

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai pada November 2020 hingga Juli 2021 dan berlangsung selama delapan bulan. Saat ini merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta di Jakarta Pusat. Tempat ini dipilih karena merupakan pusat Ibu kota dan salah satu wilayah yang dijadikan contoh dalam penerapan kebijakan pemerintah, terutama dalam bidang pendidikan. Peneliti memilih wilayah ini untuk menjadi tempat penelitian karena memiliki masalah yang sesuai dengan yang akan diteliti oleh Peneliti yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepercayaan Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMK Swasta di Jakarta Pusat. Data primer yang dimiliki oleh Peneliti menunjukkan bahwasanya komitmen organisasi pada diri guru SMK Swasta di Jakarta Pusat rendah

## 3.2 Pendekatan Penelitian

### 3.2.1 Metode

Metode adalah bagaimana cara atau teknik untuk mendapatkan suatu informasi atau data yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan menghasilkan informasi data sebagai bahan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian pendidikan adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian analisis deskriptif metode survey menggunakan kuisisioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis.

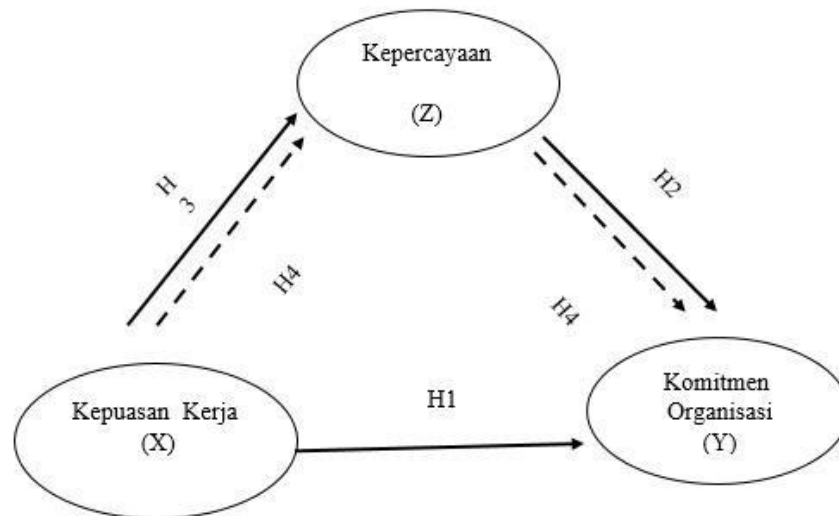
Sedangkan, metode penelitian menurut Sugiyono (2007) adalah metode ilmiah untuk memperoleh data yang valid, yang

tujuannya untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan bahwa data tersebut pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Melalui penelitian deskriptif, penelitian ini mengkaji variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang lebih bermakna.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel, meliputi variabel bebas (*independent*) yakni Kepuasan Kerja (X), Kepercayaan (Z), dan Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

### **3.2.2 Konstelasi Pengaruh Antar Variabel**

Berdasarkan hipotesis yang dibuat pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja (X), terhadap komitmen organisasi (Y) yang dimediasi oleh Kepercayaan (Z). Konstelasi pengaruh variabel X, Z terhadap Y dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III. 1** Konstelasi Hubungan

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Keterangan :

X : Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

Z : Variabel Intervening (Kepercayaan)

Y : Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)

—————> : Arah pengaruh

----->: Pengaruh Tidak Langsung

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Usman, 2019) populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik umum terdiri dari bidang-bidang yang digunakan

untuk menarik kesimpulan penelitian. Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan karakteristik subjek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Sekolah SMK Swasta
- b. Wilayah di Jakarta Pusat dengan sekolah yang diteliti yaitu Kecamatan Johar Baru, Kecamatan Kemayoran dan Kecamatan Cempaka Putih.
- c. Subjek yang diteliti adalah Guru swasta tetap dan tidak tetap

Berdasarkan pendapat Sugiyono di atas data diketahui bahwa populasi adalah objek/subjek yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dan sesuai dengan kebutuhan penelitiannya. Peneliti memilih beberapa sekolah di Jakarta Pusat tersebut karena setelah mengamati sebagaimana yang telah dijelaskan di latar belakang tersebut memiliki rendahnya komitmen organisasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru SMK Swasta di Jakarta Pusat sebanyak 200 Guru. Berikut tabel data sekolah SMK Swasta yang dijadikan perhitungan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel III. 1 Perhitungan Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru (Populasi)	Perhitungan	Jumlah Sampel	Nama Kecamatan
1	SMK Ksatriya	33	33/1,5	22	Kecamatan Cempaka Putih
2	SMK 4 PGRI	30	30/1,5	20	Kecamatan Cempaka Putih
3	SMK Taman Siswa 2 Jakarta	42	42/1,5	28	Kecamatan Kemayoran
4	SMK Kampung Jawa	35	35/1,5	23	Kecamatan Johar Baru
5	SMK Taman Siswa 3 Jakarta	20	20/1,5	13	Kecamatan Kemayoran
6	SMK Muhammadiyah 1	40	40/1,5	27	Kecamatan Kemayoran
	Total	200		133	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2020)

Menurut (Usman, 2019) Sampel adalah sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan pada suatu penelitian. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam mengambil sampel penelitian terdapat teknik yang dapat digunakan oleh peneliti. Pada penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih

menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2018) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan demikian peneliti memiliki responden yang tidak terlalu besar jumlahnya.

Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga Peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat *margin of eror* 5% dengan memasukan margin eror tersebut kedalam rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = *Margin Of Error*

Memperkuat hasil perhitungan, Peneliti mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah *sample* yang diambil yaitu benar sebanyak 133 guru SMK swasta yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

$$\text{Jumlah sampel : } n = \frac{200}{(1+200 \times 0,05^2)}$$

$$\text{Jumlah sampel : } n = \frac{200}{(1+0,5)}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{1,5} \\ &= 133 \end{aligned}$$

### 3.4 Penyusunan Instrumen

Penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel independen, Kepercayaan sebagai variabel mediasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen. Instrument penelitian ini untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:



### **3.4.1 Kepuasan Kerja (X)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional/puas dan menyenangkan yang dirasakan seorang guru dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### **b. Definisi Operasional**

Indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah perasaan terhadap keberhasilan dalam bekerja, perasaan terhadap rekan kerja, perasaan terhadap memperoleh penghargaan, perasaan terhadap tanggung jawab dan perasaan terhadap kesempatan mengembangkan diri. Dinyatakan juga oleh (Luthans, 2009), (Rivai, 2019), (Winata et al., 2016), (Sianturi et al., 2019), (R. Putra et al., 2019), (Nasution, 2017), (Changgriawan, 2017). Dimensi kepuasan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Dimensi ini dinyatakan juga oleh Wianti (2018), (Luthans, 2009).

#### **c. Kisi – kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Tabel III. 2 Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Pernyataan
Pekerjaan itu sendiri	Keberhasilan dalam bekerja	Selama menjadi guru saya aktif melakukan berbagai kegiatan di sekolah  Saya merasa bangga menjadi guru
Promosi	Memperoleh penghargaan	Saya mempunyai kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh organisasi  Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan
Pengawasan/ supervisi	Tanggung jawab	Saya merasa nyaman bekerja karena Kepala sekolah memperhatikan kondisi guru-guru  Kepala sekolah memberikan dukungan pada guru-guru
Rekan kerja	Rekan kerja	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik  Rekan kerja selalu memberikan dukungan pada saya
Gaji	Kesempatan mengembangkan diri	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan  Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat
<p><b>Sumber :</b> Luthans (2009; 108), (Fadil &amp; Rivai, 2019), (Winata et al., 2016), (Sianturi et al., 2019), (R. Putra et al., 2019), (Nasution, 2017), (Changgriawan, 2017).</p> <p><b>Adopsi</b> dari Silverberg, K. E., Marshall, E. K., &amp; Ellis, G. D. (2001). Measuring Job Satisfaction of Volunteers in Public Parks and Recreation. <i>Journal of Park and Recreation Administration Spring, 19</i>, 79–92.</p>		

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel III. 3 Skala Penelitian untuk Instrumen Kepuasan Kerja**

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

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

### 3.4.2 Kepercayaan (Z)

#### a. Definisi Konseptual

Kepercayaan adalah suatu bentuk keyakinan kepada diri dan organisasinya bahwa seseorang tersebut dapat bijaksana dalam bertindak, percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian pada

diri sendiri dan merasa mampu untuk bisa mencapai tujuan hidup pada dirinya.

### b. Definisi Operasional Indikator

Indikator yang dapat mengukur Kepercayaan adalah Kejujuran dan kebenaran dalam bertindak, Pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal, Keandalan, prediktabilitas dan pertimbangan, Keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan orang lain, Kesiapan untuk menyatakan kebenaran. Indikator ini juga dinyatakan oleh Colquitt (2009) dan Harrison McKnight et al. (2002), Robbins (2003:145), Stephen P. Robbins (2006). Dimensi kepercayaan yang digunakan peneliti adalah *integrity*, *competence*, *consistency*, *loyalty*, dan *openness*. Dimensi ini dinyatakan juga dengan penelitian menurut Mayer, Davis, dan Schoorman dalam Cohen (2015) Muhl (2014), dan Robbins (2006).

### c. Kisi – kisi Instrumen Kepercayaan

**Tabel III. 4 Kisi –Kisi Instrumen Kepercayaan**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Integrity</i>	Kejujuran dalam bertindak  Kebenaran dalam	Saya jujur terhadap pekerjaan yang dijalankan
			Saya percaya bahwa orang yang bertanggung jawab di sekolah ini memiliki kepribadian yang baik
			Saya yakin dapat berkontribusi

		<b>bertindak</b>	secara langsung terhadap pekerjaan
			Saya percaya pada nilai-nilai di sekolah ini
2.	<i>Competence</i>	<b>Pengetahuan, Keterampilan teknis interpersonal</b>	Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik  Saya dapat menangani situasi dengan baik dan kondusif
3.	<i>Loyalty</i>	<b>Keinginan untuk melindungi</b>  <b>Keinginan untuk menyelamatkan orang lain</b>	Saya setia dengan rekan-rekan saya dalam bekerja  Saya rela berkorban demi organisasi
4.	<i>Consistency</i>	<b>Kehandalan, prediktabilitas pertimbangan</b>	Saya selalu tiba di sekolah tepat waktu  Saya pantang menyerah dan selalu bersemangat dalam bekerja
5.	<i>Openness</i>	<b>Kesediaan untuk menyatakan kebenaran</b>	Saya selalu terbuka dengan rekan kerja  Saya selalu minta pendapat dengan rekan kerja
<b>Adopsi</b> : Colquitt (2009) dan Harrison McKnight et al. (2002), Robbins (2003), Stephen P. Robbins (2006). Mayer, Davis, dan Schoorman dalam Cohen (2015) Muhl (2014), dan Robbins (2006).			

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.5.

**Tabel III. 5 Skala Penelitian untuk Instrumen Kepercayaan**

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

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

### 3.4.3 Komitmen Organisasi (Y)

#### a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan antara seseorang dengan organisasi yang mempengaruhi psikologis seseorang seperti

menjadi jujur, percaya, loyal dan berdedikasi untuk tetap bertahan dalam organisasi.

#### b. Definisi Operasional Indikator

Komitmen organisasional dapat diukur dengan tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *Affective commitment*, *Continuance Commitment* and *Normative Commitment*. Dimensi ini dinyatakan oleh (Meyer et al.,1991), (Colquitt, 2011) dan (Sopiah, 2008). Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi dalam penelitian ini adalah keterkaitan individu dengan organisasi, memilih untuk bertahan menjadi anggota organisasi, dan loyalitas individu. Indikator ini dinyatakan juga oleh Meyer (1990), Meyer (1991).

#### c. Kisi – kisi Instrumen Komitmen Organisasi

**Tabel III. 6 Kisi – Kisi Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Affective commitment</i>	Keterkaitan individu dengan organisasi	Saya menganggap masalah yang terjadi pada organisasi ini adalah masalah saya sendiri
			Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi
			Saya sulit untuk meninggalkan organisasi
2.	<i>Continuance Commitment</i>	Memilih untuk	Saya akan kehilangan banyak hal jika saya keluar dari organisasi

		bertahan menjadi anggota organisasi	Jika saya meninggalkan organisasi ini, banyak hal yang terganggu dalam hidup
3.	<i>Normative Commitment</i>	Loyalitas individu	Saya percaya pada nilai kesetiaan terhadap organisasi Saya percaya jika seseorang harus selalu setia dengan organisasi
<b>Adaptasi:</b> Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). <i>The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.</i>			
<b>Sumber :</b> Meyer et al., (1991), Colquitt (2011) dan (Sopiah, 2008)			

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7

**Tabel III. 7 Skala Penelitian untuk Instrumen Komitmen Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3



4	Tidak setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

**Sumber:** Data diolah oleh Peneliti (2020)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik survei yang hanya menggunakan sebagian dari populasi, atau menggunakan sampel dari populasi. Jenis ini sering disebut sebagai *sample survey method*

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah, wawancara dan survei. Jenis kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert.

Menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Sehingga guru dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisi pada dirinya sendiri pada kolom yang tersedia. Sehingga pengukuran

data yang digunakan dalam setiap variabel didapatkan dengan memberikan skor pada setiap pernyataan yang terdapat diangket.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Data Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2017). Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), dispersi (standar deviasi dan varian), dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan indeks jawaban responden dari berbagai konstruk yang dikembangkan (Ferdinand, 2011).

#### **3.6.2 Analisis Data Statistik**

Teknik analisis data dilakukan smart PLS versi 3.0 dengan menggunakan *software* PLS (Partial Least Squares) untuk teknologi

analisis data. Menurut Usman (2020), PLS merupakan analisis persamaan SEM (Structural Equation Modeling), yang merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk mengkompensasi kelemahan pada metode regresi. Berdasarkan varians, bertujuan untuk menyelesaikan regresi berganda ketika ada masalah tertentu dalam data, seperti ukuran sampel yang kecil, data yang hilang (missing values) dan multikolinearitas. Dalam metode PLS, teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

**a. Analisa *Outer Model***

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

1) ***Convergent Validity***

*Convergent Validity* terkait dengan prinsip bahwa variabel dari inventarisasi yang dibangun harus sangat berkorelasi. Menurut Ghozali (2015), aturan empiris untuk mengevaluasi efektivitas konvergensi adalah nilai load factor lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE (mean variance extract) harus lebih besar dari 0,5.

2) ***Discriminant Validity***

*Discriminant Validity* adalah model pengukuran dengan struktur dan indikator pengukuran reflektif. Jika korelasi antara struktur dan elemen pengukuran lebih besar dari ukuran struktur lain, itu menunjukkan bahwa ukuran bloknnya lebih baik daripada blok lainnya. Menurut Ghozali (2015) *Rule of thumb* yang digunakan untuk menilai *cross loading* untuk setiap variable harus  $>0,7$ .

### 3) *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Menurut Ghozali (2015) dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $>0,7$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

### 4) *Cronbach's Alpha*

*Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Ghozali (2015) suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $>0,7$ .

## **b. Analisa *Inner Model***

Setelah dilakukan pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (*model structural*). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

### **1) Analisis Varian (R<sup>2</sup>)**

Analisis Varian (R<sup>2</sup>) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variable independen terhadap variabel dependen tersebut dengan melihat nilai *r-square*. Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Menurut Ghozali & Latan (2015) kriteria pengukuran R-square sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $R^2 > 0,75$ , maka hubungan atau pengaruh antar konstruk tinggi/besar.
- 2) Jika nilai  $R^2 < 0,50$ , maka hubungan atau pengaruh antar konstruk moderate.
- 3) Jika nilai  $R^2 < 0,25$ , maka hubungan atau pengaruh antar konstruk lemah.

## 2) *F-square (f<sup>2</sup>)*

Pengujian *f-Square* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relative dari konstruk laten independent terhadap konstruk laten dependen. Menurut Ghazali (2015) untuk kriteria pengujian *f-Square* dapat dilihat berikut ini:

- 1) Apabila nilai *f-Square*  $< 0,02$ , maka hubungan antar konstruk rendah/lemah.
- 2) Apabila nilai *f-Square*  $> 0,15$ , maka hubungan antar konstruk sedang.
- 3) Apabila nilai *f-Square*  $> 0,35$ , maka hubungan antar konstruk kuat.

## 3) *Variance Inflation Factor (VIF)*

Pengujian *Variance Inflation Factor (VIF)* bertujuan untuk pengujian multikolinearitas untuk membuktikan korelasi antar konstruk. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut terdapat masalah. Menurut Ghazali (2015) untuk kriteria pengujian VIF dapat dilihat berikut ini:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $> 5,00$ , terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*  $< 5,00$ , tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### c. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka hal di terima jika nilai  $p < 0,05$ .

### 3.6.3 Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung): Path Coefficients (Koefisien Jalur)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

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

- 1) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah jika nilai suatu variabel

independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik. Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen

- 2) Berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

**b. Nilai Probabilitas/Signifikasi (*p-value*)**

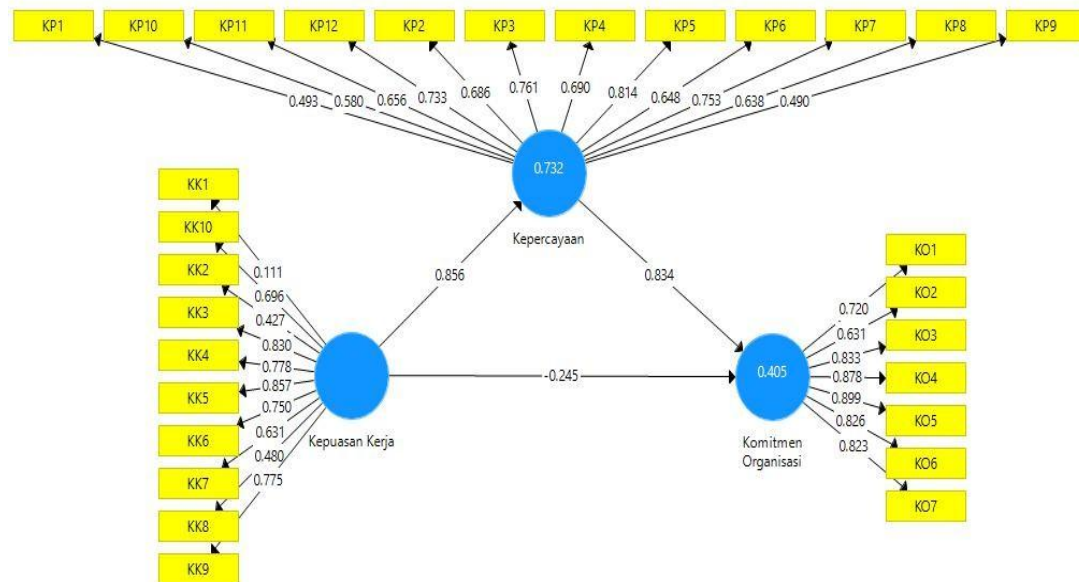
- 1) Nilai *p-values*  $< 0.05$ , maka pengaruh variabel signifikan.
- 2) Nilai *p-values*  $> 0.05$ , maka pengaruh variabel tidak signifikan

**3.6.4 Analisis Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau intervening. Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepercayaan. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil bootstrapping kolom *specific indirect effect*.



### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas



**Gambar III. 2 Model Penelitian Pertama Uji Coba 30 Responden**

*Kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data.*

#### 3.7.1 Pengujian Validitas

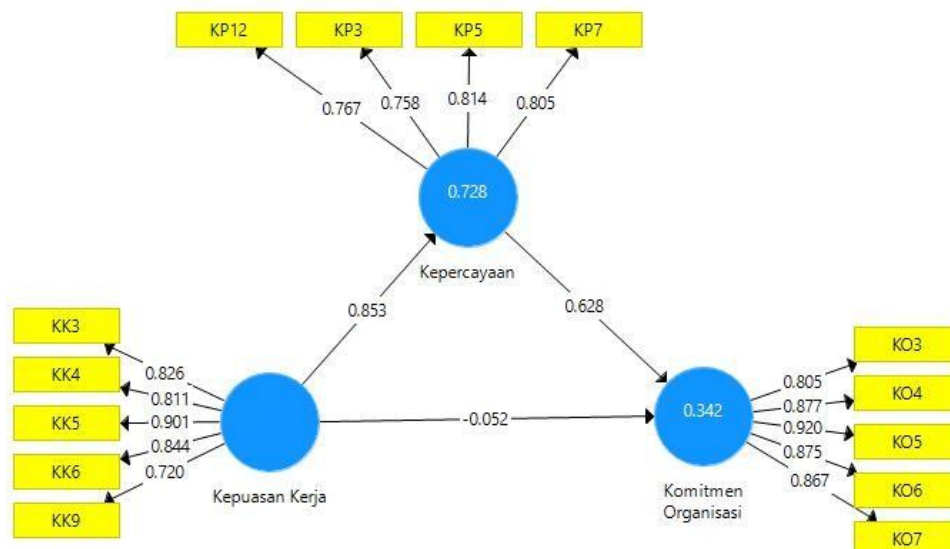
Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali (2006). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai loading factor, nilai tersebut harus  $> 0,7$  dan dapat dikatakan indikator tersebut valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas butir indikator awal.

Tabel III. 8 Loading Factor Penelitian Pertama

	Kepuasan Kerja (X)	Kepercayaan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)
KK1	0.111		
KK2	0.427		
KK3	0.830		
KK4	0.778		
KK5	0.857		
KK6	0.750		
KK7	0.631		
KK8	0.480		
KK9	0.775		
K10	0.696		
KO1			0.720
KO2			0.631
KO3			0.833
KO4			0.878
KO5			0.899
KO6			0.826
KO7			0.823
KP1		0.493	
KP2		0.686	
KP3		0.761	
KP4		0.690	
KP5		0.814	
KP6		0.684	
KP7		0.753	
KP8		0.638	
KP10		0.580	
KP11		0.656	
KP12		0.733	

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil loading faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa lima indikator dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $< 0,7$  yaitu indikator KK1, KK10, KK2, KK7, KK8 maka indikator tersebut harus di drop. Selain itu, indikator komitmen organisasi yaitu KO2 dan indikator kepercayaan yaitu KP1, KP2, KP4, KP6, KP8, KP10, KP11 juga memiliki nilai  $< 0,7$  dan indikator tersebut harus di drop. Oleh sebab itu, Peneliti membuat model penelitian kedua. Pernyataan yang memenuhi syarat validitas akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian kedua yaitu model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 3.3.



**Gambar III. 3 Model Penelitian Kedua Uji Coba 30 Responden**

Adapun hasil perhitungan loading factor model penelitian kedua yang Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel III. 9 Loading Factor Penelitian Kedua**

Variabel	Kepercayaan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
KK3		0,826	
KK4		0,811	
KK5		0,901	
KK6		0,844	
KK9		0,720	
KO3			0,805
KO4			0,877
KO5			0,920
KO6			0,875
KO7			0,867
KP12	0,767		
KP3	0,758		
KP5	0,814		
KP7	0,805		

**Sumber:** Data diolah oleh SmartPLS 3(2021)

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

### 3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai reabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan SmartPLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus di atas 0,7 sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel 3.10 Hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapatkan hasil bahwasanya nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah  $> 0,7$  dan nilai *composite reliability* semua indikator  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

**Tabel III. 10 Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepercayaan	0,795	0,799	0,866	0,618
Kepuasan Kerja	0,880	0,895	0,912	0,677
Komitmen Organisasi	0,919	0,929	0,939	0,756

Variabel	Kepercayaan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
KK3		0,826	
KK4		0,811	
KK5		0,901	
KK6		0,844	
KK9		0,720	
KO3			0,805
KO4			0,877
KO5			0,920
KO6			0,875
KO7			0,867
KP12	0,767		
KP3	0,758		
KP5	0,814		
KP7	0,805		

Sumber: Data diolah oleh SmartPLS 3(2021)