Ghozali, 2011). Asumsi ini membutuhkan kondisi residual yang konstan sehingga disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan dengan grafik Scatterplot, Uji Spearman, Uji Gark, uji Glejser atau uji White. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Spearmen dimana pengujian ini meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2011).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian terhadap adanya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi (Ghozali, 2011). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Gejala multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,10

atau  $VIF > 10$ . Sebaliknya multikolinearitas tidak terjadi jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai  $VIF < 10$ . Model regresi linear berganda yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Namun, apabila hasil dari pengolahan data menunjukkan terjadinya multikolinearitas, selanjutnya dapat diatasi dengan melakukan penambahan data observasi transformasi variabel, atau mengilangkan salah satu variabel independen yang mempunyai korelasi linear tinggi.

### 3.6.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima atau tidak. Beberapa analisis yang akan dilakukan antara lain:

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah jumlah varian dijelaskan dalam variabel terikat oleh variabel bebas (Sekaran, 2003). Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variasi variabel terikat (Widarjono, 2015). Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana beberapa variabel bebas meregresi variabel terikat. Maka nilai koefisien determinasi akan menjelaskan pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  hanya antara 0-1, dimana semakin besar nilainya akan menunjukkan semakin kuat pengaruhnya.

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005). Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut ini:

### 1. Membuat hipotesis

- a.  $H_0: b_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- b.  $H_a: b_1 > 0$ , artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Menentukan signifikansi 5% artinya jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  terhadap pengaruh signifikan antara suatu variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

3. Jika  $\text{Sig (p-value)} > \alpha (0,05)$ , maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika  $\text{Sig (p-value)} < \alpha (0,05)$ , maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

Rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Seb}$$

Keterangan :

$t$  = uji t

$b$  = koefisien regresi

$Seb$  = standar error koefisien regresi

### 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat (Widarjono, 2015). Dalam penelitian ini, metode pengujiannya berdasarkan tabel dari Anova (uji-F) dan adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Apabila Sig (*p-value*) >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila Sig (*p-value*) <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_a$  diterima berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



3. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

Rumus uji F sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = rasio

$R^2$  = hasil perhitungan R dipangkatkan dua

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

#### 3.6.2.4 Uji Pengaruh Mediasi

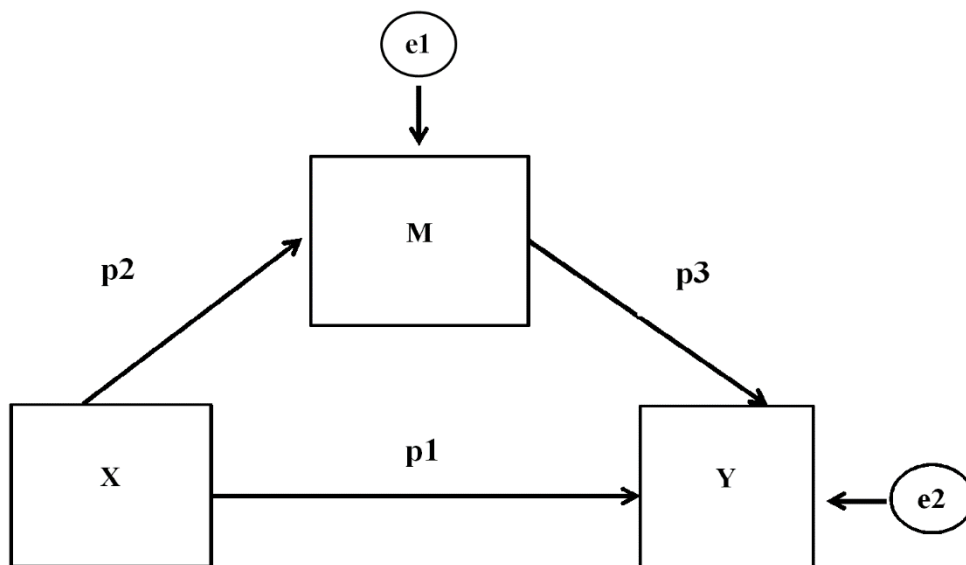
Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja.

Untuk itu, diperlukan uji dari pengaruh mediasi diantaranya:

1. Menentukan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memberikan tujuan agar mampu menguji adanya pengaruh dari variabel mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antara hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur

adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk menginformasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.



**Gambar 3.1**  
**Diagram Analisis Jalur**  
**Sumber: Ghozali (2018)**

Berdasarkan diagram jalur diatas, maka persamaan struktural yang menggambarkan hubungan antar variabel yaitu:

Keterangan:

X = Variabel Independen

(Keadilan Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional)

M = Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja)

Y = Variabel Dependen (Komitmen Organisasional)

p2 = Koefisien jalur untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

p3 = Koefisien jalur untuk pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

- p1 = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap dependen
- e1 = jumlah variance variabel yang tidak dapat dijelaskan variabel mediasi
- e2 = jumlah variance variabel yang tidak dapat dijelaskan variabel dependen

## 2. Uji Sobel

Uji sobel merupakan uji untuk menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji sobel bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Rumus dari uji sobel sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan :

$Sab$  = Standar eror pengaruh tidak langsung

$a$  = jalur variabel independen (X) dengan variabel *intervening*

$b$  = jalur variabel *intervening* (Z) dengan variabel dependen (Y)

$Sa$  = standar eror koefisien a

$Sb$  = standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dengan rumus:

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

Nilai  $t$  hitung ini dibandingkan dengan nilai  $t$  table, jika  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi.

### **3.7 Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik statistik parametrik, maupun non-parametrik berbasis *windows*. Alat tersebut adalah *Statistical Program for Social Sciences* (SPSS) IBM versi 25.