

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Giat penelitian ini dilaksanakan di RS Medika Lestari yang beralamat di Jalan H.O.S Cokroaminoto, Ciledug, Tangerang Selatan. Peneliti menjadikan RS Medika Lestari sebagai objek penelitian, karena menurut pengamatan peneliti terdapat masalah berupa komitmen afektif karyawan yang belum sampai pada derajat yang ideal. Hal tersebut ditandai dengan adanya beberapa *negative review* dari pasien terkait pelayanan RS, dan didukung oleh hasil pra-riset yang peneliti lakukan.

Giat penelitian berlangsung dalam jangka waktu lima bulan, dimulai pada bulan Maret dan berakhir ada bulan Juli 2019. Interval waktu yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. Metode Penelitian

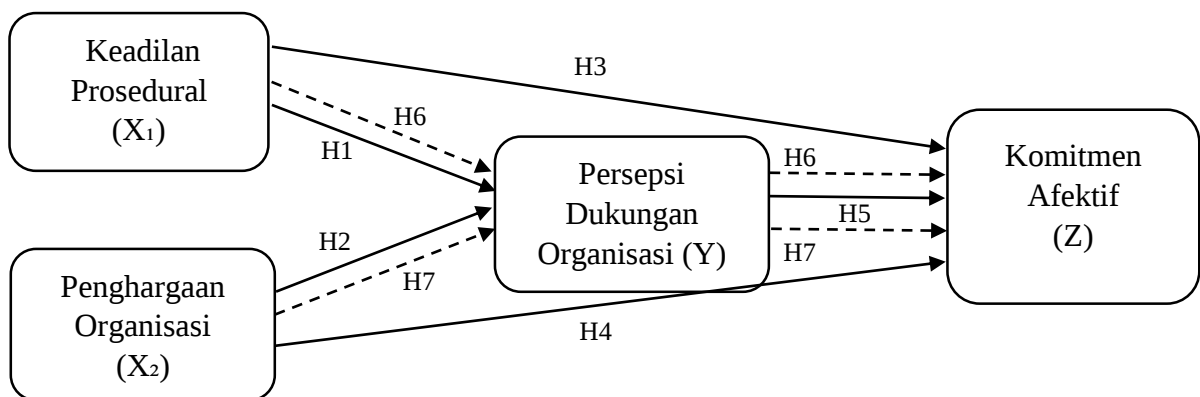
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kategori survey. Metode penelitian survey menurut (Yusuf, 2014) adalah cara untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar individu dengan

menggunakan kuesioner, *interview* atau dengan melalui pos (*by mail*) maupun telepon.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelatif yang sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai data yang diambil dari sampel, untuk selanjutnya dianalisis untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen keadilan prosedural sebagai (X_1) dan penghargaan organisasi sebagai (X_2), sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen afektif (Z), dengan persepsi dukungan organisasi (Y) sebagai variabel mediator. Berikut adalah konstelasi hubungan antara variabel:

Gambar III. 1
Konstelasi Variabel



Sumber: Data diolah Peneliti, 2019.

Keterangan:

→ : Penunjuk Arah Pengaruh Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel ditujukan untuk menunjukkan arah atau memberikan gambaran penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana keadilan prosedural dan penghargaan organisasi sebagai variabel dependen atau yang mempengaruhi dilambangkan dengan X_1 dan X_2 , kemudian komitmen afektif dilambangkan dengan (Z) sebagai variabel independen atau yang dipengaruhi, dan persepsi dukungan organisasi dilambangkan dengan (Y) sebagai variabel yang memediasi hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Z.

C. Populasi dan Sampling

Populasi menurut Sarjono & Julianita (2011) adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan RS Medika Lestari sebanyak 250 orang karyawan. Sedangkan untuk populasi terjangkau, peneliti memutuskan untuk memilih karyawan dengan tugas pokok dan fungsi yang berkaitan langsung dengan pelayanan RS, kecuali dokter spesialis & umum dengan jumlah 183 karyawan.

Besarnya jumlah populasi terjangkau, membuat peneliti sulit untuk meneliti semua elemen. Maka peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel dalam penelitian ini. Masih menurut Sarjono dan Julianita (2011), sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara

keseluruhan. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, adapun tingkat *error* penelitian ini sebesar 5%.

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat *error*

$$\text{Perhitungan jumlah sampel, } n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{183}{1 + (183 \times 0.005^2)} = \frac{183}{1 + 0.4575}$$

$$n = \frac{183}{1.4575} = 125.5 \text{ dibulatkan menjadi } 125.$$

Tabel III. 1
Tabel Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
Informasi dan Pendaftaran	13	13/ 1.4575	9
<i>Customer Service</i>	19	19/ 1.4575	13
Kasir	7	7/ 1.4575	5
Adm. Rawat Inap	3	33/ 1.4575	2
Adm. BPJS	8	8/ 1.4575	5
Adm. Rawat Jalan	10	10/ 1.4575	7
Keperawatan	60	60/ 1.4575	41
Kebidanan	14	14/ 1.4575	9
Farmasi	17	17/ 1.4575	12
Labolatorium	17	17/ 1.4575	12
Radiologi	5	5/ 1.4575	3
Gizi	10	10/ 1.4575	7
Jumlah	183		125

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019.

Penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) dalam pengambilan sampel. *Simple random sampling* merupakan cara pengambilan atau penentuan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan tingkatan. Teknik ini peneliti gunakan dengan pertimbangan bahwa keseluruhan anggota dari populasi terjangkau mempunyai kans ataupun peluang yang sama besar untuk ditetapkan, dipilih atau dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu keadilan prosedural (X_1), penghargaan organisasi (X_2), persepsi keadilan organisasi (Y) serta komitmen afektif (Z). Berikut dijelaskan teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini:

1. Komitmen Afektif

a. Definisi Konseptual

Komitmen afektif adalah derajat dimana karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga memunculkan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi yang menaunginya. Komitmen afektif dapat didefinisikan juga sebagai derajat dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi.

b. Definisi Operasional

Komitmen afektif adalah ikatan emosional karyawan dengan mengidentifikasikan diri dan keterlibatan diri dalam organisasi. Data terkait komitmen afektif adalah jenis data primer yang peneliti peroleh melalui hasil kuesioner dengan model skala *likert*.

c. Instrumen Variabel Komitmen Afektif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang peneliti adaptasi dari penelitian Allen & Meyer (1990), dengan reliabilitas *coefficient alpha* = 0.87 > 0.75. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel komitmen afektif sebagai berikut: Tojari *et al.* (2013), Abbas & Khanam (2013), dan Lizote *et al* (2017).

Tabel III. 2
Instrumen Variabel Z (Komitmen Afektif)

Indikator	Sub- Indikator	Pernyataan
Pengidentifikasian diri	Kesetiaan karyawan	1. Saya akan merasa senang jika dapat menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini
	Rasa memiliki (<i>sense of belonging</i>)	2. Menjadi bagian dari organisasi ini penting untuk saya
	Kesamaan Nilai	3. Mencapai tujuan organisasi sama pentingnya dengan mencapai tujuan saya pribadi
	Kebanggaan karyawan	4. Bekerja untuk kesuksesan organisasi ini penting untuk saya
Keterlibatan karyawan	Kemauan karyawan	5. Saya sangat ingin mencapai tujuan organisasi
	Kontribusi aktif karyawan	6. Saya akan melakukan apa saja hal yang diminta oleh organisasi kepada saya

		7. Saya ingin bekerja untuk menciptakan perubahan yang baik di organisasi
Adaptasi: <i>The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology.</i> Allen, Natalie J. & Meyer, John P., (1990)		

Sumber: Data diterjemahkan oleh Peneliti, 2019.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Persepsi dukungan organisasi adalah suatu kondisi yang dipersepsikan karyawan bahwa organisasi yang menaunginya memberikan dukungan secara penuh. Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasinya. Dukungan organisasi secara sederhana terjadi jika karyawan mempersepsikan bahwa organisasinya dapat dipercaya dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

b. Definisi Operasional

Persepsi dukungan organisasi dapat diukur melalui penghargaan kontribusi atas kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Data mengenai persepsi dukungan organisasi adalah data primer yang peneliti peroleh melalui hasil kuesioner dengan menggunakan model skala *likert*.

c. Instrumen Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Instrumen dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang peneliti adaptasi dari penelitian Eisenberger & Huntington (1986), dengan reliabilitas *croanbach alpha* = 0.97 > 0.75. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa

penelitian variabel persepsi dukungan organisasi sebagai berikut: Rhoades & Eisenberger (2002), Mohamed & Ali (2015), dan Yulianti & Puteri (2016).

Tabel III. 3
Instrumen Variabel Y (Persepsi Dukungan Organisasi)

Indikator	Sub- Indikator	Pernyataan
Organisasi menghargai kontribusi karyawan	Penghargaan	1. Organisasi saya sangat menghargai tujuan dan prinsip hidup saya
		2. Organisasi saya peduli dengan pendapat saya
Organisasi memerhatikan kesejahteraan karyawan	Kondisi kerja	3. Organisasi saya tidak terlalu memperhatikan saya
		4. Organisasi saya akan memaafkan kesalahan kerja yang saya lakukan
		5. Organisasi saya akan memberikan bantuan ketika saya memiliki masalah pekerjaan
	Kesejahteraan karyawan	6. Organisasi saya akan membantu saya, jika saya membutuhkan bantuan secara khusus, misal: izin tidak masuk kerja karena sakit
		7. Jika ada kesempatan, organisasi akan mengambil keuntungan dari saya
Adaptasi: <i>Perceived Organizational Support. Journal of Applied Pscyhology.</i> Eisenberger, R & Huntington (1986).		

Sumber: Data diterjemahkan oleh Peneliti, 2019.

3. Penghargaan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Penghargaan organisasi adalah imbalan yang diberikan organisasi sebagai timbal balik atas kontribusi karyawan. Penghargaan dapat berupa penghargaan

intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan ideal yang diberikan organisasi adalah penghargaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

b. Definisi Operasional

Data terkait penghargaan organisasi merupakan data primer yang dapat diukur menggunakan kuesioner dengan mode skala *likert*. Penghargaan organisasi dapat diukur dengan melalui *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*, yang data didapat secara primer menggunakan kuesioner dengan skala *likert*.

c. Instrumen Variabel Penghargaan Organisasi

Instrumen dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang peneliti adaptasi dari penelitian Malhotra *et al*, (2007), dimana semua indikator reliabilitasnya memenuhi syarat yakni *croanbach alpha* > 0.7. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel penghargaan organisasi sebagai berikut: Newman & Sheikh (2010), Sajjad Nazir *et al*, (2016), dan Hadziahmetovic & Dinc (2017).

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X₂ (Pernghargaan Organisasi)

Indikator	Sub- Indikator	Pernyataan
<i>Intrinsic rewards</i>	Kondisi kerja	1. Saya puas dengan kondisi tempat saya bekerja
	Kepuasan pembayaran gaji	2. Gaji di RS ini tidak lebih besar dibanding gaji di RS lain yang saya ketahui
	Kesempatan promosi	3. Ketentuan mendapatkan promosi di RS ini tidak mudah
	Kejelasan peran	4. Saya mengetahui tanggungjawab saya dalam pekerjaan
	Keragaman <i>skill</i>	5. Pekerjaan saya membutuhkan banyak keterampilan

	<i>Feedback</i> (timbang balik)	6. Saya mendapatkan apresiasi dari RS ketika saya bekerja dengan baik
	Pelatihan	7. Saya mendapatkan pelatihan untuk menunjang pekerjaan saya
<i>Excintric rewards</i>	Dukungan atasan	8. Atasan saya di RS membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan
	Dukungan ekan keja	9. Saya merasa senang dengan sikap dan perilaku rekan-rekan kerja saya
Adaptasi: <i>Linking Rewards to Commitment: an Empirical Investigation of Four UK Call Centers. The International Journal of Human Resource Management.</i> (Malhotra et al, (2007).		

Sumber: Data diterjemahkan oleh Peneliti, 2019.

4. Keadilan Prosedural

a. Definisi Konseptual

Keadilan prosedural adalah kondisi ideal terhadap cara suatu keputusan organisasi diputuskan. Keadilan prosedural dapat didefinisikan sebagai keterlibatan karyawan dalam pengambilan ataupun evaluasi keputusan atau kebijakan organisasi.

b. Definisi Operasional

Keadilan prosedural dapat diukur melalui indikator kebepihakan dan info akuat dalam suatu poses pengambilan keputusan. Data terkait keadilan prosedural meupakan data primer ang didapat memlaui kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

d. Instrumen Variabel Keadilan Prosedural

Instrumen dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang peneliti adaptasi dari penelitian Niehoff & Moorman (1993), dengan seluruh indikator memenuhi syarat reliabilitas, yakni $0.90 > 0.70$. Kuesioner ini juga telah dipergunakan dalam beberapa penelitian variabel keadilan prosedural sebagai berikut: Choong *et al*, (2014), Sirin (2016), Dawud *et al* (2018)

Tabel III. 5
Instrumen Variabel X₁ (Keadilan Prosedural)

Indikator	Sub- Indikator	Pernyataan
Kebepihakan	Keputusan yang adil	1. Keputusan organisasi dibuat oleh pimpinan dengan cara yang adil dan tidak bias
Ketewakilan		2. Pimpinan mendengar semua pendapat karyawan sebelum membuat keputusan organisasi
Informasi yang akurat	Akurasi	3. Pimpinan mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap, sebelum mengambil keputusan
	Transparansi	4. Pimpinan mengklarifikasi keputusan dan memberikan informasi saat diminta oleh karyawan
Konsistensi		5. Semua keputusan organisasi diterapkan secara konsisten
Adaptasi: <i>Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior</i> . Niehoff & Moorman (1993).		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2019.

E. Skala Penilaian Instrumen Variabel Penelitian

Setiap proses pengisian butir pernyataan oleh responden telah peneliti sediakan alternative jawaban yang sesuai, dengan mengacu pada standar skala *likert*. Responden dapat memilih satu jawaban dengan nilai 1 sampai dengan 5, sesuai dengan tingkat jawaban responden. Berikut tabel skala penilaian butir pernyataan kuesioner:

Tabel III. 6
Skala Penilaian Instrumen Variabel Penelitian

Jawaban	Butir Positif	Butir Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2019

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. 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, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam jumlah variabel dan terdapat variabel *intervening*, merupakan salah satu acuan dasar Peneliti memilih menggunakan metode PLS. Selain itu, Peneliti juga mempertimbangkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten independen dan satu variabel laten dependen, yang diukur dengan menggunakan indikator reflektif. Indikator reflektif adalah model dimana tiap indikator merupakan ukuran atau aspek dari suatu variabel, dengan demikian indikator tidak mempengaruhi variabel) (Juliandi, *Structural Equation Model Based Partial Least Square* (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam., 2008).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMARTPLS 3.0.

SEM merupakan teknik analisis statistik untuk penelitian yang membutuhkan analisis secara serempak atau sekaligus seluruh variabel dan indikator-indikatornya. SEM termasuk keluarga *multivariate statistics* yang dapat menganalisis statistik penelitian yang menggunakan lebih dari dua variabel, baik

variabel independen atau variabel dependen. Teknik analisis SEM merupakan gabungan dari dua metode statistika yang terpisah yang melibatkan analisis faktor (*factor analysis*) dan model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*)

SEM adalah generasi kedua teknik analisi *multivariate*, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai seluruh model. Metode SEM terbagi menjadi dua, yaitu: SEM berbasis *covariance* dan SEM berbasis *variance*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SEM berbasis *Variance* atau yang disebut dengan PLS (*Partial Least Square*). Tujuan dari penggunaan PLS adalah untuk melakukan prediksi hubungan antar konstruk atau variabel (Hussein, 2015). Adapun kriteria PLS adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, dengan catatan ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS (minimal 30)
- b. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong statistic non-parametik
- c. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metrik (rasio dan interval), data berskala kuasi metric (ordinal), atau nominal
- d. Mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif
- e. Menangani model yang kompleks dengan banyak hubungan model struktural. Maksimum >1000 indikator

Tidak seperti analisis *multivariate* biasa, SEM dapat menguji secara bersama:

- a. Model *structural* (model struktural), yang juga disebut dengan model bagian dalam, menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen
- b. Model *measurement* (model pengukuran), yang juga disebut dengan model luar, menjelaskan hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel manifes (indikatornya)

Pengabungan pengujian model struktural dan pengukuran tersebut, memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) dan menganalisis faktor bersamaan dengan uji hipotesis

Selanjutnya, proses analisa SEM mencakup beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu:

1) Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel manifes yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM - PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang diobservasi dan diukur secara langsung. Sedangkan variabel manifes adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

2) Merancang *Inner Model* (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas dalam model yaitu keadilan prosedural (X_1) dan penghargaan organisasi (X_2), dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas dalam persamaan yaitu komitmen afektif (Z). Hubungan antara keduanya di mediasi oleh persepsi dukungan organisasi (Y).

3) Evaluasi Model

1) Evaluasi *Outer Model* (Model Pengukuran)

Evaluasi pada *outer model* indikator reflektif bertujuan untuk melihat bentuk hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Evaluasi pada *outer model* terdiri dari:

a) *Individual Reliability: Standart Loading Factor*

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* > 0.5 terhadap konstruk yang dituju. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan validitas yang semakin tinggi dari indikator tersebut.

b) Internal Consistency: Cronbach Alpha, AVE (Average Variance

Extracted), Composite Reliability

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar > 0.7 . Selanjutnya, AVE menunjukkan nilai *variance* yang diperoleh dari masing-masing variabel laten. Nilai yang diisyaratkan adalah > 0.5 . Semakin tinggi nilai AVE yang diperoleh maka semakin baik dan menunjukkan semakin besar informasi yang diperoleh dan dihasilkan oleh variabel laten. Selain AVE untuk mencari reliabilitas setiap variabel dapat menggunakan *Composite Reliability*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah > 0.6 .

c) Discriminant Validity: Cross-Loading

Kriteria dalam *cross-loading* adalah bahwa setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya.

2) Uji Inner Model (Model Struktural)

a) T-Statistics

Untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis tingkat signifikasi dapat diterima.

b) R- Square (R^2)

Pengujian R-square (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai R-square (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel laten independen.

- (1) Nilai $R^2 = 0.75$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/ kuat.
- (2) Nilai $R^2 = 0.50$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, *moderate*/ sedang
- (3) Nilai $R^2 = 0.25$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/ kecil.

c) f- Square (f^2)

Nilai f- square (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

- (1) Nilai (f^2) = 0.02 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/ kecil
- (2) Nilai (f^2) = 0.15 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, *moderate*/ sedang
- (3) Nilai (f^2) = 0.35 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/ baik.

d) *Variance Inflation Factor (VIF)*

VIF adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah.

(1) Nilai $VIF > 0.05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

(2) Nilai $VIF < 0.05$, tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi

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

(2) Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah, 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 hubungan antara variabel signifikan
- (2) Nilai *p-values* > 0.05, maka hubungan antara variabel tidak signifikan

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 persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini merupakan faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh keadilan prosedural dan penghargaan organisasi terhadap komitmen afektif.

Berikut merupakan kriteria analisis pengaruh tidak langsung atau efek mediasi:

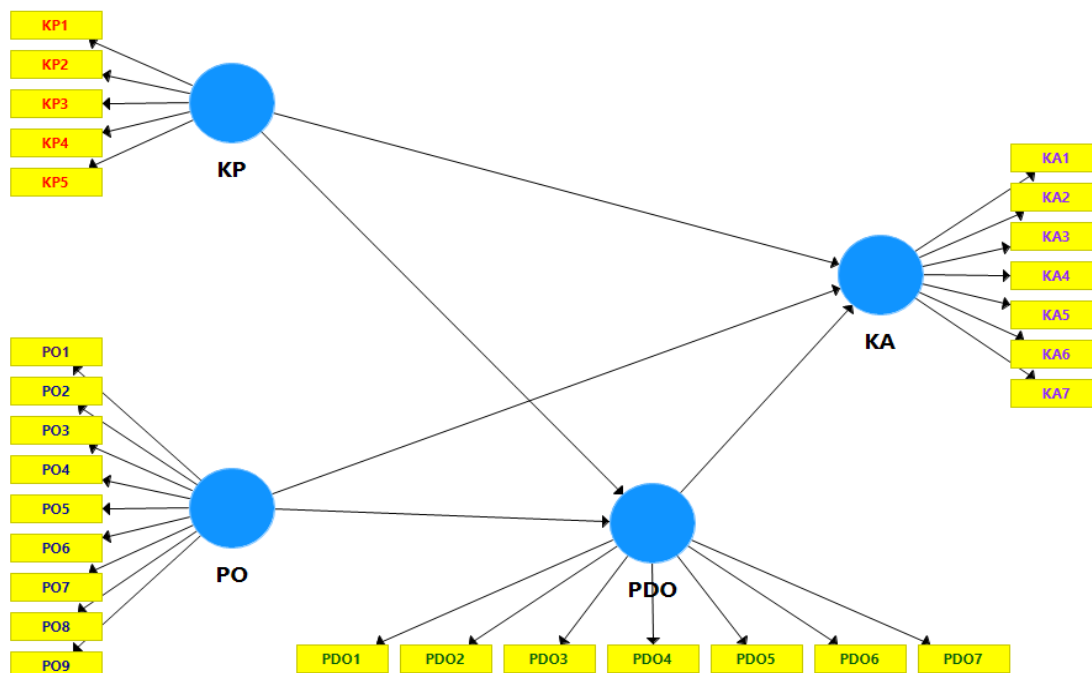
- a) Jika nilai *p-values* < 0.05, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel mediator atau *intervening* berperan dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen
- b) Jika nilai *p-values* > 0.05, maka tidak signifikan signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel mediator atau *intervening* tidak berperan dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen

G. Gambaran Awal Model Penelitian dan Uji Validitas Butir Indikator

1. Gambaran Awal Model Penelitian

Model awal penelitian ini terdiri dari empat variabel; dua variabel independen yakni keadilan prosedural sebagai (X_1) dan penghargaan organisasi sebagai (X_2); satu variabel mediator yakni persepsi dukungan organisasi (Y); dan satu variabel dependen yakni komitmen afektif (Z). Selanjutnya, model awal penelitian ini terdiri dari 28 butir indikator; lima butir indikator variabel prosedural sebagai (X_1); sembilan indikator indikator variabel penghargaan organisasi (X_2); tujuh butir indikator variabel persepsi dukungan organisasi (Y); dan tujuh butir indikator variabel komitmen afektif (Z).

Gambar III. 2
Gambar Model Penelitian Awal



Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3, 2019.

2. Uji Validitas Butir Indikator

Uji validitas dilakukan untuk menentukan butir indikator yang valid, sehingga dapat dipergunakan sebagai instrumen untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji validitas butir indikator menggunakan hasil *standar loading factor*, dimana tiap butir indikator harus mempunyai nilai *standar loading factor* > 0.7 . Berikut hasil dari uji validitas butir indikator:

Tabel III. 10
Tabel *Standart Loading Factor*

	KA	KP	PDO	PO
KA1	0.808			
KA2	0.799			
KA3	0.808			
KA4	0.818			
KA5	0.797			
KA6	0.745			
KA7	0.758			
KP1		0.810		
KP2		0.851		
KP3		0.857		
KP4		0.819		
KP5		0.864		
PDO1			0.852	
PDO2			0.830	
PDO3			0.796	
PDO4			0.779	
PDO5			0.823	
PDO6			0.748	
PDO7			0.798	
PO1				0.702
PO2				0.736
PO3				0.777
PO4				0.683
PO5				0.523

PO6				0.797
PO7				0.780
PO8				0.845
PO9				0.746

Sumber: Data diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3, 2019.

Berdasarkan hasil *standardized loading factor* diatas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dari konstruk komitmen afektif, keadilan prosedural, persepsi dukungan organisasi memenuhi syarat validitas, yaitu > 0,7. Sedangkan pada konstruk penghargaan organisasi dari sembilan butir indikator, terdapat tujuh indikator yang memenuhi syarat validitas, dua indikator lainnya tidak memenuhi syarat validitas sebesar > 0.7. Maka dari itu, butir indikator PO4 dan PO5 tidak dapat dipegunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.