

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan pendekatan untuk menemukan kebenaran yang dilakukan dengan cara yang ilmiah dengan berlandaskan data yang relevan serta dapat dipertanggungjawabkan validitasnya. Selain itu juga metode penelitian berfungsi sebagai langkah utama yang dapat dipakai untuk meraih tujuan dari penelitian dengan cara efektif. Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang bertujuan dan memberikan manfaat tertentu. Ada empat kata kunci yang harus dipahami dalam melakukan kegiatan penelitian ini yaitu, pendekatan ilmiah, data, tujuan dan manfaat tertentu. (Sugiyono 2023:2).

Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini memakai pendekatan deskriptif dan juga verifikatif. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan di olah dan di analisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2023:16) menjelaskan bahwa metode kuantitatif dikenal dengan sebutan metode tradisional, karena pendekatan ini telah digunakan dalam waktu yang cukup lama hingga kini telah menjadi sebuah tradisi dalam penelitian. Pendekatan ini juga dapat disebut sebagai metode yang berfokus pada positivis karena didasarkan pada filosofi positivisme.

Metode kuantitatif ini dikenal dengan penelitian yang datanya dikumpulkan dengan berupa angka-angka serta dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara deskriptif dan juga verifikatif. Kedua cara tersebut akan digunakan untuk menjawab suatu rumusan masalah di dalam

penelitian. Rumusan masalah deskriptif merupakan suatu pernyataan yang berhubungan dengan pertanyaan tentang keberadaan variabel independen, baik itu pada satu variabel atau juga lebih (Sugiyono 2023). Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui:

1. Persepsi pegawai tentang keadilan distributif di KONI Jabar.
2. Persepsi pegawai tentang kepemimpinan partisipatif di KONI Jabar.
3. Persepsi pegawai tentang kepuasan kerja di KONI Jabar.
4. Persepsi pegawai tentang *organizational citizenship behavior* di KONI Jabar.

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif berguna untuk mendapatkan kesimpulan apakah ada pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui peran mediasi. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Keadilan Distributif dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai KONI Jawa Barat.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan operasional variabel adalah elemen yang berhubungan dengan variabel yang terdapat di dalam penelitian atau yang termasuk dalam kerangka pemikiran sesuai dengan hasil perumusan masalah. Penelitian ini memiliki judul yang akan diteliti yaitu Pengaruh Keadilan Distributif dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai KONI Jawa Barat.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan ciri atau karakteristik dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki perbedaan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Sugiyono 2023:68). Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 3 bagian yaitu variabel *independent* (bebas), variabel *dependent* (terikat), dan variabel *intervening* (mediasi).

1. Variabel *independent* adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau juga dapat disebut sebagai variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel *dependent*. (Sugiyono 2023:69). Pada penelitian ini terdapat variabel *independent* sebagai berikut:

- a) Keadilan Distributif (X_1) menurut Robbins & Judge, (2020:222) mengungkapkan bahwa “*Distributive justice is the employees perceived fairness of the amount rewards among individuals and who received them*”.
- b) Kepemimpinan Partisipatif (X_2) menurut Stephen et al., (2023:33) menjelaskan bahwa “*A democratic leader is a hands on leader who believes teams should participate in decision making for the good of organization. Indeed, the democratic style of leadership is also referred to as participatory leadership*”.

2. Variabel *dependent* adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent*. (Sugiyono 2023:69). Dalam penelitian ini terdapat variabel *dependent* yaitu sebagai berikut:

a) *Organizational Citizenship Behavior (Z)* menurut Griffin et al., (2020:26) menjelaskan bahwa “*Organizational Citizenship is the Behavior of individuals that makes a positive overall contribution to the organization*”.

3. Variabel *intervening* menurut Sugiyono (2023:70) merupakan variabel yang berfungsi sebagai penghubung dan berada di tengah antara variabel *independent* dan *dependent*. Dengan begitu variabel *independent* tidak berpengaruh secara langsung terhadap perubahan atau munculnya variabel *dependent*. Pada penelitian ini memiliki variabel *intervening* sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja (Y) menurut Robbins & Judge, (2020:74) bahwa “*Job satisfaction is a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low hold negative feeling*”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan fondasi bagi peneliti pada saat merancang instrumen penelitian. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah agar elemen-elemen yang akan diteliti dapat diukur. Umumnya operasioanlisasi variabel disusun pada format tabel yang mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi, indikator yang terkait dengan variabel, ukuran variabel serta skala untuk pengukuran.

Penelitian ini akan dikaji empat variabel yang terdiri dari satu variabel *independent* (bebas), satu variabel *dependent* (terikat), dan satu variabel *intervening* (mediasi). Variabel-variabel tersebut adalah Keadilan Distributif (X_1),

Kepemimpinan Partisipatif (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Berikut merupakan tabel yang menyajikan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Keadilan Distributif (X_1) <i>Distributive justice is the employee perceived fairness of the amount rewards among individuals and who received them.</i> Robbins & Judge, (2020:222).	<i>Equity</i> (Keadilan)	a. <i>Work and payed balanced</i> (keseimbangan beban kerja dan imbalan).	Tingkat beban kerja yang diberikan.	Ordinal	1
		b. <i>Comparison with co-workers</i> (perbandingan dengan rekan kerja).	Tingkat perbandingan tugas dengan rekan kerja.	Ordinal	2
		c. <i>Recognition of performance</i> (penghargaan atas kinerja).	Tingkat pemberian penghargaan atas kinerja.	Ordinal	3
	<i>Equality</i> (Kesetaraan)	a. <i>Equal career opportunities</i> (peluang karir yang sama).	Tingkat peluang karir dengan rekan kerja.	Ordinal	4
		b. <i>Access to public facilities</i> (akses terhadap fasilitas umum).	Tingkat kesamaan penggunaan fasilitas umum.	Ordinal	5
		c. <i>Equal treatment under the law</i> (kesamaan perlakuan aturan).	Tingkat perlakuan aturan yang sama di tempat kerja.	Ordinal	6
		d. <i>Equitable distribution of information</i> (distribusi informasi yang merata).	Tingkat distribusi informasi yang merata.	Ordinal	7
	<i>Needs</i> (Kebutuhan)	a. <i>Workload adjustments</i> (penyesuaian beban kerja).	Tingkat beban kerja yang didapatkan.	Ordinal	8
		b. <i>Work flexibility</i> (fleksibilitas kerja).	Tingkat fleksibilitas kerja.	Ordinal	9
		c. <i>Adequate health insurance</i> (jaminan	Tingkat pemberian	Ordinal	10

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		kesehatan yang memadai).	jaminan kesehatan.		
Kepemimpinan Partisipatif (X₂) <i>A democratic leader is a hand on leader who believe teams should participate in decision making for the good organization. Indeen, the democratic style of leadership is also reffered to as participatory.</i> Stephen et al., (2023:33).	<i>Inclusion in Decision Making</i> (Pengambilan Keputusan)	a. <i>Clear instructions</i> (kejelasan instruksi).	Tingkat kejelasan memberikan instruksi.	Ordinal	11
		b. <i>Regular group discussions</i> (diskusi kelompok secara rutin).	Frekuensi diskusi dengan bawahan.	Ordinal	12
		c. <i>Openness to feedback</i> (keterbukaan terhadap masukan).	Tingkat keterbukaan terhadap masukan pegawai.	Ordinal	13
	<i>Facilitating Solutions</i> (Memfasilitasi Solusi)	a. <i>Conflict resolution</i> (penyelesaian konflik).	Tingkat penyelesaian konflik.	Ordinal	14
		b. <i>Objectivity in evaluation</i> (objektifitas penilaian).	Tingkat objektivitas saat memberikan penilaian.	Ordinal	15
		c. <i>Decisiveness</i> (ketegasan).	Tingkat keberanian pengambilan keputusan.	Ordinal	16
		d. <i>Consistency with the rules</i> (konsistensi terhadap aturan).	Tingkat konsistensi pada aturan.	Ordinal	17
	<i>Encouraging Emotional Attachment</i> (Pendekatan Secara Emosional)	a. <i>Motivational skills</i> (kemampuan memotivasi).	Tingkat kemampuan memberikan motivasi	Ordinal	18
		b. <i>High self confidence</i> (percaya diri yang tinggi).	Tingkat percaya diri dari atasan.	Ordinal	19
		c. <i>High empathy</i> (empati yang tinggi).	Tingkat empati dari atasan.	Ordinal	20
Kepuasan Kerja (Y) <i>Job satisfaction is a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A</i>	<i>The Work It Self</i> (Pekerjaan Itu Sendiri).	a. <i>Task variety</i> (variasi tugas).	Tingkat variasi pada tugas yang diberikan.	Ordinal	21
		b. <i>Level of difficulty of task</i> (tingkat kesulitan tugas).	Tingkat Kesulitan tugas.	Ordinal	22
	<i>Security</i> (Keamanan)	a. <i>Safety and comfort of the environment</i> (Keamanan dan	Tingkat keamanan dan kenyamanan	Ordinal	23

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low hold negative feeling.</i> Robbins & Judge, (2020:74).		kenyamanan lingkungan kerja).	lingkungan kerja.		
		b. <i>Comprehenshive facilities</i> (kelengkapan fasilitas).	Tingkat kelengkapan fasilitas.	Ordinal	24
		c. <i>Standard working hours</i> (jam kerja sesuai standar).	Tingkat jam kerja yang sesuai standar.	Ordinal	25
	Pay (Imbalan)	a. <i>Salary transparency</i> (transparansi gaji).	Tingkat transparansi pemberian gaji.	Ordinal	26
		b. <i>Income stability</i> (stabilitas pendapatan).	Tingkat stabilitas pendapatan.	Ordinal	27
		c. <i>Non-financial benefits</i> (tunjangan non-finansial).	Tingkat pemberian tunjangan non-finansial	Ordinal	28
	Nature of The Work (Kecocokan Kepribadian Dengan Pekerjaan)	a. <i>Sense of pride to works</i> (rasa bangga pada pekerjaan).	Tingkat rasa bangga pada pekerjaan yang diberikan.	Ordinal	29
		b. <i>Good fit between one's personality and the job</i> (kecocokan karakter dengan pekerjaan).	Tingkat kecocokan karakter pada pekerjaan.	Ordinal	30
		c. <i>Interest in the tasks</i> (minat terhadap tugas).	Tingkat minat pegawai terhadap tugas	Ordinal	31
	Relations With Co-workers (Relasi Dengan Rekan Kerja)	a. <i>Teamwork</i> (kerjasama tim).	Tingkat kerja sama dalam tim.	Ordinal	32
		b. <i>Communication among employees</i> (komunikasi antar pegawai).	Tingkat komunikasi antar pegawai.	Ordinal	33
		c. <i>Trust among team members</i> (kepercayaan antar anggota tim).	Tingkat kepercayaan sesama anggota tim	Ordinal	34
Organizational Citizenship Behavior (Z) <i>Organizational citizenship behavior of</i>	Helping Co-workers (Membantu Rekan Kerja)	a. <i>Help co-workers</i> (membantu rekan kerja).	Tingkat kerelaan membantu rekan kerja.	Ordinal	35
		b. <i>Train new employees</i>	Tingkat kesediaan dalam	Ordinal	35

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>individuals that makes a positive overall contribution to the organization.</i> Griffin et al., (2020:26)		(mengorientasi pegawai baru).	mengorientasi pegawai baru.		
	Following Rules (Ta'at Aturan)	a. <i>Company procedures</i> (prosedur organisasi).	Tingkat penyelesaian tugas sesuai prosedur.	Ordinal	36
		b. <i>Work plan</i> (rencana kerja).	Tingkat kemampuan dalam membuat rencana kerja yang terstruktur.	Ordinal	37
		c. <i>Initiative</i> (inisiatif).	Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Ordinal	38
	Accomodating (Akomodatif)	a. <i>Dedication</i> (dedikasi)	Tingkat sungguh-sungguh dalam penyelesaian pekerjaan tambahan	Ordinal	39
		b. <i>Professionalism</i> (profesionalisme).	Tingkat penurunan keluhan saat bekerja.	Ordinal	40
	Respecting Organization (Menghargai Organisasi)	a. <i>Reminding co-workers</i> (mengingatkan rekan kerja).	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengingatkan rekan kerja.	Ordinal	41
		b. <i>Work conditions</i> (kondisi pekerjaan).	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan.	Ordinal	42
	Active Participate (Partisipasi Aktif)	a. <i>Activities outside</i> (kegiatan diluar jam kerja).	Tingkat keikutsertaan dalam kegiatan kerja.	Ordinal	43
		b. <i>Company event</i> (kegiatan organisasi).	Tingkat kehadiran dalam acara yang diselenggarakan oleh organisasi.	Ordinal	44

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

3.3 Populasi dan Sampel

Suatu Penelitian pastinya membutuhkan subjek dan objek yang perlu dianalisis agar masalah yang terjadi bisa diselesaikan. Subjek dan objek ini dapat membantu peneliti untuk dapat mengolah data. Populasi dan sampel ditentukan untuk tujuan memperoleh data yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, penulis akan memilih sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yaitu yang disebut dengan sampel. Berikut merupakan pembahasan mengenai populasi dan sampel.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2023:126) populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang mencakup suatu objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di KONI Jabar yang berjumlah 110 orang. Seluruh karyawan tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Jumlah Pegawai KONI Jabar

NO.	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Bidang Audit Internal (BAI)	7
2	Bidang Organisasi	9
3	Bidang Hukum dan Advokasi	9
4	Bidang Humas dan Protokol	9
5	Bidang Pembinaan Prestasi	12
6	Bidang Rencana Strategis	7
7	Bidang Psikologi	6
8	Bidang Kesehatan	6
9	Pusat Data & Teknologi (PUSTADIN)	7
10	Bidang Umum, Pemeliharaan, dan Perawatan	6
11	Bidang Pengadaan	7
12	Bidang Perencanaan Program dan Anggaran	7

NO.	Bidang	Jumlah Pegawai
13	Bidang Hubungan Antar Lembaga	9
14	Bidang Mobilisasi Sumber Daya	9
Total		110

Sumber: KONI Jabar, 2025

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2023) menjelaskan bahwa sampel merupakan abgian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, maka dari itu total sampel yang diambil perlu mewakili populasi dalam sebuah penelitian. Proses untuk menentukan sampel dan jumlah sampel ini dilakukan dengan teknik tertentu. Pada umumnya teknik sampling dibagi ke dalam dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampelnya berdasarkan dari populasi seluruh pegawai KONI Jabar. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ yang mana sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e : Tingkat ketidaksesuaian pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.

Dengan menggunakan rumus slovin ini, maka dapat dihitung jumlah sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,1)^2} = 52,38 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

Melihat hasil perhitungan dari rumus slovin tersebut, pertimbangan ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52,38 sampel. Untuk mempermudah perhitungan maka sampel dibulatkan menjadi 53 sampel.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling pada umumnya dibagi kedalam dua bagian yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2023:129) teknik pengambilan sampel ini memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *probability sampling* ini terdiri dari beberapa jenis teknik yang dapat dilakukan seperti *simple random sampling*, *disproportionate stratified random*, dan *sampling area (cluster)*.

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sampling dengan cara *cluster sampling*. *Cluster sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono 2023:131). Karena sumber datanya yang cukup besar atau berstrata (tidak sama), maka pengambilan sampelnya menggunakan *stratified random sampling*. Teknik sampling ini dilakukan dengna dua tahapan, yaitu:

1. Tahap pertama yaitu menentukan sampel daerahnya terlebih dahulu.
2. Tahap berikutnya yaitu menentukan orang-orang yang ada pada daerah tersebut secara sampling.

$$n_{bid} = \frac{\text{jumlah pegawai bidang}}{\text{populasi}} \times \text{total sampel}$$

Dimana :

Populasi: 110 orang.

Sampel : 53 orang.

Tabel 3. 3
Penentuan *Cluster Sampling Area*

NO	Bidang	Jumlah Pegawai	Sampel
1	Bidang Audit Internal (BAI)	7	3
2	Bidang Organisasi	9	4
3	Bidang Hukum dan Advokasi	9	4
4	Bidang Humas dan Protokol	9	4
5	Bidang Pembinaan Prestasi	12	6
6	Bidang Rencana Stratgeis	7	3
7	Bidang Psikologi	6	3
8	Bidang Kesehatan	6	3
9	Pusat Data & Teknologi (PUSTADIN)	7	4
10	Bidang Umum, Pemeliharaan, dan Perawatan	6	3
11	Bidang Pengadaan	7	3
12	Bidang Perencanaan Program dan Anggaran	7	3
13	Bidang Hubungan Antar Lembaga	9	5
14	Bidang Mobilisasi Sumber Daya	9	5
Total		110	53

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, setiap bidang memiliki sampelnya sendiri hingga membentuk sampel total pada penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai KONI Jabar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang paling penting pada penelitian, seperti pada tujuan dari penelitian itu sendiri yaitu untuk memperoleh data. Pada

penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dari beragam sumber yang relevan dengan penelitian yang sedang penulis teliti. Menurut Sugiyono (2023:296) menjelaskan bahwa sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer:

Data penelitian ini diperoleh langsung dari sumber utamanya tanpa melewati perantara seperti observasi, wawancara, kuesioner yang disebarkan kepada sampel yang dianggap mewakili jumlah populasi.

a. Observasi:

Mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati secara langsung serta mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

b. Wawancara:

Melakukan interaksi dengan cara tanya jawab untuk mengumpulkan suatu informasi dengan pihak yang memiliki hubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

c. Kuesioner:

Kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan data yang berisi sejumlah pernyataan terkait dengan masalah yang sedang diteliti kepada sejumlah sampel responden.

2. Data Sekunder:

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dan diperoleh oleh peneliti sebelumnya yang berasal dari sumber yang sudah ada sebelumnya seperti,

buku-buku, jurnal, serta situs web yang relevan dengan objek yang sedang diteliti.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023:206) metode analisis adalah proses yang dilakukan untuk mengumpulkan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, mentabulasi data yang di dasarkan oleh variabel dari semua responden, menyajikan data dari setiap variabel, melakukan penghitungan untuk memberikan jawaban pada rumusan masalah, dan melakukan penghitungan untuk pengujian hipotesis yang sudah diajukan.

Peneliti memakai skala Likert di dalam kuesioner pada penelitian ini. Berdasarkan Sugiyono (2023:146) skala Likert merupakan alat ukur untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok responden mengenai fenomena sosial yang berlangsung. Pilihan jawaban yang ditawarkan dengan skala Likert adalah dengan memberikan nilai untuk setiap jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2023:147)

Jawaban yang diberikan oleh para responden dapat dihitung untuk mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang dianalisis, dan kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Metode analisis data di dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menurut Sugiyono (2023:206) merupakan jenis statistik yang digunakan untuk menilai data dengan cara menjelaskan atau menggambarkan informasi yang sudah dikumpulkan. Dalam statistik deskriptif, beberapa aspek yang termasuk didalamnya adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, analisis data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase.

Data dari setiap variabel dalam penelitian ini dijelaskan dengan menyusun tabel frekuensi untuk memenuhi sejauh mana tingkat pencapaian skor dari variabel yang diteliti. Selanjutnya, rata-rata hasil data kuesioner yang diperoleh dari responden dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum \text{Mean} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\% = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah menghitung nilai rata-rata, langkah selanjutnya adalah mengkategorikan kecenderungan jawaban para responden ke dalam skala melalui rumusan berikut ini:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi : 5

Nilai terendah : 1

Rentang Skor : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

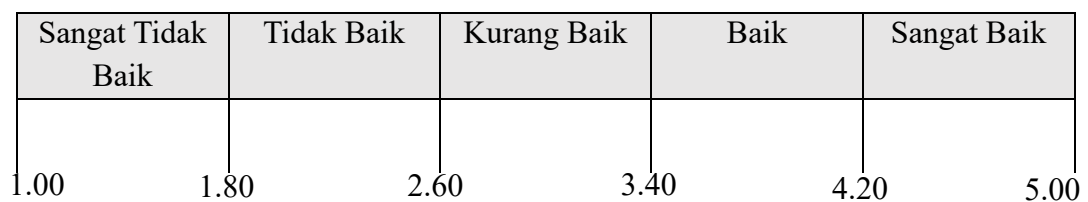
Rentang skor telah ditentukan, selanjutnya kita dapat menetapkan kategori skala pengukuran. Oleh karena itu, kategori skala bisa ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2023)

Sesuai hasil diatas, maka garis kontinum yang dipakai untuk menganalisis kategori penelitian terkait variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2023)

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu pendekatan penelitian yang diarahkan untuk mengetahui keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini dilakukan untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan. Analisis verifikatif dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui hasil penelitian yang berhubungan dengan pengaruh keadilan distributif, kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior*.

3.5.2.1 Method Of Succesive Interval (MSI)

Method Of Succesive Interval merupakan cara untuk mengkonversi data ordinal menjadi data interval. Setelah mengumpulkan hasil dari distribusi kuesioner dalam bentuk ordinal, langkah selanjutnya adalah mengkonversikannya menjadi data interval, sehingga data yang dihasilkan perlu berada dalam skala interval. Salah satu cara yang tersedia untuk melakukan transformasi dari skala ordinal ke skala interval adalah melalui metode MSI. Di bawah ini merupakan langkah-langkah yang akan dijelaskan mengenai *method of succesive interval* (MSI):

1. Menentukan jumlah setiap responden (yang di dasarkan dari hasil kuesioner yang telah di sebar), hitunglah total responden yang memberikan jawaban 1-5 untuk setiap pernyataan.
2. Menentukan jumlah responden yang akan mendapatkan skor tertentu yang telah ditentukan sebelumnya dan dinyatakan dalam bentuk frekuensi.
3. Setiap frekuensi yang diperoleh dari responden di bagi dengan total responden yang ada.

4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya akan mendekati distribusi normal.
5. Dengan memanfaatkan tabel distribusi normal standar, cari nilai Z yang sesuai.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden menggunakan rumus yang telah ditentukan seperti berikut:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan:

Scale Value (SV) = Rata-rata interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Kepaduan batas atas

Area under upper limit = Daerah di bawah batas atas

Area under lower limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Mengubah nilai skala ordinal menjadi nilai interval dengan menggunakan rumus:

$$Y = S_{vi} + (S_{vmin})$$

Catatan: SV dengan nilai rendah atau harga negatif yang terbesar di ubah menjadi satu.

Peneliti menggunakan pengolahan data berikutnya melalui kedia komputerisasi untuk mempermudah transisi dari skala ordinal ke skala interval.

3.5.3 *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square (PLS) adalah suatu pendekatan non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi data. PLS ini bisa diterapkan untuk data yang tidak terdistribusi normal dan memiliki total data yang sedikit (Marliana 2020). PLS

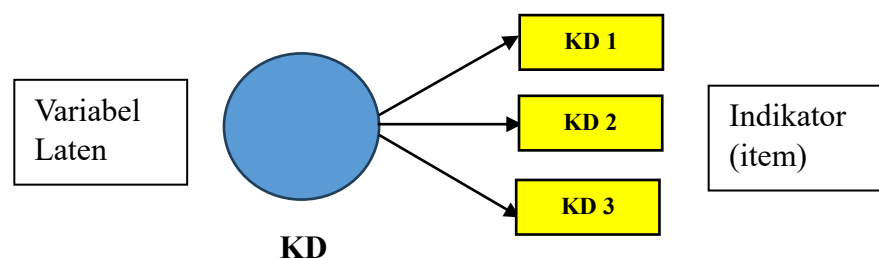
dimanfaatkan pada model struktural indikator yang memiliki sifat refleksif atau informatif. Dalam indikator refleksif ini memiliki hubungan yang terlihat seolah-olah dari konstruk menuju indikator, sementara dalam indikator informatif ini hubungan tampak bergerak dari indikator menuju konstruk (Rosyadi et al., 2021).

Analisis menggunakan PLS ini di dalam penelitian dijalankan dalam dua tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Pertama, adalah melaksanakan pengujian model pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap indikator.
2. Kedua, adalah melaksanakan model struktural yang memiliki tujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh di antara variabel-variabel berdasarkan hubungan korelasi antara konstruk yang diukur dengan menggunakan uji-t dari PLS itu sendiri.

3.5.4 Outer Model

Outer model biasanya juga dapat disebut dengan hubungan luar atau model pengukuran yang menguraikan hubungan antara setiap kelompok indikator dan variabel yang tidak terlihat. Evaluasi mengenai model indikator reflektif terdiri dari beberapa elemen yaitu, *convergent validity*, *discriminant validity*, *construct reliability*, atau *composite reliability* Gunistyo et al., (2024:152).



Sumber: SmartPLS

Gambar 3. 2
Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel laten atau dapat disebut juga dengan konstruk yaitu suatu ukuran yang abstrak yang tidak dapat diamati langsung. Variabel laten ini terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel independent dan dependent. Namun variabel dependent juga memiliki peran lain yaitu sebagai variabel independent sekaligus juga sebagai variabel dependent atau sering disebut dengan variabel mediasi. Variabel laten ini sering digambarkan dengan gambar bulat dalam model jalur Sedangkan indikator atau item merupakan suatu pengamatan yang dapat diamati secara terukur langsung. Indikator ini sering di gambarkan dalam model jalur dengan gambar persegi panjang.

1. *Convergent validity*:

Validitas konvergen menilai tingginya hubungan antara konstruksi dengan variabel laten. Dalam pengukuran validitas konvergen dari pemeriksaan realibility item secara individu, dapat diperoleh dari nilai standar *loading factor*. *Convergent validity* ini dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / compound score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Nilai ini menggambarkan seberapa besar konstruksi dapat menjelaskan variasi dalam indikator yang ada. Nilai *loading factor* > 0,50 – 0,60 maka variabel tersebut dianggap cukup ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Gunistyo et al., (2024:152). Selain itu nilai *convergent validity* juga

dapat diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE). Jika $AVE > 0,5$ maka dianggap valid. Adapun formula AVE sebagai berikut:

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

Dimana λ adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Jika semua indikator di *standardized*, maka ukuran ini sama dengan *average communalities* dalam blok Gunistyo et al., (2024:153).

2. *Discriminant Validity*:

Validitas diskriminan ini merupakan nilai dari *cross loading factor* yang memiliki manfaat untuk menentukan apakah suatu konstruk memiliki perbedaan yang cukup. Untuk dapat mengukur validitas diskriminan ini salah satunya dapat dilakukan menggunakan nilai dari *cross loading* variabel indikator. Pada umumnya, nilai dari *cross loading* dari sebuah konstruk indikator harus lebih tinggi dari semua nilai *cross loading* variabel indikator lainnya (Marliana 2020). Selain itu juga pengujian validitas diskriminan juga dapat dilakukan menggunakan metode lain. Menurut Fornell & Larcker dalam Gunistyo et al., (2024:153) untuk menilai validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan metode yang lain yaitu dengan membandingkan nilai dari akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE). Apabila nilai dari akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menunjukkan kestabilan atau konsistensi dari hasil yang diukur. Sebuah instrumen pengukuran dinyatakan stabil atau konsisten jika saat

digunakan berulang kali untuk mengukur sesuatu, instrumen tersebut memberikan hasil yang serupa dalam kondisi yang sama. Dalam rumus *Alpa Cronbach*, data dibagi sesuai dengan jumlah item yang ada.

Koefisien reliabilitas yang lebih tinggi itu menandakan kesalahan pada pengukuran lebih rendah yang mana menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas yang lebih rendah itu menunjukkan kesalahan pengukuran yang lebih besar dan menandakan bahwa alat ukur tersebut kurang dapat diandalkan. Rumus *Alpa Cronbach* menurut Sugiyono (2023) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k = 1)} + \left\{ 1 \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

$\sum S_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

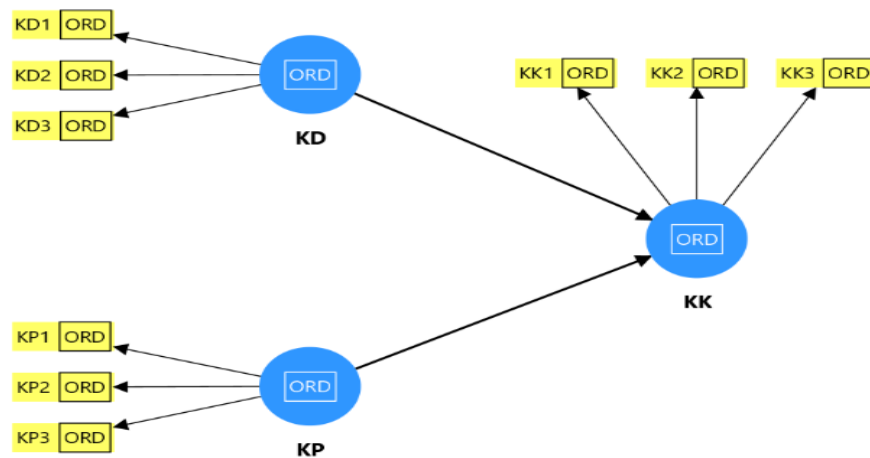
S_t^2 = Varians total

k = Jumlah item dalam instrumen

Jika korelasi *Cronbach Alpha* yang dihasilkan sama dengan $r_{\text{tabel}} \geq 0,7$ maka dapat dinyatakan hasil reliabel yang cukup, namun apabila sebaliknya jika hasil korelasi dibawah $r_{\text{tabel}} \leq 0,7$ maka dapat dinyatakan hasil tersebut kurang reliabel.

3.5.5 Inner Model

Inner model adalah model internal yang menjelaskan adanya hubungan antara variabel laten yang sering juga dikenal sebagai hubungan internal dan menguraikan keterkaitan antar variabel laten yang di dasari oleh teori yang ada dalam penelitian.



Sumber: SmartPLS

Gambar 3. 3
Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini dalam PLS dinilai dengan menggunakan *R-Square* untuk variabel yang terikat, serta nilai koefisien path atau *t-values* pada setiap path yang digunakan untuk uji signifikansi antar variabel. Nilai *R-Square* berfungsi untuk menilai seberapa besar variasi dari perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan nilai koefisien path menggambarkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

1. *R-Square* (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan pengaruh dari keseluruhan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen lainnya. Pemahaman nilai R^2 juga sama dengan pemahaman R^2 dalam regresi linear yang mana besarnya variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

$$R^2 = 1 - \frac{SS_{\text{res}}}{SS_{\text{tot}}}$$

Dimana $SS_{\text{res}} = \sum (y_i - \hat{y}_i)^2$ dan $SS_{\text{tot}} = \sum (y_i - \bar{y})^2$

Menurut Hair et al dalam Gunistyo et al (2024:156) nilai dalam R^2 mengandung arti sebagai berikut:

- a. $R^2 = \geq 0,75$ yaitu memiliki pengaruh yang tinggi.
- b. $R^2 = 0,50 - 0,74$ yaitu memiliki pengaruh yang moderat (menengah), dan
- c. $R^2 = < 0,40$ yaitu memiliki pengaruh yang kecil.

2. *F-Square (Effect Size)*

Perubahan dalam nilai R^2 bisa dimanfaatkan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen tertentu dapat mempengaruhi variabel dependen dengan dampak yang signifikan. Pengaruh besarnya F^2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F^2 = \frac{R_{include}^2 - R_{exclude}^2}{1 - R_{include}^2}$$

Nilai dari F^2 tersebut menurut Gunistyo et al (2024:157) sama dengan:

- a. $F^2 = > 0,35$ yaitu memiliki pengaruh yang besar pada tingkat struktural.
- b. $F^2 = 0,15 - 0,34$ yaitu memiliki pengaruh yang sedang pada tingkat struktural.
- c. $F^2 = < 0,14$ yaitu memiliki pengaruh yang kecil pada tingkat struktural.

3. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam mengevaluasi pentingnya pengaruh antar variabel, perlu diterapkan langkah *bootstrapping*. Proses ini memanfaatkan seluruh sampel asli untuk melakukan pengambilan sampel ulang. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*-nya.

Nilai *t-statistic* dapat digunakan sebagai penentu *path coefficient* apakah signifikan secara statistik. Rumus dari *t-statistic* sebagai berikut:

$$t = \frac{w}{se}$$

Dimana:

w: nilai koefisien jalur yang dihasilkan

se: *standard error* (standar deviasi dari hasil *bootstrapping*)

Dalam teknik pengambilan sampel ulang pada *bootstrap* ini, nilai signifikansi yang digunakan adalah *T-statistic* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%), dan 2,58 (*significance level* = 1%). Dalam hal ini, peneliti menggunakan tingkat signifikansi 10% yang berarti bahwa nilai *T-statistic* harus lebih dari 1,65 dan juga *P-values* perlu dibawah 0,1 agar dapat dianggap berpengaruh.

Berikut merupakan rumusan hipotesis statistik (hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)) sesuai dengan kerangka pemikiran pada penelitian ini.

a. Hipotesis 1 (H_1):

- a) $H_0 : \beta_1 = 0$, Keadilan distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) $H_a : \beta_1 \neq 0$, Keadilan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Hipotesis 2 (H_2):

- a) $H_0 : \beta_2 = 0$, Kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) $H_a : \beta_2 \neq 0$, Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Hipotesis 3 (H_3):

- a) $H_0 : \beta_3 = 0$, Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
 - b) $H_a : \beta_3 \neq 0$, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
- d. Hipotesis 4 (H_4):
- a) $H_0 : \beta_4 = 0$, Keadilan distributif dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - b) $H_a : \beta_4 \neq 0$, Keadilan distributif dan kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Latent Variable Correlations

Pengujian ini bertujuan untuk membentuk nilai *path coefficient* dan *correlations coefficient* menjadi persentase yang jelas agar dapat diidentifikasi variabel yang memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi model pada penelitian ini. Perhitungan ini untuk mencari sumbangan efektif yang di dapatkan melalui perhitungan yang dijelaskan oleh Raharjo dalam Alfaris & Basri, (2022) berikut:

$$SE = \text{Path Coefficient } (\beta) \times \text{Correlations Coefficient } (r) \times 100\%$$

Jika semua nilai sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen dijumlahkan, maka nilainya akan sama dengan nilai *R-Square* (R^2) atau kontribusi secara simultan

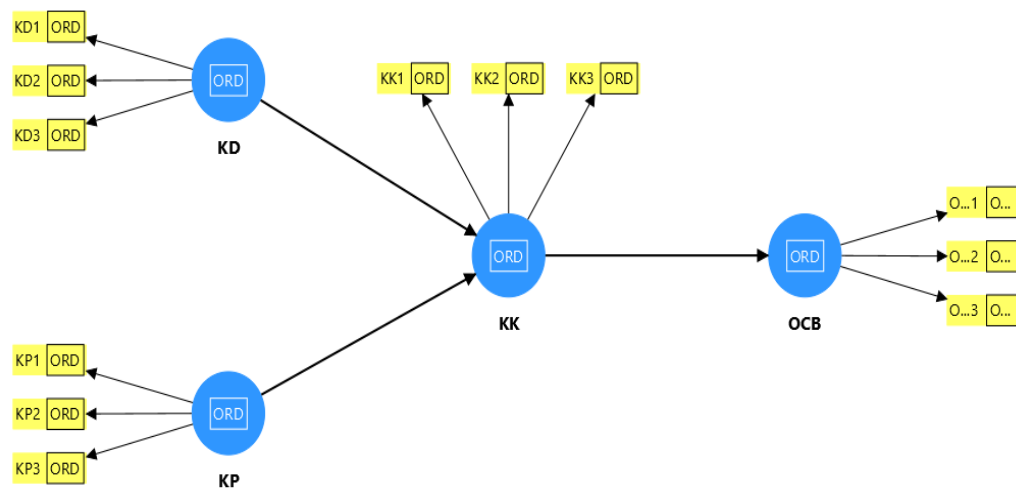
3.5.6 Uji Mediasi

Uji mediasi dilaksanakan untuk memahami posisi dari variabel mediasi dalam model yang ada. Untuk menilai seberapa signifikan pengaruh tidak langsung,

maka diperlukan pengujian terhadap nilai t . Nilai t *statistic* yang dihitung tersebut dibandingkan dengan nilai t yang ada pada tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t -tabel, maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Metode ini sering digunakan untuk menilai variabel perantara atau mediasi yaitu sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel mediasi.
2. Menguji pengaruh antara variabel mediasi dengan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan variabel mediasi sebagai variabel yang menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat. Pengaruh yang terjadi pada model ini yaitu pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).



Sumber: SmartPLS

Gambar 3. 4
Model Pengaruh Tidak Langsung

Perhitungan uji mediasi ini dapat dilakukan menggunakan *t-statistic* atau *p-value* hasil dari *bootstrapping* khusus untuk *specific indirect effects*. Rumus *t0statistic* untuk mediasi yaitu:

$$t = \frac{a \times b}{se_{ab}}$$

Dimana:

a x b: nilai *indirect effect*

se_{ab}: *standard error* dari pengaruh *indirect effect* yang dihasilkan dari *bootstrapping*

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data serta informasi yang dirumuskan ke dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2023:199) mengemukakan bahwa kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Dilakukannya penyusunan kuesioner ini adalah untuk mengidentifikasi apa saja variabel-variabel yang dianggap penting oleh para responden.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang tersedia mengarahkan responden untuk memilih dari jawaban yang telah ditentukan sebelumnya sehingga responden hanya perlu memilih pada kolom yang telah disiapkan. Responden hanya perlu memilih kolom yang ada berdasarkan pernyataan yang sudah disediakan oleh penulis terkait variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala likert.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah KONI Jabar yang beralamat di Jl. Pajajaran No. 37A, Kel. Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2025 hingga selesai.