BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode Penelitian merupakan serangkaian prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data secara sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pengukuran variabel secara numerik dan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel (sugiyono, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* versi 27. Metode analisis jalur digunakan karena mampu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam suatu model penelitian, sehingga sesuai untuk menguji peran mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada objek penelitian berdasarkan persepsi responden. Sementara itu, penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel, termasuk pengaruh

langsung variabel independen terhadap variabel dependen serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Berikut pengertian dari metode deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2023:63-63) suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Metode Deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui:

1. Lingkungan Kerja pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
2. Disiplin Kerja pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
3. Komitmen Organisasi pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat
4. Kepuasan Kerja pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat

Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam suatu penelitian karena dengan variabel ini penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Definisi variabel adalah penjelasan variabel penelitian mengenai variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen) yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada saat yang sama variabel perlu

dioperasionalkan untuk memudahkan dalam mengukur dan memahami variable penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat."

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau konstruk yang memiliki variasi nilai dan ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini variabel dibedakan menjadi variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen, sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen

1. Lingkungan Kerja (X1)

   Menurut Sedarmayanti dalam Nurdin et al. (2023:41) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungannya cara kerja dan pengaturannya baik secara individu maupun kelompok.

2. Disiplin Kerja (X2)

   Menurut Hasibuan (2023:4), disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mengikuti aturan, itu disebut kesadaran. Keinginan mencakup sikap dan Tindakan seseorang terhadap pelaksanaan peraturan Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kepuasan Kerja (Z)

   Menurut Luthans dalam Hemingsih dan Purwanti (2020) Kepuasan kerja adalah pandangan atau sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan emosi positif dari penilaian pengalaman kerja.

3.2.1.2 Variabel Dependen

1. Komitmen Organisasi (Y)

   Menurut (Allen Meyyer, 1993 dalam Ariani et al., 2022) Komitmen organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan bekerja penuh dedikasi dan dapat bertahan dalam perusahaan, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menerjemahkan konstruk penelitian menjadi dimensi dan indikator yang dapat diukur. Setiap variabel dijabarkan ke dalam dimensi dan indikator, kemudian diukur menggunakan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi ini bertujuan memudahkan penyusunan instrumen, menghindari perbedaan persepsi, serta memastikan pengukuran konstruk dilakukan secara konsisten.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lingkungan Kerja (X1) "Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungannya cara kerja dan pengaturannya baik secara individu maupun kelompok." Sedarmayanti dalam Nurdin et al. (2023:41)	1. Fisik	a. Cahaya	Tingkat kecerahan cahaya yang diterima di dalam ruangan	Ordinal	1
		b. Kebersihan	Tingkat kebersihan dan kerapian ruang kerja dari debu atau kotoran	Ordinal	2
		c. Suara Bising	Tingkat keheningan atau ketenangan ruang kerja dari gangguan suara luar	Ordinal	3
		d. Kelembapan	Tingkat kesesuaian kadar uap air di udara area kerja	Ordinal	4
		e. Bau Tidak Sedap	Tingkat kebebasan ruang kerja dari aroma tidak sedap atau bau menyengat	Ordinal	5
	2. Non Fisik	a. Hubungan Kerja dengan Atasan	Tingkat keharmonisan dan komunikasi efektif antara pegawai dengan atasan	Ordinal	6
		b. Hubungan dengan Rekan Kerja	Tingkat keharmonisan dan kerja sama antaranggota tim dalam lingkungan kerja	Ordinal	7

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mengikuti aturan, itu disebut kesadaran. Keinginan mencakup sikap dan Tindakan seseorang	1. Frekuensi Kehadiran	a. Ketepatan waktu dalam bekerja	Tingkat kesesuaian am kedatangan dan jam kepulangan pegawai di kantor sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan.	Ordinal	8
		b. Interaksi dengan orang lain.	Tingkat kualitas kerja sama dan keharmonisan hubungan antar-pegawai	Ordinal	9
		c. Partisipasi aktif.	Tingkat keikutsertaan dan inisiatif pegawai dalam rapat/kegiatan organisasi.	Ordinal	10
	2. Tingkat Kewaspadaan	a. Respon cepat dan tepat.	Tingkat kecepatan dan keakuratan dalam menindaklanjuti perintah atau tugas.	Ordinal	11
		b. Komunikasi efektif	Tingkat kejelasan penyampaian pesan tanpa menimbulkan salah paham	Ordinal	12
		c. Waktu reaksi	Tingkat kecepatan jeda waktu mulai dari menerima instruksi hingga mengambil tindakan awal	Ordinal	13
	3. Ketaatan pada	a. Kualitas hasil	Tingkat kesesuaian hasil tugas dengan	Ordinal	14

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
terhadap pelaksanaan peraturan Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2023)	Standar Kerja	kerja.	standar, dan tingkat bebas dari kesalahan		
		b. Pembaruan pengetahuan dan keterampilan	Tingkat keaktifan pegawai dalam memperbarui wawasan dan mengasah *skill* sesuai tuntutan pekerjaan.	Ordinal	15
	4. Ketaatan pada Peraturan Kerja	a. Disiplin waktu.	Tingkat kepatuhan terhadap jam kerja (masuk/pulang) dan ketepatan menyelesaikan tugas	Ordinal	16
		b. Penggunaan fasilitas	Tingkat bijak dan tepatnya pemanfaatan sarana/prasarana kantor hanya untuk kepentingan kedinasan	Ordinal	17
		c. Kerahasiaan informasi	Tingkat kemampuan menjaga dokumen, data sensitif, dan rahasia instansi dari pihak yang tidak berhak	Ordinal	18
	5. Etika Kerja	a. Karyawan memiliki tanggung jawab.	Tingkat kesadaran untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan hingga tuntas	Ordinal	19

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. Karyawan mampu bekerja sama dan berkolaborasi dengan tim	Tingkat keharmonisan dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	Ordinal	20
Komitmen Organisasi (Y) Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Allen & Meyer, 1993) dalam Ariani et al. (2022)	1. Komitmen Afektif	a. Keinginan	Tingkat kemauan dan kemantapan hati pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik	Ordinal	21
		b. Hasrat ingin Bertahan	Tingkat komitmen pegawai untuk tetap bekerja dan tidak berpindah dari instansi	Ordinal	22
		c. Bangga menjadi Bagian Instansi	Tingkat rasa bangga dan identifikasi diri pegawai terhadap nama baik serta keberadaan instansi	Ordinal	23
	2. Komitmen *Continue*	a. Sulit meninggalka Instansi	Tingkat beratnya pertimbangan atau beban yang dirasakan pegawai jika harus meninggalkan instansi	Ordinal	24
		b. Pegawai dapat memenuhi	Tingkat kecukupan	Ordinal	25

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		kebutuhan hidup dengan bekerja di Instansi	penghasilan atau imbalan yang diperoleh dari instansi untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari		
		c. Sedikit pilihan meninggalkan perusahaan	Tingkat keterbatasan peluang atau opsi pekerjaan lain yang setara di luar instansi	Ordinal	26
	3. Komitmen Normatif	a. Kebanggaan pegawai bekerja dalam instansi	Tingkat rasa bangga dan kehormatan yang dirasakan pegawai menjadi bagian dari instansi	Ordinal	27
		b. Pengorbanan pegawai dalam pekerjaan	Tingkat kesediaan pegawai untuk memberikan waktu, tenaga, atau usaha ekstra demi menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal	28
Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja adalah pandangan	1. Pekerjaan itu Sendiri	a. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki		Ordinal	29

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
atau sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan emosi positif dari penilaian pengalaman kerja Luthans dalam Hemingsih & Purwanti (2020)	2. Gaji/Kompensasi	a. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kesesuaian antara tuntutan tugas dengan bakat, keterampilan, serta latar belakang kemampuan yang dimiliki	Ordinal	30
		b. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kelayakan, keadilan, dan kecukupan tunjangan tambahan yang diterima dari instansi	Ordinal	31
		c. Kepuasan atas pemberian yang intensif	Tingkat kepuasan pegawai terhadap keadilan dan kecukupan jumlah insentif yang diterima atas pencapaian kinerja	Ordinal	32
	3. Kepuasan terhadap Promosi	a. Kepuasan atas kenaikan jabatan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap keterbukaan, keadilan, dan kejelasan peluang jenjang karir di instansi	Ordinal	33

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. Kepuasan masa kerja	Tingkat kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan pegawai selama memperkuat atau mengabdi di instansi dalam kurun waktu tertentu	Ordinal	34
	4. Atasan / Supervisi	a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kualitas bimbingan, arahan teknis, dan penyelesaian masalah kerja dari atasan	Ordinal	35
		b. Kepuasan atas dukungan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap ketersediaan fasilitas, emosional, maupun moral yang diberikan untuk kelancaran tugas	Ordinal	36
		c. Kepuasan Pengawasan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap cara dan keadilan atasan dalam memantau serta mengevaluasi hasil kerja	Ordinal	37
	5. Rekan Kerja	a. Kepuasan atas kerjasama tim	Tingkat kepuasan	Ordinal	38

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			pegawai terhadap kekompakan, keharmonisan, dan efektivitas kerja sama dengan rekan sejawat		
		b. Kepuasan lingkungan	Tingkat kepuasan pegawai terhadap kondisi fisik maupun suasana sosial di tempat kerja yang mendukung kenyamanan bertugas	Ordinal	39

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti, 2026

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan membutuhkan objek atau subjek yang harus diteliti, sehingga masalah dalam penelitian dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Setelah menentukan populasi yang akan diteliti untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Populasi dan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian dengan melibatkan pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebagai objek penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebanyak 80 orang, berikut rincian pegawainya:

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

No.	Bidang	Jumlah
1.	Pemulihan Aset	14 Orang
2.	Pidana Militer	21 Orang
3.	Tata Usaha	35 Orang
4.	Pengawasan	38 Orang
5.	Perdata dan Tata Usaha	41 Orang
6.	Intellijen	50 Orang
7.	Pidana Umum	52 Orang
8.	Pidana Khusus	58 Orang
9.	Pembinaan	76 Orang
Total Keseluruhan		**385 Orang**

Sumber : Bagian Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, 2025

3.3.2 Sampel

Sampel mengutip Sugiyono (2021:127) yang mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representif (mewakili). Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Kejaksaan

Tinggi Jawa Barat yaitu berjumlah 80 orang pegawai. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Sugiyono (2021:133).

3.3.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam pengambilan sampel, jumlah sampel harus *representative*. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikasi 5% dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi (385)

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel 10% (0,1)

Batas kesalahan yang ditolerir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%. Untuk memperkecil sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan presisi 10%, mengingat bahwa Kejaksaan Tinggi Jawa Barat merupakan suatu instansi yang padat jadwal, sehingga dengan sedikitnya sampel tidak akan mempengaruhi proses kerja para pegawai.

Dari populasi pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat diketahui sebanyak 385 pegawai dengan batas toleransi kesalahan 10% maka didapat sampel sebanyak:

$$\mathbf{n = \frac{385}{1+ 385\ (0{,}1)^2} = 79{,}38}$$

Berdasar perhitungan di atas, sampel yang diambil berdasarkan pada teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan apabila sasaran sampel yang diteliti telah memiliki karakteristik tertentu sehingga tidak mungkin diambil sampel lain yang tidak memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 385 pegawai dari ketentuan minimal sampel yang harus diambil sebanyak 79 responden atau dibulatkan menjadi 80 responden.

Tabel 3. 3
Sampel Penelitian

No.	Bidang	Jumlah	Frekuensi
1.	Pemulihan Aset	14 Orang	3
2.	Pidana Militer	21 Orang	4
3.	Tata Usaha	35 Orang	7
4.	Pengawasan	38 Orang	8
5.	Perdata dan Tata Usaha	41 Orang	9
6.	Intellijen	50 Orang	10
7.	Pidana Umum	52 Orang	11
8.	Pidana Khusus	58 Orang	12
9.	Pembinaan	76 Orang	16
Total Keseluruhan		**385 Orang**	**80**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian,

(Sugiyono, 2021:194). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data yang berisi mengenai, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, pada pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Adapun cara yang dilakukan pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (sugiyono 2021:223). Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit (Sugiyono, 2021:195). Dalam penelitian ini,

peneliti melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang dilakukan terhadap staf atau pegawai di Bidang Pembinaan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebagai pihak yang memiliki kompetensi terhadap kondisi sumber daya manusia dan tata kelola kepegawaian yang terjadi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021:196). Pernyataan-pernyataan yang sudah di persiapkan oleh peneliti secara kemudian disebarkan dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden yang daftar pertanyaannya menyangkut lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasannya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Adapun terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan dalam teknik pengambilan data sekunder sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang bisa dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber-sumber yang berkaitan

dengan masalah yang diteliti oleh peneliti dalam penelitian. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur-literatur, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitan nya dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

b. Jurnal Penelitian

Jurnal penelitian yaitu penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah. Jurnal penelitian terdahulu yang digunakan yaitu jurnal yang berhubungan dengan topik masalah yang diteliti oleh peneliti sehingga menjadi salah satu referensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian yang dilakukan.

c. Internet

Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasiinformasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis dari peneliti terdahulu.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang diukur dalam penelitian. Sedangkan

uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2024:267) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian ini digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi tingkat kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin diukur dan diinginkan. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang bersangkutan.

Uji validitas akan menggunakan teknik korelasi melalui koefisien *product moment*. Skor interval dari setiap item pertanyaan akan diuji validitasya dan dikorelasikan dengan skor keseluruhan setiap item. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$\boldsymbol{rxy} = \frac{\boldsymbol{n}\sum\boldsymbol{XY} - (\sum\boldsymbol{X})(\sum\boldsymbol{Y})}{\sqrt{[\boldsymbol{n}\sum\boldsymbol{X^2} - \ (\sum\boldsymbol{X})^2]\ [\boldsymbol{n}\sum\boldsymbol{Y^2} - (\sum\boldsymbol{Y})^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

X = Nilai variabel independen

Y = Nilai variabel dependen

$\sum X$ = Jumlah total skor variable X

$\sum Y$ = Jumlah total skor variable Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari total skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari total skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkali antara variabel X dan variabel Y

Uji validitas dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS untuk menilai validitas dari setiap pernyataan kuesioner yang telah dibuat. Suatu butir soal dapat dikatakan valid maupun tidak valid berdasarkan ketetapan berikut.

a. Jika r hitung > r tabel, maka insrtumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
b. Jika r hitung < r tabel, maka insrtumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pertanyaan dengan skor total. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pernyataan mana yang valid dengan mengacu pada tarif signifikan 0,3 (r kritis). Jika r korelasi < 0,3 maka

pernyataan tersebut tidak valid, sedangkan jika r korelasi > 0,3 maka pernyataan tersebut valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada objek yang sama (Sugiyono, 2024:129). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen dalam mengumpulkan data penelitian sehingga tidak akan menyebabkan adanya perbedaan interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Jika nilai korelasi yang dihasilkan 0,7 atau lebih dari 0,7 maka instrumen penelitian dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi dibawah 0,7 maka dapat dinyatakan hasilnya kurang reliabel. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dimana pengujian *Cronbach's Alpha* akan mencoba mengestimasi seberapa kuat setiap item dalam sebuah alat ukur sehingga saling terkait dan mengukur konstruk yang sama. Pengujian reliabilitas akan menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu sebagai berikut.

$$r_{11} = (\frac{k}{k-1})(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2})$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

k = Jumlah butir pertanyaan atau item soal dalam instrumen

$\sum\sigma_b^2$ = Jumlah varians dari masing-masing butir (item) pertanyaan

σ_b^2 = Varian total dari seluruh skor butir

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas dari instrumen (r hitung) maka nilai tersebut akan dibandingkan dengan jumlah responden yang ada serta taraf nyata dengan keputusan sebagai berikut.

1. Jika $rhitung > rtabel$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Jika $rhitung > rtabel$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Alat ukur dapat dikatakan valid jika alat ukur tersebut dapat digunakan berulang kali serta mendapatkan hasil yang relatif sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat keandalan dari suatu alat ukur maka akan digunakan sebuah pendekatan melalui koefisien reliabilitasnya. Jika koefisien reliabilitas > 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut memiliki kehandalan. Akan tetapi, jika koefisien reliabilitas < 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut kurang memiliki kehandalan.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah hasil data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Metode analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2023:206).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert di dalam kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2023:146) "skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok responden tentang fenomena sosial yang terjadi. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item item instrument yang berupa pertanyaan pertanyaan.

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)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistic deskriptif menurut (Sugiyono, 2023:206) merupakan hasil dari jawaban responden yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Berikut ini adalah cara perhitungan untuk mengetahui skor rata- rata dari setiap pernyataan yang telah di

sebarkan dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh responden yaitu pegawai Kejaksaan Tinggi Jawa Barat:

$$\sum \boldsymbol{mean} = \frac{\sum \textbf{Jawaban Kuisioner}}{\sum \textbf{Pernyataan } \boldsymbol{X} \sum \textbf{Responden}} \times \textbf{100\%} = \boldsymbol{skor\ rata - rata}$$

Setelah skor rata-rata dihitung maka untuk mengkategorikan, mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\textbf{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\textbf{Nilai Tertinggi} - \textbf{Nilai Terendah}}{\textbf{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut di interpretasikan dengan alat bantu tabel kontinium, yaitu sebagai berikut:

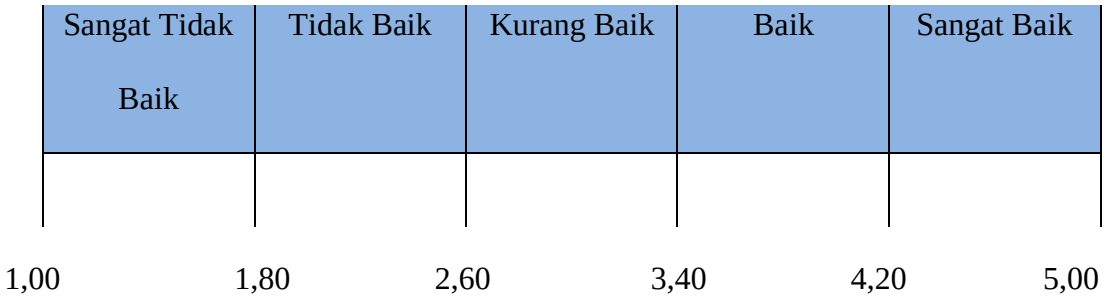
Tabel 3. 5 Kategori Skala

Skala	Kategori
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)

Ketika data terkumpul, kemudian dapat diaplikasikan pada pengelolaan data dan disajikan dalam bentuk gambar dan analisis. Peneliti menggunakan analisis

deskriptif atas dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian disusun dengan alat bantu garis kontinum, yaitu sebagai berikut:



Sumber : Sugiyono (2023)

Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Berdasarkan Gambar 3.1, rentang skor 1,00-1,80 mencerminkan hasil pengukuran dalam kategori sangat tidak baik, sementara rentang 1,81-2,60 menunjukkan kategori tidak baik. Selanjutnya, rentang 2,61-3,40 mengindikasikan hasil pengukuran yang tergolong kurang baik, sedangkan rentang 3,41-4,20 menunjukkan kategori baik. Adapun rentang 4,21-5,00 merepresentasikan hasil pengukuran dalam kategori sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji teori serta menghasilkan informasi ilmiah baru dengan menentukan status hipotesis, apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2024:54). Analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*),

karena variabel independent tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependent, melainkan melalui variabel *intervening* sebagai perantara.

Dalam Penelitian ini, Uji Verifikatif akan dilakukan dengan fokus pada:

1. Pengujian pengaruh langsung
    a. h1: Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja
    b. h2: Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja
    c. h3: Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi
    d. h4: Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi
    e. h5: Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi
2. Pengujian pengaruh mediator
    a. h6, h7: Kepuasan Kerja sebagai mediator antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
3. Uji mediasi
    a. Menilai signifikansi peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

3.6.2.1 *Method of Succesive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuisioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval. Hal tersebut karena penggunaan analisis liner berganda dalam pengolahan datanya. Sebelum data dianalisi dengan metode tersebut, data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi

interval dengan menggunakan Teknik *Method of Successive Interval* (MSI). Berikut adalah langkah-langkah menganalisis dengan *Method of Successive Interval* (MSI):

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan kuisioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-kor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proposi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scale value*).

$$SV = \frac{Density\ of\ Lower\ Limit - Density\ of\ Upper\ Limit}{Area\ Under\ Upper\ Limit - Area\ Under\ Lower\ Limit}$$

Keterangan:

SV (*Scale Value*) : Rata-rata interval

Density of lower limit : Dentitas batas bawah

Density of upper limit : Dentitas batas atas

Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan dihitung menggunakan rumus:

$$y = SV + [k]$$

$$k = 1 + [SVmin]$$

Pengolahan data dalam penelitian ini untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal kedalam skala ordinal kedalam skala interval.

3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini ingin menganilis dan memastikan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi serta dampak pada kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Peneliti menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui serta membuktikan adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening*. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja, variabel dependen yaitu komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh antarvariabel tersebut.

Mengutip juanim (2020:56) yang menyatakan bahwa analisis jalur dapat diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang

dapat digunakan untuk menganilis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf X1, X2,…Xm, dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf Y1, Y2,…Yn (Juanim, 2020:57).

Dalam analisis jalur, pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa, dimana pengaruh independent variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk pengaruh lanngsung. Pengaruh tidak langsung suatu independent variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut dengan variabel antara (*intervening variable*), (Juanim, 2020:57).

3.6.2.3 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Asumsi merupakan dasar berpikir yang diterima sebagai landasan dalam suatu analisis. Menurut Juanim (2020:61), keberhasilan penggunaan analisis jalur (*Path Analysis*) bergantung pada terpenuhinya beberapa asumsi berikut:

1. Hubungan antara variabel dalam model harus bersifat linear dan adaptif.
2. Kesalahan atau *error* (residual) diasumsikan tidak memiliki korelasi satu sama lain.

3. Variabel yang digunakan dalam model diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model yang digunakan bersifat recursive, yaitu hubungan kausalnya berlangsung searah.
5. Semua variabel yang dianalisis harus diukur menggunakan skala interval.

3.6.2.4 Tahapan-Tahapan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan antara variabel independent, variabel dependent, dan variabel *intervening*. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam pengujian analisis jalur:

1. Menentukan model diagram jalur berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.
2. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
    - Struktural Y: $Y = Pyx_1X1 + Pyx_2X2 + Ɛ1$
    - Struktural Z: $Z = PzxıX1 + Pzx_2X2 + PzyY + Ɛ2$
3. Menghitung koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.
    a. Membuat diagram jalur yang lengkap, menentukan substruktur, serta merumuskan persamaan struktural sesuai dengan hipotesis penelitian. Hipotesis menyatakan bahwa perubahan pada variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.
    b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktur yang telah dirumuskan dengan persamaan regresi berganda:

$$Y = b_1X1 + b_2X2 + \varepsilon 1$$

Keterangan:

Koefisien jalur (*path coefficient*) pada dasarnya merupakan bentuk koefisien regresi yang telah distandarisasi. Standarisasi ini dilakukan dengan mengubah data menjadi Z-*score*, yaitu data dengan rata-rata 0 dan standar deviasi 1. Koefisien jalur yang distandarisasi (*standardized path coefficient*) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, bukan untuk memprediksi nilai variabel tersebut. Khusus analisis regresi menggunakan SPSS, koefisien jalur dapat ditemukan pada bagian *output Coefficient*, yang ditampilkan sebagai *Standardized Coefficient* (Beta). Jika model diagram jalur hanya terdiri dari satu hubungan antara variabel eksogen (*independent*) dan variabel endogen (*dependent*), maka nilai koefisien jalur sama dengan koefisien korelasi sederhana (r).

4. Menghitung koefisien determinasi (R^2) secara sismultan dan parsial.
5. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) pengujian keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

   H0: Pyx1 = Pyx2 = ... … ...= Pyxk = 0

   H1: Pyx1 = Pyx2 = ... = Pyxk ≠ 0

   a. Kaidah pengujian signifikan secara manual uji F dengan rumus:

$$F = \frac{(n-k-1)R^2yxk}{k(1-R^2yxk)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

R^2 : Koefisien determinasi

Jika : Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak (signifikan), Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima (tidak signifikan) Dengan taraf signifikan (α) = 0,05

Carilah Ftabel dengan menggunakan rumus:

Ftabel = {(1 - a) (dk - k), (dk - n - k)}

b. Kaidah pengujian signifikansi:

a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 ≤ Sig), maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak signifikan.

b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 ≥ Sig), maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya signifikan.

6. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

Ha: $\rho yx_1 = 0$

H0: $\rho yx_1 \neq 0$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t = \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Keterangan:

n : Banyaknya Sampel

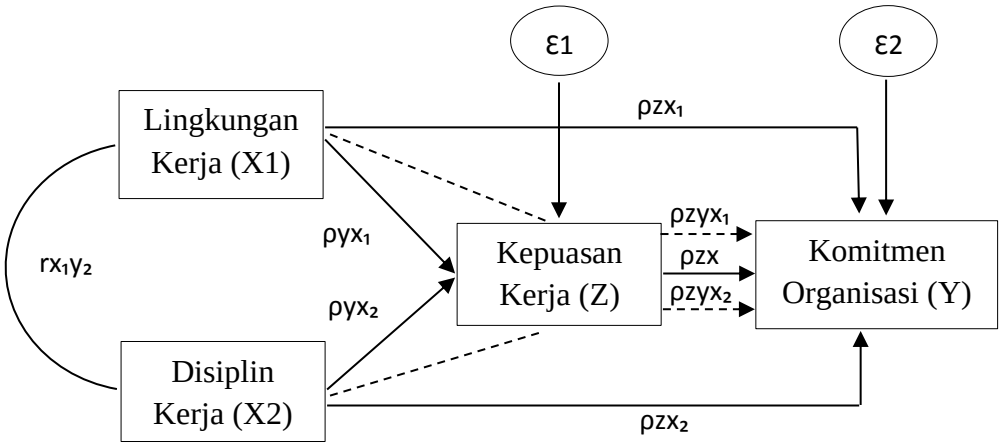
r : Koefisien Korelasi

k : Jumlah Variabel Independen

t : Tingkat Signifikansi (membandingkan thitung dengan ttabel)

3.6.2.5 *Path* Diagram

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Dalam analisis jalur, variabel-variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabelitasnya diasumsikan terjadi oleh bukan karena penyebab-penyebab didalam model, atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi, sedangkan variabel endogen adalah variabel yang variasinya terjelaskan oleh variabel eksogen atau pun variabel endogen lain dalam sistem (Juanim 2020:58). Variabel eksogen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan varibel endogen adalah kepuasan kerja (Z) dan komitmen organisasi (Y). berikut terdapat diagram jalur dalam penelitian ini:

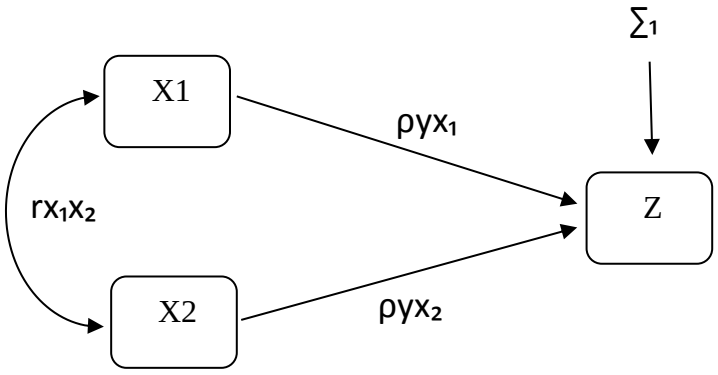


Gambar 3. 2
Analisis Jalur

3.6.2.6 Persamaan Struktural

Persamaan struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel dalam penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang sistematis (Juanim, 2020:60). Dalam penelitian ini, model persamaan struktural disusun ke dalam dua persamaan matematis (struktur).

1. **Persamaan Jalur Struktur 1**

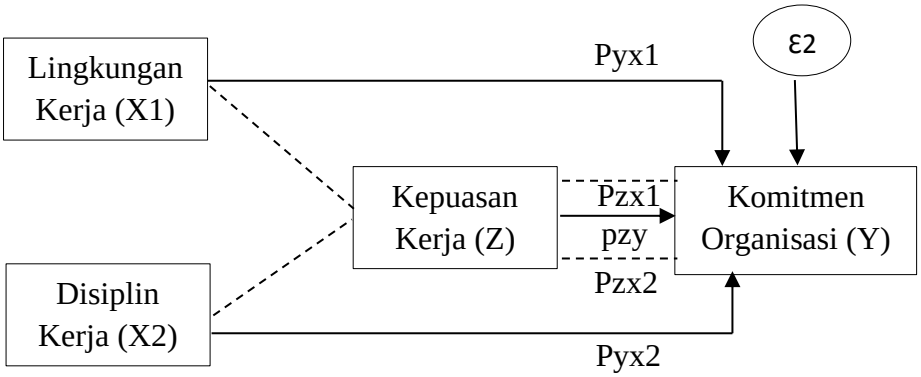


Gambar 3. 3
Diagram Jalur Struktur

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = pzx_1X1 + pzx_2X2 + Ɛ1$$

2. **Persamaan Jalur Struktur II**



Gambar 3. 4 Diagram Jalur Struktur II

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = pzx1X1 + pzx2X2 + PzyY + Ɛ2$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

Z : Kepuasan Kerja

Pyx1 : Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pyx2 : Koefisien Jalur Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pzy : Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Ɛ : Pengaruh Dari Faktor Lain

3.6.2.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dilihat berdasarkan diagram jalur. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independent ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan, pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (Juanim, 2020:62). Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

   Berikut adalah pengaruh langsung dalam penelitian ini:

   a. X1 → Y ; Pzx1

   b. X2 → Y ; Pzx2

   c. Z → Y ; Pzy

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

   Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari X1 terhadap Z melalui Y, dan X2 terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

   IEzyx1 : X → Y → Z ; Pyx , Pzy

3.6.2.8 Analisis Korelasi

Analisis kolerasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan kolerasi antara variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (Y), kepuasan kerja (Z). Kolerasi yang digunakan adalah kolerasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

r2 : Koefisien Kuadrat

JKreg : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dan korelasi

Mencari JKreg dihitung dengan enggunakan rumus sebagai berikut:

$$JKreg = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan -1<R<1, sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila R=1, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, Y dan variabel Z semua positif sempurna
2. Apabila R=-1, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2, Y dan variabel Z negatif sempurna.
3. Apabila R=0, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X1, X2, Y dan variabel Z

4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1, maka tanda (-) menyatakan adanya korelasi tak langsung antara korelasi negatif dan tanda positif (+) menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif.

3.6.2.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjalankan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefsien kolerasi (r). hal ini menjelaskan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dan variabel terikatnya. Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus :

$$\boldsymbol{Kd = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien berganda

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang telah diperoleh, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui kriteria untuk analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) rendah

b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) tinggi

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan kalimat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoristis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2022:99). Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dengan menggunakan uji simultan dan parsial,sebagai berikut:

3.6.3.1 Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-*test*) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independent secara individu terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini, variabel *independent* terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependent adalah komitmen organisasi (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, di mana nilai thitung

diperoleh dari hasil analisis data pada *output Coefficient*. Hipotesis parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
   a. H0 : ρZX1 = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
   b. H1 : ρZX1 ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
2. Hipotesis 2
   a. H0 : ρZX2 = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
   b. H1 : ρZX2 = 0, Artinya terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
3. Hipotesis 3
   a. H0 : ρyx1 = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
   b. H1 : ρyx1 ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
4. Hipotesis 4
   a. H0 : ρyx2 = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
   b. H1 : ρyx2 ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh positif variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

5. Hipotesis 5
    a. H0 : ρyz = 0, Artinya tidak terdapat pengaruh positif variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
    b. H1 : ρyz ≠ 0, Artinya terdapat pengaruh positif variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
6. Hipotesis 6
    a. H0 : ρzx1 = pyz = 0, Artinya Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
    b. H1 : ρzx1 = pyz ≠ 0, Artinya Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
7. Hipotesis 7
    a. H0 : ρzx2 = pyz = 0, Artinya Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)
    b. H1 : ρzx2 = pyz ≠ 0, Artinya Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{t = \frac{n - (k - 1)}{(1 - r^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

r = Nilai Korelasi parsial

k = Jumlah Variabel independen

Kemudian hasil hipotesis tersebut thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak. H1 diterima.
b. Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima. H1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (bebas) mampu menjelaskan variabel dependen (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Pada penelitian ini, penelitian mengajukan hipotesis dengan taraf nyata a = 0,05 sebagai berikut:

H0 : → artinya tidak terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan dampaknya pada Kepuasan Kerja (Z)

H1 : → artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan dampaknya pada Kepuasan Kerja (Z)

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$\boldsymbol{Fhitung = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sample

Nilai untuk uji F dilihat dari tabel distribusi F dengan α = 0,1 dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya Fhiung bandingkan dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak, H1 diterima
b. Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima, H1 ditolak

3.6.3.3 Uji Sobel (Sobel Test)

Uji sobel merupakan metode statistic yang diperkenalkan oleh Sobel (1982) untuk menguji apakah suatu variabel *intervening* secara signifikan menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variable dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah mediator mengurangi pengaruh langsung dari X terhadap Z (Abu Bader & Jones, 2021). Dasar pengambilan pengambilan keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan

ttabel. Apabila thitung > ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Sab} = \sqrt{(\boldsymbol{b^2})(\boldsymbol{sa^2}) + (\boldsymbol{a^2})(\boldsymbol{sb^2}) + (\boldsymbol{sa}^2)(\boldsymbol{sb}^2)}$$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)

b = Jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = Standar error koefisien a

sb = Standar error koefisien b

Hipotesis penelitian yang akan diuji menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:

a. H0 : pzyx1 =/ 0 → Artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
b. H1 : pzyx1 =/ 0 → Artinya terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
c. H0 : pzyx2 = 0 → Artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap terhadap terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

d. H1 : pzyx2 =/ 0 → Artinya terdapat pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja (X2) terhadap terhadap terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Adapun Kriteria uji sobel yaitu, sebagai berikut:

1. Jika nilai p-value < taraf signifikansi 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variable dependent melalui variable intervening/mediasi.
2. Jika nilai uji sobel > ttabel, maka maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening/mediasi.

3.7 Rancangan Kuisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Penyusunan kuisioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisioner dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y), Kepuasan Kerja (Z). Rancangan kuisioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang diberikan pada responden telah dibatasi atau telah ditentukan oleh peneliti. Sehingga responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan, seperti terdapat alterfinatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat yang beralamat di Jl. L. L. R.E. Martadinata No.54, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Waktu dilaksanakannya penelitian ini terhitung dari bulan November 2025 hingga bulan Mei 2026.