

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik berganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Instansi Vertikal BPS terdiri dari BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota. BPS Provinsi adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS, sedangkan BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi. BPS mengemban tugas dari pemerintah untuk menyediakan data statistik yang lengkap, akurat, dan mutakhir dalam rangka mewujudkan terciptanya Sistem Statistik Nasional (SSN) yang handal, efektif dan efisien guna mendukung pembangunan nasional.

BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta beralamat di Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, 55183. BPS Kota Yogyakarta beralamat di Jl. Brigjen Katamso Komplek THR Yogyakarta. BPS Kabupaten bantul beralamat di Jl. Jendral Gatot Subroto No. 3 Bantul. BPS Kabupaten Sleman beralamat di Jl. Purbaya Tundan Sumberadi Mlati Sleman. BPS Gunungkidul beralamat di Jl. Pemuda 19A Baleharjo Wonosari 55811. BPS Kulonprogo beralamat di Jl. KRT Kertodiningrat, Margosari, Pengasih Kulon Progo.

Badan Pusat Statistik Provinsi maupun Kabupaten bertugas menyelenggarakan sensus, survei, kompilasi produk administrasi dan cara lain sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang dilakukan secara berkala, terus menerus atau sewaktu-waktu yang periode pelaksanaannya ditetapkan oleh Kepala BPS dengan memperhatikan kebutuhan data baik dari pemerintah maupun masyarakat.

1. Visi, Misi, dan Core Value Badan Pusat Statistik

- a) Visi : Pelopor data statistik terpercaya untuk semua
- b) Misi : (1) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional. (2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik (3) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.
- c) Core Value : Professional, Integritas, dan Amanah.

B. Gambaran Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2019. Persiapan sebelum penelitian yaitu peneliti datang langsung ke seluruh Badan Pusat Statistik yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari satu BPS Provinsi dan lima kabupaten (Kota Yogyakarta, Bantul, Sleman, Gunung Kidul, dan Kulon Progo). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Peneliti membagikan kuesioner dengan cara memberikan secara langsung kepada responden di masing-masing kantor, namun ada juga yang harus dititipkan kepada salah satu pegawai di kantor tersebut dengan rentang waktu pengambilan kuesioner 1-4 minggu. Peneliti membagikan kuesioner sejumlah 253 eksemplar, namun kuesioner yang dikembalikan sejumlah 203 eksemplar. Berikut hasil distribusi kuesioner:

Tabel 4. 1
Distribusi Kuesioner

No	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1	Kuesioner yang didistribusikan	253 kuesioner
2	Kuesioner yang diterima	203 kuesioner
3	Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	15 kuesioner
4	Kuesioner yang dapat diolah	188 kuesioner

Sumber : Data primer kuesioner penelitian

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dihitung tingkat pengembalian kuesioner dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah kuesioner yang dapat diolah}}{\text{Jumlah kuesioner yang didistribusikan}} \times 100\% \\
 &= \frac{188}{253} \times 100\% \\
 &= 74\%
 \end{aligned}$$

Hasil distribusi kuesioner menghasilkan angka *respon rate* sebesar 74%. Sejumlah 50 kuesioner tidak dikembalikan karena terdapat pegawai yang sedang tugas belajar, tugas di luar kota, dan cuti kerja. Sedangkan 15 kuesioner tidak bisa digunakan karena jawabannya tidak lengkap.

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapat dari hasil pengisian kuesioner yang sudah diisi dan dikembalikan. Gambaran mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, usia, jabatan, golongan pangkat, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun data yang terkumpul sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	89	47%
	Perempuan	99	53%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2, menunjukkan bahwa sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 99 orang atau sekitar 53%. Sedangkan yang berjenis kelamin

laki-laki sebanyak 89 orang atau sekitar 47%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih mendominasi daripada pegawai laki-laki.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Usia	≤ 30	6	3%
	31-35	40	21%
	36-40	48	26%
	41-45	36	19%
	≥ 46	58	31%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukkan bahwa responden yang mendominasi adalah usia > 46 tahun yaitu sebanyak 58 responden (31%). Selanjutnya urutan kedua terbanyak adalah berusia 36-40 tahun sebanyak 48 responden (26%). Urutan berikutnya adalah yang memiliki rentang usia 31-35 yaitu sebanyak 40 responden (21%). Selanjutnya responden dengan rentang usia 41-45 sebanyak 36 responden (19%). Sedangkan responden dengan usia yang paling sedikit adalah usia <30 yaitu sebanyak 6 responden (3%). Deskripsi responden berdasarkan usia sebagian besar didominasi oleh responden yang berusia >46 tahun, dimana pada rentang usia tersebut merupakan usia yang sangat matang dan dewasa dalam bekerja.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jabatan	Struktural	42	22%
	Non Struktural	146	78%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa responden yang mendominasi berdasarkan jabatan adalah non struktural yaitu sejumlah 146 responden (78%), sedangkan responden dengan jabatan struktural sejumlah 42 responden (22%).

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Golongan Pangkat	I	0	0%
	II	12	6%
	III	140	74%
	IV	36	19%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, menunjukkan bahwa responden dengan golongan III lebih mendominasi yaitu sejumlah 140 responden (74%). Selanjutnya golongan IV sejumlah 36 responden (19%). Urutan selanjutnya golongan II sejumlah 12 responden (6%). Sedangkan tidak terdapat responden golongan I.

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Pendidikan Terakhir	SMA	27	14%
	DIII	12	6%
	DIV	32	17%
	S1	40	21%
	S2	77	41%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan bahwa jumlah responden yang mendominasi pada jenjang pendidikan terakhir yaitu pendidikan pascasarjana/S2 sejumlah 77 orang (41%). Selanjutnya urutan kedua yaitu

jenjang pendidikan sarjana/S1 sejumlah 40 orang (21%). Selanjutnya urutan ketiga yaitu jenjang pendidikan sarjana terapan/DIV sejumlah 32 orang (17%). Urutan keempat yaitu jenjang pendidikan SMA sejumlah 27 orang (14%). Kemudian jenjang pendidikan sarjana muda/DIII sejumlah 12 orang (6%).

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	≤ 5	4	2%
	6 - 10	39	21%
	11 - 20	81	43%
	≥ 21	64	34%
Total		188	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa responden yang mendominasi yaitu pada masa kerja 11-20 tahun dengan jumlah 81 orang (43%). Selanjutnya masa kerja >21 tahun dengan jumlah 64 orang (34%). Kemudian masa kerja 6-10 tahun dengan jumlah 39 orang (21%). Sedangkan responden dengan masa kerja <5 tahun sejumlah 4 orang (2%).

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel merupakan gambaran jawaban responden berdasarkan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian. Masing-masing variabel penelitian dilihat dengan melihat kecenderungan jawaban responden atas pertanyaan tersebut. Nilai setiap pertanyaan dalam kuesioner ini dinilai dengan 5 kategori yaitu: 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (TS), 3 netral (N), 4 setuju (S), 5 sangat setuju (SS). Adapun nilai pada pertanyaan variabel persepsi dukungan organisasai nomor 2, 3, 5, 7 dan variabel komitmen

afektif nomor 4, 5, 6, 8 menjadi: 5 sangat tidak setuju (STS), 4 tidak setuju (TS), 3 netral (N), 2 setuju (S), 1 sangat setuju (SS). Penentuan kategori dari masing-masing variabel ditentukan menggunakan interval (*i*) dengan persamaan berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil nilai perhitungan interval tersebut, maka kategori penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Kategori penilaian

Means	Kategori
1 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

1. Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel persepsi dukungan organisasi diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan berdasarkan 8 indikator pengukuran persepsi dukungan organisasi. Berikut deskripsi tiap butir pernyataan variabel persepsi dukungan organisasi:

Tabel 4. 9
Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja menghargai kontribusi saya dan kesejahteraan saya	0	1	6	126	55	4,25

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
2	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja tidak menghargai upaya ekstra yang saya lakukan	32	142	11	3	0	4,07
3	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja mengabaikan setiap keluhan saya	16	144	26	2	0	3,92
4	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja sangat peduli dengan kesejahteraan saya	0	1	15	135	37	4,10
5	Meskipun saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sepertinya Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja tidak melihat hal tersebut	0	2	19	151	16	3,96
6	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja peduli dengan kepuasan kerja saya secara umum	0	0	21	156	11	3,94
7	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja menunjukkan sedikit perhatian untuk saya	0	11	20	144	13	3,84
8	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja bangga dengan prestasi saya di tempat kerja	0	3	51	123	11	3,75
Rata-Rata Jawaban Responden							3,98

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden mengenai item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah 3,98 dan berada dalam kategori tinggi. Pengukuran indikator “Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja menghargai kontribusi saya dan kesejahteraan saya” menunjukkan rata-rata frekuensi paling tinggi yaitu 4,25 dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan pada pengukuran indikator “Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja bangga dengan prestasi saya di tempat kerja” menunjukkan rata-rata total frekuensi

paling rendah yaitu 3,75 dibandingkan indikator lainnya. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada Pegawai Negeri Sipil BPS di wilayah Provinsi maupun Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta adalah baik.

2. Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

Variabel keadilan prosedural diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan berdasarkan 7 indikator pengukuran persepsi dukungan organisasi. Berikut deskripsi tiap butir pernyataan variabel keadilan prosedural:

Tabel 4. 10
Deskripsi Variabel Keadilan Prosedural

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Prosedur penilaian kinerja di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja telah melibatkan para pegawai dengan baik	0	11	19	136	22	3,89
2	Saya dapat memberikan masukan terhadap prosedur yang akan diterapkan di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja	0	21	37	120	10	3,63
3	Prosedur-prosedur penilaian kinerja telah diaplikasikan secara konsisten	1	15	25	133	14	3,76
4	Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja tidak lagi mengandung bias (bias kepentingan pihak-pihak tertentu)	2	19	47	108	12	3,57
5	Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja telah didasarkan pada informasi yang akurat	1	5	26	139	17	3,88

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
6	Prosedur penilaian kinerja di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja, terbuka terhadap koreksi dan masukan	1	9	22	133	23	3,89
7	Prosedur-prosedur penilaian kinerja di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja telah sesuai dengan standar etik dan moral	0	4	17	144	23	3,98
Rata-Rata Jawaban Responden							3,80

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden mengenai item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah 3,80 dan berada dalam kategori tinggi. Pengukuran indikator “Prosedur-prosedur penilaian kinerja di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja telah sesuai dengan standar etik dan moral” menunjukkan rata-rata frekuensi paling tinggi yaitu 3,98 dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Sedangkan pengukuran indikator yang paling rendah ada pada indikator “Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja tidak lagi mengandung bias (bias kepentingan pihak-pihak tertentu)” dengan rata-rata frekuensi 3,57. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa keadilan prosedural pada Pegawai Negeri Sipil BPS di wilayah Provinsi maupun Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta adalah baik.

3. Deskripsi Variabel Komitmen Afektif

Variabel komitmen afektif diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan berdasarkan 8 indikator pengukuran komitmen afektif. Berikut deskripsi tiap butir pernyataan variabel komitmen afektif.

Tabel 4. 11
Deskripsi Variabel Komitmen Afektif

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa senang menghabiskan karir saya di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja	0	1	12	121	54	4,21
2	Saya senang membicarakan tempat kerja saya pada orang lain	0	7	20	131	30	3,97
3	Saya merasa bahwa masalah yang dialami tempat kerja saya adalah masalah saya juga	0	0	19	148	21	4,01
4	Saya bisa dengan mudah menjadi terikat dengan tempat kerja lain	15	127	42	4	0	3,81
5	Saya merasa tidak menjadi “bagian dari keluarga” di tempat saya bekerja	42	137	9	0	0	4,17
6	Saya tidak merasa “terikat secara emosional” dengan tempat kerja saya	32	141	14	1	0	4,08
7	Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja ini memiliki arti penting bagi saya	0	0	2	124	62	4,31
8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap tempat kerja saya	52	126	5	5	0	4,19
Rata-Rata Jawaban Responden							4,09

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden mengenai item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah 4,09 dan berada dalam kategori tinggi. Pengukuran indikator “Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja ini memiliki arti penting bagi saya” menunjukkan rata-rata frekuensi paling tinggi dibandingkan indikator lainnya. Sedangkan pengukuran indikator paling rendah terdapat pada indikator “Saya bisa dengan mudah menjadi

terikat dengan tempat kerja lain” dengan rata-rata frekuensi 3,81. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa keadilan prosedural pada Pegawai Negeri Sipil BPS di wilayah Provinsi maupun Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta adalah baik.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan menggunakan 10 item pertanyaan berdasarkan 10 indikator pengukuran kinerja. Berikut deskripsi tiap butir pernyataan variabel kinerja.

Tabel 4. 12
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhatian dan teliti	0	0	2	152	34	4,17
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dari Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja	0	0	1	147	40	4,20
3	Saya bekerja dengan alat dan bahan yang memenuhi standar kerja	0	0	5	149	34	4,15
4	Hasil kerja saya selalu memenuhi syarat publikasi	0	0	30	140	18	3,93
5	Hasil kerja saya sinkron dengan beban kerja yang telah ditentukan	0	6	16	147	19	3,95
6	Hasil pekerjaan saya memenuhi target Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja	0	2	12	158	16	4,00
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0	1	10	154	23	4,05
8	Kuantitas tugas atau pekerjaan saya selalu terpenuhi	0	8	19	146	15	3,89

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
9	Tugas atau pekerjaan saya selesai dalam waktu yang ditentukan	0	4	15	147	22	3,99
10	Hasil pekerjaan saya membantu mencapai tujuan Badan Pusat Statistik di tempat saya bekerja	0	0	6	144	38	4,17
Rata-Rata Jawaban Responden							4,05

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 2

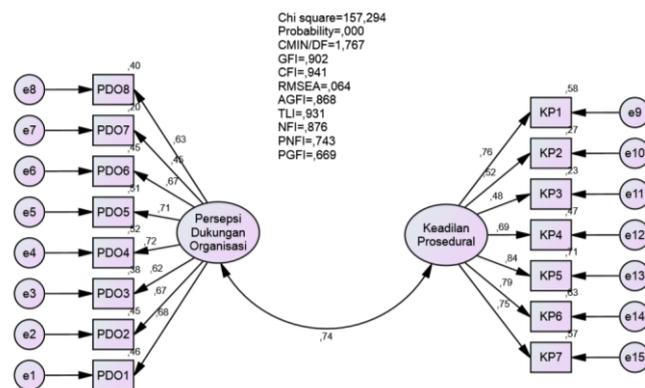
Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari responden mengenai item pernyataan pada variabel persepsi dukungan organisasi adalah 4,05 dan berada dalam kategori tinggi. Pengukuran indikator “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dari Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja” menunjukkan rata-rata frekuensi paling tinggi yaitu 4,20 dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan pengukuran indikator yang paling rendah terdapat pada indikator “Kuantitas tugas atau pekerjaan saya selalu terpenuhi” dengan rata-rata frekuensi 3,89. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa kinerja pada Pegawai Negeri Sipil BPS di wilayah Provinsi maupun Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta adalah baik.

E. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas merupakan kemampuan alat ukur (indikator) dalam menjelaskan variabel yang diukur. Uji validitas dalam SEM disebut *confirmatory factor analysis (CFA)* atau disebut juga analisis faktor konfirmatori. Validitas dalam penelitian ini diukur dengan cara

membandingkan antara *p-value* dengan nilai alpha sebesar 0,05 atau 5% yang terdapat pada *output estimate*. Apabila nilai *p-value* yang dihasilkan $\leq 0,05$ atau terdapat tanda ***, maka indikator-indikator variabel penelitian dapat dikatakan valid (Ghozali, 2017). Nilai loading faktor pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai tersebut sudah memiliki angka *standardized estimate* $> 0,5$. Berikut hasil dari uji validitas dari variabel persepsi dukungan organisasi, keadilan prosedural, komitmen afektif, dan kinerja:

1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen



Gambar 4. 1

Model Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen Tahap 1

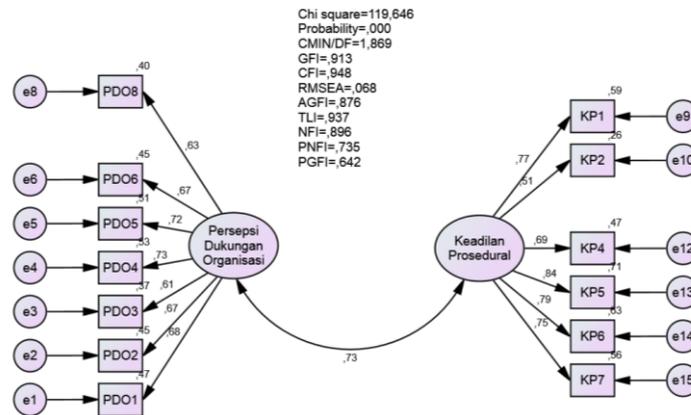
Berdasarkan gambar 4.1, menunjukkan bahwa nilai *standardized estimate* tiap indikator konstruk eksogen memiliki nilai positif yang berarti dapat dilanjutkan pada tahap pengujian signifikansi pada indikator dan validitas konstruk.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Konstruk Eksogen Tahap 1

Variabel	Indikator	<i>Standardized Estimate</i>	C.R	P-Value	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0,676			valid
	PDO2	0,674	8,122	***	valid
	PDO3	0,619	7,531	***	valid
	PDO4	0,723	8,630	***	valid
	PDO5	0,714	8,542	***	valid
	PDO6	0,670	8,085	***	valid
	PDO7	0,448	5,581	***	Tidak Valid
	PDO8	0,630	7,658		valid
Keadilan Prosedural	KP1	0,764			valid
	KP2	0,517	6,940	***	valid
	KP3	0,480	6,417	***	Tidak Valid
	KP4	0,689	9,480	***	valid
	KP5	0,841	11,859	***	valid
	KP6	0,792	11,094	***	valid
	KP7	0,753	10,481	***	valid

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator variabel penelitian menghasilkan nilai berada pada nilai yang ideal, karena masing-masing indikator memiliki nilai $C.R \geq 1,96$ dan signifikansi parameter indikator menunjukkan hasil nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ atau terdapat tanda ***, namun dalam konstruk tersebut terdapat indikator yang tidak valid, yaitu PDO7 dan KP3 karena memiliki nilai *standardized estimate* $< 0,5$ sehingga indikator tersebut perlu dibuang dan dikalkulasi ulang agar mendapatkan konstruk eksogen yang valid.



Gambar 4. 2

Model Faktor Konfirmatori Konstruksi Eksogen Tahap 2

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan bahwa nilai *standardized estimate* tiap indikator konstruksi eksogen memiliki nilai $> 0,5$ yang berarti indikator dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel yang ada. Selain hal tersebut, nilai konstruksi eksogen tidak terdapat varian negatif.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Validitas Konstruksi Eksogen Tahap 2

Variabel	Indikator	<i>Standardized Estimate</i>	C.R	P-Value	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0,683			valid
	PDO2	0,672	8,148	***	valid
	PDO3	0,607	7,434	***	valid
	PDO4	0,727	8,723	***	valid
	PDO5	0,717	8,618	***	valid
	PDO6	0,670	8,119	***	valid
	PDO8	0,632	7,705	***	valid
Keadilan Prosedural	KP1	0,769			valid
	KP2	0,512	6,875	***	valid
	KP4	0,685	9,452	***	valid
	KP5	0,843	11,934	***	valid
	KP6	0,794	11,170	***	valid
	KP7	0,751	10,478	***	valid

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator variabel penelitian menghasilkan nilai berada pada nilai yang ideal, karena masing-masing indikator memiliki nilai $C.R \geq 1,96$ dan signifikansi parameter indikator menunjukkan hasil nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ atau terdapat tanda *** sehingga indikator tersebut valid dalam menjelaskan variabel yang ada.

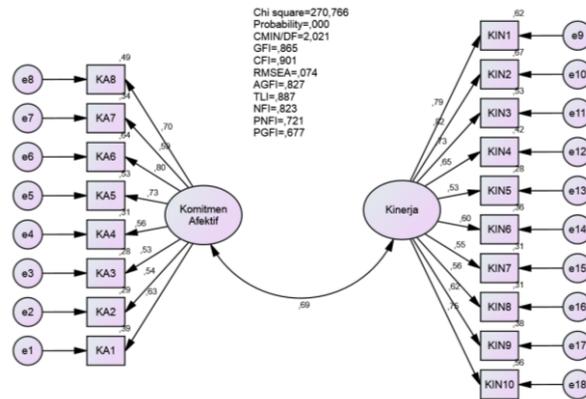
Tabel 4. 15
Hasil Pengujian CFA Konstruk Eksogen

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Keterangan
1	<i>Chi Square</i> (df = 89)	< 112,022	157,294	<i>Unfit</i>
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Unfit</i>
3	CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,767	<i>Good fit</i>
4	GFI	$\geq 0,90$	0,902	<i>Good fit</i>
5	RMSEA	$\leq 0,08$	0,064	<i>Good fit</i>
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,868	<i>Marginal fit</i>
7	TLI	$\geq 0,90$	0,931	<i>Good fit</i>
8	NFI	$\geq 0,90$	0,876	<i>Marginal fit</i>
9	PNFI	$\leq 0,90$	0,743	<i>Good fit</i>
10	PGFI	$\leq 1,00$	0,669	<i>Good fit</i>

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 ,dapat diketahui bahwa secara keseluruhan model konstruk eksogen merupakan model fit yang dapat diterima. Adapun nilai *Chi square* dan *probability* menghasilkan nilai yang *unfit*, namun nilai CMIN/DF, GFI, RMSEA, TLI, PNFI, dan PGFI telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Sedangkan nilai AGFI dan NFI sedikit dibawah nilai *cut off value* dan masuk pada kategori *marginal fit*.

2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen



Gambar 4.3

Model Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan bahwa nilai *standardized estimate* tiap indikator konstruk endogen memiliki nilai di atas 0,5 yang berarti indikator dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel yang ada. Selain hal tersebut, nilai konstruk eksogen tidak terdapat varian negatif, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap uji selanjutnya.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Konstruk Endogen

Variabel	Indikator	<i>Standardized Estimate</i>	P-Value	C.R.	Keterangan
Komitmen Afektif	KA1	0,627			valid
	KA2	0,543	***	6,379	valid
	KA3	0,526	***	6,214	valid
	KA4	0,556	***	6,513	valid
	KA5	0,726	***	8,042	valid
	KA6	0,799	***	8,590	valid
	KA7	0,586	***	6,806	valid
	KA8	0,700	***	7,820	valid
Kinerja	KIN1	0,790			valid
	KIN2	0,819	***	12,138	valid
	KIN3	0,729	***	10,510	valid
	KIN4	0,646	***	9,106	valid
	KIN5	0,530	***	7,272	valid

Variabel	Indikator	<i>Standardized Estimate</i>	P-Value	C.R.	Keterangan
	KIN6	0,598	***	8,330	valid
	KIN7	0,553	***	7,625	valid
	KIN8	0,557	***	7,688	valid
	KIN9	0,620	***	8,682	valid
	KIN10	0,745	***	10,807	valid

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh hasil bahwa seluruh indikator variabel penelitian menghasilkan nilai berada pada nilai yang ideal, karena masing-masing indikator memiliki nilai C.R $\geq 1,96$ dan signifikansi parameter indikator menunjukkan hasil nilai *p-value* $\leq 0,05$ atau terdapat tanda *** sehingga indikator tersebut valid dalam menjelaskan variabel yang ada.

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian CFA Konstruk Endogen

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Keterangan
1	<i>Chi Square</i> (df = 89)	< 162,016	270,766	<i>Unfit</i>
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	<i>Unfit</i>
3	CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,021	<i>Unfit</i>
4	GFI	$\geq 0,90$	0,895	<i>Marginal fit</i>
5	RMSEA	$\leq 0,08$	0,074	<i>Good fit</i>
6	AGFI	$\geq 0,90$	0,827	<i>Marginal fit</i>
7	TLI	$\geq 0,90$	0,887	<i>Marginal fit</i>
8	NFI	$\geq 0,90$	0,823	<i>Marginal fit</i>
9	PNFI	$\leq 0,90$	0,721	<i>Good fit</i>
10	PGFI	$\leq 1,00$	0,677	<i>Good fit</i>

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 ,dapat diketahui bahwa secara keseluruhan model konstruk eksogen merupakan model fit yang dapat diterima. Adapun nilai *Chi square*, *probability*, dan CMIN/DF yang menghasilkan nilai *unfit*, namun nilai RMSEA, PNFI, dan PGFI telah

memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Sedangkan nilai GFI, AGFI, TLI, dan NFI sedikit dibawah nilai *cut off value* dan masuk pada kategori *marginal fit*.

F. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran. Reliabilitas merupakan indeks yang juga menunjukkan seberapa besar alat ukur dapat diandalkan. Tingkat reliabilitas dapat dinilai dengan cara melihat nilai CR (*Construc Reliability*) yang dihasilkan $\geq 0,7$ dan nilai VE (*Variance Extract*) $\geq 0,5$ (Ghozali, 2017). Besarnya nilai CR dan VE dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std. Loading}^2}{\sum \text{Std. Loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Nilai CR $\geq 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik, adapun nilai reliabilitas 0,6 masih dapat diterima dengan syarat validitas dalam nilai yang valid (Ghozali, 2017). Apabila alat ukur dipakai berulang untuk mengukur fenomena yang sama, dan menunjukkan hasil yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

No	Konstruk	Indikator	Loading	Loading ²	Error	C.R	VE	KET
1	Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0,696	0,484	0,304	0,9	0,6	Reliabel
		PDO2	0,671	0,450	0,329			
		PDO3	0,602	0,362	0,398			
		PDO4	0,711	0,506	0,289			
		PDO5	0,713	0,508	0,287			
		PDO6	0,668	0,446	0,332			
		PDO8	0,647	0,419	0,353			
2	Keadilan Prosedural	KP1	0,768	0,590	0,232	0,9	0,7	Reliabel
		KP2	0,513	0,263	0,487			
		KP4	0,680	0,462	0,320			
		KP5	0,842	0,709	0,158			
		KP6	0,792	0,627	0,208			
		KP7	0,758	0,575	0,242			
3	Komitmen Afektif	KA1	0,643	0,413	0,357	0,8	0,6	Reliabel
		KA2	0,555	0,308	0,445			
		KA3	0,530	0,281	0,470			
		KA4	0,543	0,295	0,457			
		KA5	0,726	0,527	0,274			
		KA6	0,799	0,638	0,201			
		KA7	0,583	0,340	0,417			
		KA8	0,685	0,469	0,315			
4	Kinerja	KIN1	0,790	0,624	0,210	0,9	0,6	Reliabel
		KIN2	0,815	0,664	0,185			
		KIN3	0,727	0,529	0,273			
		KIN4	0,644	0,415	0,356			
		KIN5	0,536	0,287	0,464			
		KIN6	0,597	0,356	0,403			
		KIN7	0,553	0,306	0,447			
		KIN8	0,559	0,312	0,441			
		KIN9	0,619	0,383	0,381			
		KIN10	0,749	0,561	0,251			

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.18, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *construct reliability* (CR) $\geq 0,7$ dan nilai VE (*Variance Extract*) $\geq 0,5$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator konstruk persepsi dukungan organisasi, keadilan prosedural, komitmen afektif, dan kinerja dalam penelitian ini dapat dinyatakan handal, atau reliabel.

G. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas hingga mendapatkan nilai yang valid dan reliabel, analisis selanjutnya yaitu analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara *full model*.

1. Ukuran Sampel

Berdasarkan kuesioner yang disebar Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah responden yang diteliti sejumlah 188 responden dari Pegawai Negeri Sipil di Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah tersebut sudah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM karena pada teknik *Maximum Likelihood Estimation* membutuhkan sampel berkisar antara 100-200 sampel (Ghozali, 2017).

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data penelitian bersifat normal atau tidak. Karena dalam SEM mengharuskan data berdistribusi normal (Ghozali, 2017). Uji normalitas dilakukan untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Uji tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai c.r (*critical ratio*) pada *assesment of normality* dengan nilai kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 4. 19
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN10	3	5	0,652	3,651	0,717	2,007
KIN9	2	5	-0,858	-4,805	3,726	10,429

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN8	2	5	-1,273	-7,125	3,335	9,334
KIN7	2	5	-0,089	-0,497	3,91	10,944
KIN6	2	5	-0,762	-4,264	5,704	15,964
KIN5	2	5	-1,119	-6,261	3,751	10,5
KIN4	3	5	-0,123	-0,687	0,885	2,476
KIN3	3	5	0,833	4,665	1,156	3,236
KIN2	3	5	1,223	6,846	0,156	0,436
KIN1	3	5	1,256	7,031	1,027	2,875
KA8	2	5	-0,838	-4,693	2,745	7,683
KA7	3	5	0,5	2,797	-1,069	-2,991
KA6	2	5	-0,102	-0,573	1,827	5,113
KA5	3	5	0,369	2,065	0,378	1,058
KA4	2	5	-0,522	-2,924	0,895	2,504
KA3	3	5	0,039	0,22	1,698	4,753
KA2	2	5	-0,818	-4,578	1,902	5,324
KA1	2	5	-0,201	-1,124	0,526	1,473
KP7	2	5	-0,793	-4,437	3,175	8,887
KP6	1	5	-1,161	-6,497	2,706	7,572
KP5	1	5	-1,217	-6,81	3,796	10,624
KP4	1	5	-0,795	-4,45	0,464	1,298
KP2	2	5	-0,875	-4,9	0,238	0,667
KP1	2	5	-1,079	-6,042	2,115	5,919
PDO8	2	5	-0,419	-2,346	0,435	1,216
PDO6	3	5	-0,385	-2,152	2,774	7,763
PDO5	2	5	-0,447	-2,501	3,222	9,017
PDO4	2	5	-0,119	-0,664	1,261	3,528
PDO3	2	5	-0,6	-3,357	2,326	6,51
PDO2	2	5	-0,555	-3,107	3,107	8,696
PDO1	2	5	-0,066	-0,37	0,857	2,398
Multivariate					167,907	25,449

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa nilai *critical ratio skewness value* yang berada di luar rentang $\pm 2,58$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara *univariate* normalitas data tidak baik. Sedangkan pada uni *multivariate* juga menunjukkan nilai *critical ratio* sebesar 25,449 (melebihi 2,58) yang berarti data tidak berdistribusi

normal. Dengan demikian, hasil uji normalitas belum dapat digunakan untuk uji statistik selanjutnya.

Solusi untuk memperbaiki model yang tidak normal agar masih dapat diterima dalam uji SEM, maka perlu dilakukan *bootstrapping* (Ghozali, 2017). Metode *bootstrap* merupakan prosedur *resampling* berbasis komputer yang dikembangkan untuk mengestimasi kualitas statistik. Metode *bootstrap* dapat menciptakan *multiple sample* dari *original data base* (Ghozali, 2017). Uji *bootstrapping* dalam penelitian ini menggunakan *bootstrap distribution* yang berbentuk histogram dengan prosedur *Bollen-Stine* yang biasanya berjumlah 200-500 sampel (Bollen dan Stine, 1992). Berikut hasil *bootstrapping* data pada penelitian ini:

Bollen-Stine Bootstrap (Default model)

The model fit better in 498 bootstrap samples.

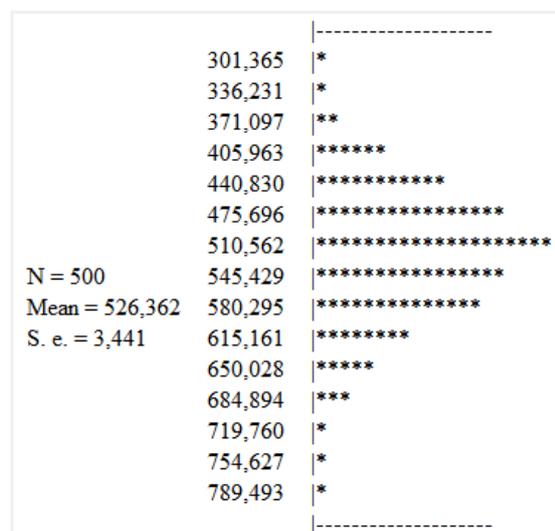
It fit about equally well in 0 bootstrap samples.

It fit worse or failed to fit in 2 bootstrap samples.

Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap $p = ,006$

Bootstrap Distributions (Default model)

ML discrepancy (implied vs sample) (Default model)



Gambar 4. 4
Hasil Bollen-Stine Bootstrap dan Bootstrap Distributions

Berdasarkan gambar 4.4, nilai rata-rata *chi-square* dari hasil *bootstrap* 500 sampel adalah 0,006. Hasil distribusi tersebut dikatakan dapat dikatakan normal karena terdapat beberapa nilai di atas dan di bawah 526,362 yang hampir sebanding. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian sesuai dengan data (Bollen dan Stine, 1992). sehingga layak digunakan dan dapat lanjut pada analisis selanjutnya.

3. Uji Outliers

Nilai *outliers* merupakan nilai ekstrim yang muncul pada data penelitian, dimana data tidak konsisten pada series-nya. Nilai *outliers* secara *multivariate* dapat dilihat pada *output mahalanobis distance*. Kriteria *Mahalanobis Distance* pada uji *outliers* dilakukan pada tingkat signifikansi $p < 0,001$. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan *chi-square* pada *degree of freedom* sebesar jumlah indikator yang valid dalam penelitian. Apabila *mahalanobis distance* lebih besar dari *chi-square*, maka data tersebut dikategorikan sebagai *multivariate outliers* (ghozali, 2017).

Jumlah indikator yang valid dalam penelitian ini adalah 31, kemudian dengan fungsi *CHIINV* pada *software* microsoft excel menghasilkan nilai 61,098. hasil nilai tersebut berarti apabila nilai *mahalanobis d-squared* yang muncul melebihi 61,098 maka data terindikasi *multivariate outlier* dan harus dikeluarkan dari *input* data awal sebelum pengujian ulang. Berikut hasil uji *outliers* secara *multivariate* :

Tabel 4. 20
Hasil Uji Evaluasi *Outliers* Tahap 1

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
166	61,651	,001	,149
176	61,402	,001	,013
90	59,521	,002	,003
110	59,478	,002	,000
...
135	31,080	,462	,080
36	30,958	,468	,084
184	30,477	,493	,196
105	30,281	,503	,234

Sumber: Data primer diolah, 2020, lampiran 7

Berdasarkan data pada tabel 4.20, dapat dilihat terdapat 2 *observation number* (166 dan 176) yang melebihi nilai *mahalanobis d-squared* karena mempunyai nilai lebih besar dari 61,098 sehingga masih terdapat data *outlier* secara *multivariate*. Nilai pada *observation number* yang melebihi tersebut perlu dibuang dan tidak dipakai pada analisis selanjutnya. Berikut hasil uji ulang *outliers* :

Tabel 4. 21
Hasil Uji Evaluasi *Outliers* Tahap 2

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
27	61,032	,001	,173
90	59,436	,002	,035
110	59,107	,002	,004
136	57,965	,002	,001
127	57,529	,003	,000
....
135	30,925	,470	,069
182	30,739	,479	,086
106	30,546	,489	,106

Sumber: Data primer diolah, 2020, lampiran 8

Berdasarkan data pada tabel 4.21, dapat dilihat bahwa tidak ada data yang melebihi nilai 61,098 pada nilai *mahalanobis d-squared*, sehingga data dalam penelitian ini bebas dari *outliers* secara *multivariate* dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi dimana terdapat hubungan yang linear antara variabel independen atau eksogen. Asumsi multikolinearitas yang harus dipenuhi adalah tidak adanya hubungan yang sempurna diantara variabel independen. Nilai korelasi antar variabel independen yang lebih besar dari 0,9 mengindikasikan adanya multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. 22
Hasil Uji Multikolinearitas

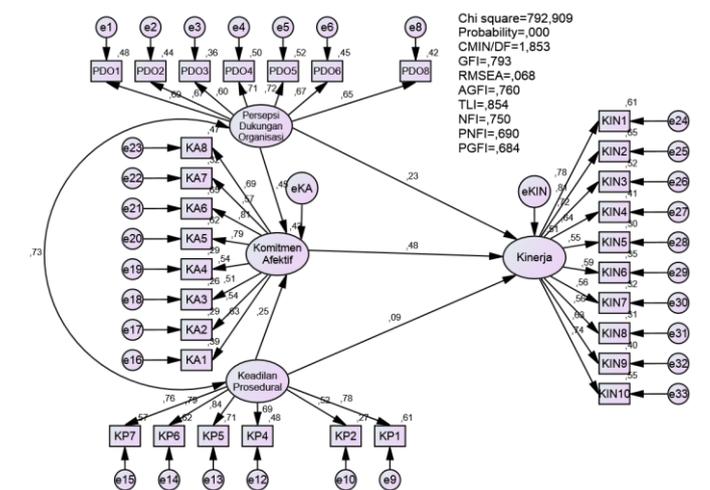
	Estimate
Persepsi_Dukungan_Organisasi <--> Keadilan_Prosedural	,733

Sumber: Data primer diolah, 2020, lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antar variabel independen sejumlah 0,7 yang berarti di bawah nilai kritis 0,9 sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan hasil tersebut, variabel independen dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

5. Evaluasi Goodness of Fit

Uji kecocokan model atau disebut *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dibuat sesuai teori atau tidak. Model penelitian akan diuji kecocokannya dengan melihat beberapa kriteria *Goodness of Fit* model seperti: *Chi-Square*, *probability*, *CMIN/DF*, *GFI*, *RMSEA*, *AGFI*, *TLI*, *NFI*, *PNFI*, dan *PGFI*. Berikut hasil uji kecocokan model pada penelitian ini:



Gambar 4. 5
Hasil Uji Structural Equation Modelling

Tabel 4. 23
Hasil Uji Goodness of Fit

No	Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
1	X ² Chi-Square (df=428)	< 477,234	792,909	Unfit
2	Probability	≥ 0,05	0,000	Unfit
3	CMIN/DF	≤ 2,00	1,835	Good Fit
4	GFI	≥ 0,90	0,793	Marginal Fit
5	RMSEA	≤ 0,08	0,068	Good Fit
6	AGFI	≥ 0,90	0,760	Marginal Fit
7	TLI	≥ 0,90	0,854	Marginal Fit
8	NFI	≥ 0,90	0,750	Marginal Fit
9	PNFI	≤ 0,90	0,690	Good Fit
10	PGFI	≤ 1,00	0,684	Good Fit

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian *full model* dan uji *Goodness of Fit* pada gambar 4.5 dan tabel 4.23 dapat dijelaskan evaluasi model untuk masing-masing model sebagai berikut:

a. Chi-Square

Hasil nilai analisis pada *Chi-Square* diperoleh nilai sebesar 792,909. hasil tersebut menunjukkan bahwa penerimaan model dikategorikan *unfit* karena angka yang dihasilkan menjauhi nilai dari kriteria *cut-of value* yaitu $< 477,234$.

b. Probability

Hasil nilai analisis pada *significance probability* diperoleh nilai sebesar 0,000. hasil tersebut menunjukkan bahwa penerimaan model dikategorikan *unfit* karena angka yang dihasilkan lebih kecil dari kriteria *cut-of value* yaitu $\geq 0,05$.

c. CMIN/DF

Hasil analisis pada CMIN/DF dipeeroleh nilai sebesar 1,835. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerimaan model dikategorikan *good fit* karena angka yang dihasilkan menjauhi dari kriteria *cut-of value* yaitu $\leq 2,00$.

d. GFI (Goodness of Fit Index)

Hasil analisis pada GFI diperoleh nilai sebesar 0,793. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena angka yang dihasilkan mendekati dari kriteria *cut-of value* yaitu $\geq 0,90$.

e. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

Hasil analisis pada RMSEA diperoleh nilai sebesar 0,068. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *good fit* karena angka yang dihasilkan menjauhi dari kriteria *cut-of value* yaitu $\leq 0,08$.

f. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

Hasil analisis pada AGFI diperoleh nilai sebesar 0,760. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena angka yang dihasilkan menjauhi dari kriteria *cut-of value* yaitu $\geq 0,90$.

g. TLI (Tucker Lewis Index)

Hasil analisis pada TLI diperoleh nilai sebesar 0,854. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena angka yang dihasilkan mendekati dari kriteria *cut-of value* yaitu $\geq 0,90$.

h. NFI (Normed Fit Index)

Hasil analisis pada NFI diperoleh nilai sebesar 0,750. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *marginal fit* karena angka yang dihasilkan mendekati dari kriteria *cut-of value* yaitu $\geq 0,90$.

i. PNFI (Parsimonious Normal Fit Index)

Hasil analisis pada PNFI diperoleh nilai sebesar 0,690. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *good fit* karena angka yang dihasilkan lebih kecil dari kriteria *cut-of value* yaitu $\leq 0,90$.

j. PGFI (Parsimonius Goodness-of-fit index)

Hasil analisis pada PGFI diperoleh nilai sebesar 0,684. hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *good fit* karena angka yang dihasilkan lebih kecil dari kriteria *cut-of value* yaitu $\leq 1,00$.

Berdasarkan tabel 4.18 dan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa model penelitian yang dibangun cukup baik dalam memenuhi kriteria *Goodness of Fit Model* karena karena 4 indikator dalam kriteria *good fit*, 4 indikator dalam kriteria *marginal fit*, dan 2 indikator dalam kriteria *unfit*, sehingga tidak memerlukan modifikasi model.

6. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian dan diperoleh bahwa model penelitian yang dibangun sudah baik, maka tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antar variabel penelitian. Kriteria hipotesis diterima apabila nilai *Cronbach Ratio* (c.r) $\geq 1,967$ atau nilai probabilitas (p) $\leq 0,05$. Berikut hasil uji hipotesis:

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis

Regression Weights			Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
PDO	→	KIN	0,913	0,102	1,892	0,058	Tidak Signifikan
KP	→	KIN	0,055	0,065	0,844	0,399	Tidak Signifikan
PDO	→	KA	0,437	0,123	3,560	***	Signifikan
KP	→	KA	0,169	0,083	2,049	0,040	Signifikan
KA	→	KIN	0,425	0,093	4,586	***	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai C.R sebesar 1,892 ($\leq 1,967$) dengan probabilitas (P) 0,058 ($\geq 0,05$).
2. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai C.R sebesar 0,844 ($\leq 1,967$) dengan probabilitas (P) 0,399 ($\geq 0,05$).
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai yang ditunjukkan dengan nilai C.R sebesar 3,560 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas (P) $\leq 0,05$ atau terdapat tanda ***.
4. Keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Ditunjukkan dengan nilai C.R sebesar 2,049 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas (P) 0,040 ($\leq 0,05$).
5. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan nilai C.R sebesar 4,586 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas (P) $\leq 0,05$ atau terdapat tanda ***.

7. Pengaruh Mediasi

Tabel 4. 25
Pengaruh Mediasi

Regression Weights		Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
PDO	→ KA	0,437	0,123	3,560	***	Signifikan
KP	→ KA	0,169	0,083	2,049	0,040	Signifikan
KA	→ KIN	0,425	0,093	4,586	***	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2020, lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa:

1. Komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan hasil nilai dari persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif dengan nilai C.R sebesar 3,560 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas ($P \leq 0,05$) atau terdapat tanda ***, dan hasil nilai dari komitmen afektif terhadap kinerja yaitu nilai C.R sebesar 4,586 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas ($P \leq 0,05$) atau terdapat tanda ***.
2. Komitmen afektif memediasi pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja. Ditunjukkan dengan hasil nilai dari keadilan prosedural terhadap komitmen afektif dengan nilai C.R sebesar 2,049 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas ($P 0,040 \leq 0,05$) dan hasil nilai dari komitmen afektif terhadap kinerja yaitu nilai C.R sebesar 4,586 ($\geq 1,967$) dengan probabilitas ($P \leq 0,05$) atau terdapat tanda ***.

H. Pembahasan

Setelah melakukan estimasi model struktural dan uji hipotesis, selanjutnya yaitu pembahasan dari hasil uji hipotesis. berikut uraiannya:

1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, maka hipotesis pertama tidak terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY tidak mempengaruhi tingkat kinerjanya. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Nazir dan Islam (2017), Afzali *et al* (2014), dan Oh *et al* (2014). Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yih dan Htaik (2011) dan Kambu *et al* (2012) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan global pegawai mengenai seberapa jauh organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan menghargai kontribusi pegawai di tempat kerja. Tingkat dukungan yang tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang tinggi juga, dukungan organisasi yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pegawai, bahkan kecurigaan sehingga dapat memicu timbulnya *boomerang effect* (Haryokusumo, 2019). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY didasarkan pada indeks Capaian Kerja Pegawai (CKP), bentuk dukungan diberikan BPS diantaranya: tunjangan pegawai berupa gaji, bonus, dan kemudahan informasi. BPS juga memberikan dukungan berupa tersedianya sarana dan prasarana pendataan sensus, pelatihan statistik, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan

ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Melihat dari hasil jawaban responden, pernyataan “Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja menghargai kontribusi saya dan kesejahteraan saya” merupakan nilai yang paling tinggi, berarti BPS telah menghargai kontribusi pegawai dalam hal pekerjaan maupun kegiatan di tempat kerjanya. Namun, hasil jawaban responden dengan nilai terendah terdapat dari pernyataan “Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja bangga dengan prestasi saya di tempat kerja”. Artinya, meskipun organisasi menghargai kontribusi pegawai, namun organisasi kurang memperhatikan prestasi yang dicapai Pegawai Negeri Sipil, sehingga dukungan yang diberikan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2, menunjukkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis kedua tidak terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa tingkat keadilan prosedural yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY tidak mempengaruhi tingkat kerjanya. Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Arab dan Atan (2018), Shan *et al* (2015), serta Suliman dan Kathairi (2012) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iqbal *et al*

(2017) dan Kalay (2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keadilan prosedural menjelaskan bahwa individu tidak hanya mengevaluasi distribusi hasil, namun juga mengevaluasi prosedur untuk melakukan alokasi tersebut (Tjahjono *et al*, 2015). Prosedur yang diterapkan dalam BPS Provinsi dan Kabupaten DIY berdasarkan pada Peraturan Presiden dan Peraturan Badan Pusat Statistik, diantaranya Perpres nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Badan Pusat Statistik nomor 4 Tahun 2019 tentang norma, standar, prosedur, dan kriteria penyelenggaraan statistik sektoral. Melihat dari hasil jawaban responden, pernyataan “Prosedur-prosedur penilaian kinerja di Badan Pusat Statistik tempat saya bekerja telah sesuai dengan standar etik dan moral” menunjukkan nilai yang paling tinggi, artinya, prosedur pengambilan keputusan mengenai kinerja di BPS telah diterapkan sesuai etika dan moral. Namun, hasil jawaban responden dengan nilai terendah terdapat dari pernyataan “Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja tidak lagi mengandung bias (bias kepentingan pihak-pihak tertentu)”. Artinya pegawai merasakan adanya bias atau kecenderungan tertentu dalam prosedur penilaian kinerja di BPS, sehingga keadilan prosedural yang diterapkan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, maka hipotesis ketiga terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY, maka pegawai akan semakin loyal atau berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Giunchi *et al* (2015), Islam *et al* (2015), dan Casimir *et al* (2014) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif.

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi yg dipersepsikan pegawai mampu meningkatkan komitmen afektif Pegawai Negeri Sipil. Organisasi yang mendukung pegawainya, dapat secara signifikan meningkatkan komitmen afektif. Dukungan organisasi yang diterapkan dengan baik di tempat kerja membuat pegawai merasa diperhatikan dan dihargai kontribusinya, sehingga ketika dukungan yang dipersepsikan pegawai itu baik maka komitmen setiap pegawai juga semakin meningkat. Menurut pandangan norma timbal balik dan pertukaran sosial, pegawai yang percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, cenderung menumbuhkan kewajiban terhadap organisasi, sehingga mereka membalas dengan meningkatkan loyalitas berupa komitmen afektif (Fazio *et al*, 2017).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan yang dipersepsikan Pegawai Negeri Sipil dapat sejalan dengan keadaan di Badan Pusat Statistik Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta. Persepsi dukungan organisasi dapat membantu memenuhi kebutuhan sosial-emosional pegawai seperti: kebutuhan persetujuan, penghargaan, dan afiliasi. Adanya penerapan bentuk dukungan seperti gaji, bonus, perhatian pimpinan pada pegawai, tersedianya sarana dan prasarana kerja, dan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sehingga memiliki pengaruh terhadap komitmen Pegawai Negeri Sipil.

4. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif

Hasil uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, maka hipotesis keempat terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin adil prosedur pengambilan keputusan yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY, maka pegawai akan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Luo *et al* (2017), Tjahjono *et al* (2015), dan Tjahjono *et al* (2019) yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa semakin pegawai merasa adil secara prosedur di tempat kerja, maka pegawai akan semakin berkomitmen terhadap organisasi. Keadilan

prosedural menggambarkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan pegawai. Proses yang adil dapat mendorong pegawai untuk mengidentifikasi nilai-nilai organisasi secara menyeluruh dengan penilaian yang lebih baik dalam bentuk komitmen afektif terhadap organisasi (Tjahjono, 2019). Komitmen afektif sebagai bagian dari komitmen organisasi menjadi konsep penting dengan peran menjelaskan sejumlah perilaku positif dan negatif di tempat kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin Pegawai Negeri Sipil BPS Provinsi dan Kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta dilibatkan dalam rangkaian prosedur pengambilan keputusan yang adil, maka akan membentuk rasa kebermaknaan karena pegawai diikutsertakan dalam prosesnya. Adil secara prosedur juga membuat pegawai dapat menghargai keputusan yang telah ditetapkan dan menerima segala aturan yang berlaku di tempat kerja. Karena prosedur dan alokasi yang adil menggambarkan kemampuan jangka panjang organisasi.

5. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis kelima terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY berkomitmen terhadap organisasi, maka pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian Lee dan Ravichandran (2019), Ribeiro *et al* (2018), serta Schoemmel dan Jonsson (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa ketika pegawai secara emosional merasa nyaman bekerja di organisasi, menerima visi, misi, dan nilai-nilai yang diterapkan organisasi maka dapat secara signifikan meningkatkan kinerjanya. Komitmen afektif mencakup identifikasi dengan organisasi, tujuan dan nilai bersama antara organisasi dan individu, keanggotaan berkelanjutan dalam organisasi, dan keterikatan pada hubungan sosial dalam organisasi (Meyer *et al*, 1993). Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi, lebih banyak melakukan upaya yang dapat membantu keberhasilan organisasi dan lebih berkontribusi sehingga cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Khalid *et al*, 2018).

6. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja melalui Komitmen Afektif

Hasil uji hipotesis 6 menunjukkan bahwa secara langsung persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja. Apabila dukungan yang dirasakan Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY itu tinggi, maka mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen pada organisasi sehingga

membuat kinerjanya meningkat. Temuan ini sejalan dengan Sharma dan Dhar (2016) serta Guan *et al* (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana pegawai membalas perilaku afektif organisasi terhadap mereka, karena komitmen afektif merupakan investasi sumber daya emosional dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif, cenderung merasa bahwa dirinya diperhatikan dan dihargai kontribusinya. Perasaan tersebut mendorong ikatan emosional pegawai dan lebih membentuk komitmen pegawai ditempat kerja. Adanya komitmen afektif tersebut, mampu membuat pegawai untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan waktu kerjanya sehingga kinerja meningkat. Jadi, dukungan organisasi yang dipersepsikan pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila melalui komitmen pegawai yang baik.

7. Pengaruh keadilan prosedural Terhadap Kinerja melalui Komitmen Afektif

Hasil uji hipotesis 7 menunjukkan bahwa secara langsung keadilan prosedural tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif memediasi keadilan prosedural terhadap kinerja. Ketika Pegawai Negeri Sipil di BPS Provinsi dan Kabupaten DIY merasakan keadilan di tempat kerja, maka akan semakin

menumbuhkan komitmen afektifnya sehingga pegawai lebih rela mengeluarkan energi dan sumber daya untuk berkinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Swalhi *et al* (2017) dan Wang *et al* (2010) menunjukkan bahwa komitmen afektif secara positif memediasi pengaruh antara keadilan prosedural terhadap kinerja.

Keadilan prosedural berperan penting dalam menjelaskan komitmen organisasi, sehingga organisasi perlu memperhatikan prosedur formal kebijakan yang terkait dengan pengambilan keputusan organisasi. Prosedur yang adil menunjukkan kapasitas organisasi dalam memperlakukan pegawai, sehingga pegawai akan menjaga komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi bersikap adil, minim bias kepentingan pihak tertentu, dan melibatkan semua pihak, maka dapat mendorong emosional pegawai sehingga lebih berkomitmen pada organisasi. Adapun komitmen tersebut mampu membuat kualitas, kuantitas, dan waktu kerja pegawai meningkat, sehingga memberikan dampak berupa peningkatan kinerja yang lebih baik untuk organisasi (Sharma dan Dhar, 2016). Jadi, keadilan prosedural yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kinerjanya apabila melalui komitmen pegawai yang baik.