

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Bank Syariah Indosia). Unit analisis dalam penelitian ini adalah kantor pusat Bank Syariah Indonesia.

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Syariah Indonesia, Jl. Abdul Muis No. 2-4 Jakarta Pusat 10160. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih satu bulan, dimulai pada Senin, 9 Agustus 2021. Pengumpulan data dilakukan pada Senin, 16 Agustus 2021, kemudian data yang diperoleh akan dianalisis dan dikembangkan.

3.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tipe penyelidikan dalam penelitian ini adalah kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau hubungan bagaimana suatu variabel itu mempengaruhi variabel lain. Penelitian kausal juga merupakan suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian kausal merujuk kepada hubungan kausal dimana hubungan bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Tujuan

didalam penelitian ini untuk menunjukkan hubungan antara variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi dan generalisasi.

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode *survey* dan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*), untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Metode waktu pada penelitian ini menggunakan *cross-sectional* menurut Azlan dan Bestari (2020), dimana penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada penelitian lanjutan, untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sehingga data yang dilakukan dalam penelitian ini sampel yang diambil satu kali saja pada waktu sama. Rentang waktu penelitian ini sepanjang Agustus 2021, jangka waktu tersebut digunakan untuk menyebarkan kusioner, mengumpulkan data, dan mevalidasi data. Metode survei yang dilakukan menggunakan kusioner dengan responden diminta untuk mengisi langsung kusioner yang telah dibagikan secara *online*.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada kantor pusat Bank Syariah Indonesia dengan jumlah karyawan 296. Rasio kemungkinan adalah rasio probabilitas dan dapat diperlakukan dengan cara yang sama seperti rasio risiko untuk tujuan menghitung interval kepercayaan (Deeks dan Altman, 2004). Ukuran minimal sampel yang diperlukan (*Maximum Likelihood*) representatif tergantung pada jumlah rasio 5 sampai 10 kali jumlah indikator untuk setiap variabel teramati yang ada didalam model. Pada penelitian ini jumlah indikator sebesar 40 indikator (item pertanyaan) dan menggunakan estimasi maximum likelihood maka dengan

rule of thumb, ukuran sampel yang diperlukan minimal $40 \times 5 = 200$ responden dan ukuran sampel maksimum $40 \times 10 = 400$ responden. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 responden.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan desain *purposive sampling*. Kriteria sampel penelitian yang ditentukan adalah karyawan tetap di lingkungan kantor pusat Bank Syariah Indonesia. Kuesioner yang diberikan langsung ke responden secara *online* menggunakan metode pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Wilatikto, 2019). Skala likert dalam penelitian ini digunakan dengan tingkat dari negatif sampai dengan sangat positif.

Tabel 3.1 Skala Likert

Respon	Positif (+)	Negatif (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Hasil Analisis 2021

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Demi memperjelas dan menjaga keutuhan serta kesatuan pengertian atas masing-masing variabel di dalam penelitian ini, maka keseluruhan variabel penelitian dieksplisitkan secara detail untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing sub variabel (dimensi) dan indikator serta tolak ukur dan skalanya. Definisi operasional variabel adalah variabel yang dikur dari beberapa dimensi,

kemudian setiap indikator yang diterjemahkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan referensi terdahulu.

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari variabel bebas (*Independent Variable*), variabel terikat (*Dependent Variable*) dan *Variabel Intervening*. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1) dan kompetensi karyawan (X2). *Variabel intervening* yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Z). Berdasarkan variabel-variabel diatas setiap variabel penelitian terdapat beberapa indikator berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian sebelumnya.

3.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

a) Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yg berkontribusi secara signifikan pada keberhasilan organisasi. Organisasi pembelajar berperan krusial pada menaikkan kinerja karyawan melalui anugerah training dan pengembangan bagi karyawannya (Dahkoul, 2018). Selain itu, baku manajemen buat mengevaluasi kinerja karyawan pula memainkan kiprah krusial pada menaikkan kinerja karyawan lantaran menaruh citra kinerja aktual dan keselarasannya menggunakan tola k ukur. apabila ditemukan ketidaksesuaian, maka baku ini membantu membawa hasil pulang ke taraf yg dibutuhkan (Mackay

et al., 2004). Kinerja karyawan pula tergantung dalam kepuasan internal mereka terhadap pekerjaan mereka. apabila karyawan puas menurut pekerjaan mereka dan organisasi daripada mereka lebih tertarik buat bekerja menggunakan baik pencapaian tujuan organisas (*Harter et al.*, 2002).

b) Definisi Operasional

Penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan maka menggunakan indikator sebagai berikut: kuantitas, kualitas, biaya dan waktu.

c) Instrument Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, biaya, dan waktu. Instrumen kinerja karyawan merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable kinerja karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indikator kinerja karyawan. Tabel Instrumen Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Instrumen Kinerja Karyawan

Item	Pernyataan Indikator	Skala	Sumber
K1	Saya bisa menyelesaikan banyak target kerja yang logis, sesuai target yang ingin dicapai.	Likert	(Gabcanova, 2012); (Pratiwi <i>et al.</i> , 2021) (Harni <i>et al.</i> , 2019)
K2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan meminimalisir kesalahan	Likert	
K3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan efektif	Likert	
K4	Saya mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu	Likert	

Sumber: Hasil Analisis 2021

3.4.2 Variabel Budaya Organisasi

a) Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah faktor krusial yg dipakai buat memilih kesesuaian seseorang karyawan terhadap organisasi dan menegaskan bahwa kesesuaian karyawan menggunakan organisasi adalah faktor yg sangat krusial. Sikap terhadap budaya organisasi adalah kesamaan yg mencakup perasaan, keyakinan, dan konduite pada upaya mengevaluasi budaya organisasi (Meijers dan Romein, 2003).

b) Definisi Opresional

Penelitian ini untuk kinerja karyawan maka indikator budaya organisasi yang digunakan sebagai berikut: inovasi, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi orang dan kegresifan.

c) Instrumen Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2012) memberikan tujuh karakteristik sebagai indikator budaya organisasi sebagai berikut: inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi manusia, berorientasi TIM, agresif, stabilitas. Instrumen budaya organisasi merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variable budaya organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indikator budaya organisasi. Tabel Instrumen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Instrumen Budaya Organisasi

Item	Pernyataan Indikator	Skala	Sumber
BO1	Saya harus bisa berinovasi menghadapi tantangan pekerjaan	Likert	(Nafchi dan Mohelská, 2020);
BO2	Sebagai pimpinan, saya mendorong	Likert	

	karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan		(Karma dan Vadi, 2017); (Suwaryo <i>et al.</i> , 2016)
BO3	Saya mendorong dan mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi untuk bertanggung jawab dengan pekerjaan	Likert	
BO4	Saya siap bekerjasama dalam menyelesaikan tanggung jawab.	Likert	
BO5	Saya selalu agresif dan siap bersaing dalam penyelesaian tanggung jawab.	Likert	

Sumber: Hasil Analisis 2021

3.4.3. Variabel Motivasi Kerja

a) Definisi Konseptual

Motivasi merupakan aspek terpenting dari setiap pengaturan organisasi dan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal (Chandrakant, 2017).

b) Definisi Operasional

Penelitian ini untuk kinerja karyawan maka indikator motivasi kerja yang digunakan sebagai berikut: gaji, bonus, apresiasi kerja, dan promosi jabatan.

c) Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen motivasi kerja merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indicator motivasi kerja. Hafidzi *et al* (2019) menjelaskan indikator motivasi yaitu: Kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan harga diri. Tabel Instrumen Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Instrumen Motivasi Kerja

Item	Pernyataan Indikator	Skala	Sumber
MK1	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab.	Likert	(Lie, 2018)
MK2	Saya menerima bonus dengan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi	Likert	
MK3	Saya menerima apresiasi ketika menyelesaikan tanggung jawab.	Likert	(Prabu dan Wijayanti, 2016)
MK4	Saya siap dipromosikan, jika itu sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki	Likert	

Sumber: Hasil Analisis 2021

3.4.4. Variabel Kompetensi Karyawan

a) Definisi Konseptual

Kompetensi adalah salah satu konsep terbaru dalam dua dekade terakhir yang menggambarkan daya saing perusahaan, yaitu mengapa beberapa perusahaan berkinerja lebih baik daripada yang lain dengan karakteristik fungsional perusahaan yang sama (Drejer, 2000).

b) Definisi Oprasional

Penelitian ini untuk kinerja karyawan maka indikator kompetensi karyawan yang digunakan sebagai berikut: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan instrumen.

c) Instrumen Kompetensi Karyawan

Spencer dalam Wibowo (2016), indikator kompetensi karyawan yaitu: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan pendidikan. Instrumen Kompetensi karyawan merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur

variable kompetensi karyawan dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indikator kompetensi karyawan. Tabel Instrumen Kompetensi Karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Instrumen Kompetensi Karyawan

Item	Pernyataan Indikator	Skala	Sumber
KK1	Saya memiliki pengetahuan sesuai bidang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi.	Likert	(Nella, 2019) (Soetrisno dan Gilang, 2018)
KK2	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Likert	
KK3	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	Likert	(Aprianto, 2019)
KK4	Saya siap untuk ikut pelatihan untuk pengembangan pendidikan.	Likert	(Soetrisno dan Gilang, 2018)

Sumber: Hasil Analisis 2021

Instrumen Kompetensi karyawan diverifikasi

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang terpilih dan informasi tentang beberapa hal yang berkaitan dengan kondisi karyawan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara: 1) kuesioner, yaitu daftar pertanyaans terstruktur yang ditujukan kepada karyawan di Bank Syariah Indonesia; 2) wawancara, yaitu untuk melengkapi kuesioner, wawancara dilakukan dengan para supervisor/ maupun pihak lain.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini bertujuan buat menguji instrumen, tujuan diadakan uji coba merupakan diperolehnya kabar tentang kualitas instrumen telah atau belum memenuhi persyaratan yg digunakan. Menurut Arikunto (2010: 211), baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap sah/tidaknya data yg diperoleh, sedangkan sah/tidaknya sangat memilih bermutu/tidaknya output penelitian. Instrumen yg baik selain valid jua wajib reliabel, merupakan bisa diandalkan.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu berukuran yg menandakan kebenaran atau kevalidan suatu instrumen. Terdapat 2 pendekatan primer dalam analisis faktor yakni *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). EFA merupakan suatu metode eksplorasi data bagi peneliti menggunakan menyediakan warta mengenai berapa poly jumlah faktor yg diperlukan pada mewakili data. Sedangkan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan metode yg dipakai buat menguji seberapa baik variabel yg diukur bisa mewakili construct atau faktor yg terbentuk sebelumnya (Nahriyah, 2015).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Istilah reliabilitas sering disamakan dengan *consistency*, *stability* atau *dependability*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Miftchul, 2016). Menurut Ghozali (2011), suatu variable dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α)

> 0,6. Penelitian ini menggunakan rumus perhitungan reliabilitas *cronbach's alpha*. Rumus menentukan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada rumus 3.2.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Rumus 3.2 Menentukan *cronbach alpha* (α)

Keterangan:

r^{11} = koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varians total.

Untuk mencapai reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) nilai *alpha* yang diperoleh adalah > 0.7, sementara nilai *alpha* > 0.80 yang diperoleh akan mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Interpretasi yang lainnya adalah sebagai berikut:

Jika maka reliabilitas sempurna jika nilai *alpha* > 0.90, namun untung reliabilitas tinggi maka cukup memeproleh nilai *alpha* 0.70 – 0.90. untuk reliabilitas moderat cukup mendapatkan nilai *alpha* 0.50 – 0.70. Jika *alpha* < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumus penelitian yang dibuat dalam menafsirkan fenomena yang kita temukan. Pengujian hipotesis terdapat dua hasil menerima dan menolak, dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis kepada lima hipotesis yang diajukan. Penelitian ini memiliki lima pengaruh langsung yaitu: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. 2) Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Budaya organisasi berhubungan terhadap motivasi kerja. 5) Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) contoh ini adalah formasi teknik statistik yg memungkinkan dilakukannya pengujian terhadap serangkaian interaksi yg nisbi rumit dan simultan. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan contoh persamaan struktural, adalah adonan menurut analisis faktor dan analisis jalur (path analysis) sebagai satu metode statistik yg komprehensif, yg sanggup menganalisis pola interaksi antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yg satu menggunakan lainnya, dan kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis diantara beberapa variabel terikat dan variable bebas secara langsung (Sayyida dan Alwiyah, 2018).

1. Spesifikasi Model

Langkah pertama dalam spesifikasi model adalah mencari atau mengembangkan model yang mempunyai justifikasi teori yang kuat yang akan digambarkan dalam sebuah *path* diagram yang dapat mempermudah penulis dalam melihat hubungan-hubungan kasualitas yang ingin diujinya. Persamaan model struktural dan model pengukuran, dapat menggunakan pedoman berikut ini:

a) Persamaan Model Pengukuran

1. Variabel manifest eksogen = fungsi variabel laten eksogen+*error*

2. Variabel manifest endogen = fungsi variabel laten endogen + *error*

b) Persamaan Model Struktural

Variabel laten endogen = fungsi variabel laten eksogen + variabel endogen lainnya + *error*. Pada penelitian ini spesifikasi model yang digunakan adalah model struktural dengan konstruk unidimensional yaitu konstruk yang dibentuk langsung dari *manifest* variabelnya.

2. Identifikasi Model

Model yg dimaksud pada analisis SEM merupakan contoh persamaan struktural yg didasarkan dalam interaksi kausalitas. Kausalitas disini merupakan suatu perkiraan dimana perubahan yg terjadi dalam satu variabel bisa mensugesti perubahan dalam variabel lainnya. Kuatnya interaksi kausalitas tadi sangat ditentukan sang justifikasi suatu teori yg mendukung analisis. Jadi bisa disimpulkan bahwa analisis SEM dipakai bukan buat membuat suatu contoh juga kausalitas, namun buat menyebutkan interaksi antar variabel pada contoh melalui uji data realitas atau teori yg mendukung analisis. Menurut Ghozali (2014), pengembangan contoh dari teori acapkali mengalami kesalahan kritis yg dikenal menggunakan specification error atau kehilangan satu atau lebih variabel prediktif. Kesalahan ini akan sangat menjadikan terhadap evaluasi dalam variabel lainnya, sebagai akibatnya setiap penelitian yg ingin memakai seluruh variabel pada penelitian yg dilakukan wajib menyesuaikan menggunakan keterbatasan mudah pada SEM. Jadi yg paling krusial merupakan contoh yg dipakai wajib sederhana menggunakan *concise theoretical* contoh.

3. Estimasi Model

Setelah mengetahui bahwa identifikasi menurut contoh maka termin berikutnya merupakan melakukan perkiraan buat memperoleh nilai menurut parameter-parameter yg terdapat pada pada contoh. Dalam SEM, data input yg dianalisis berupa matriks hubungan atau matriks kovarian. Sehingga persamaan yg diperoleh menurut langkah sebelumnya wajib diformulasikan pada bentuk matriks. apabila dibandingkan menggunakan matriks hubungan, matriks kovarian mempunyai kelebihan pada menaruh validitas perbandingan antar populasi atau sampel yg berbeda. Matriks hubungan pada persamaan struktural adalah standardize matriks kovarian. Oleh lantaran itu, bila matriks hubungan yg dipakai menjadi data input, maka output perkiraan statistik SEM akan selalu dinyatakan pada bentuk standardizedunits yg nilainya berkisar antara -1,00 dan +1,00. Setelah data input dipilih, maka langkah selanjutnya merupakan melakukan perkiraan contoh. Yaitu menentukan contoh perkiraan dan menentukan acara personal komputer yg dipakai. Model perkiraan yg diajukan tergantung menurut jumlah sampel penelitian yg dilibatkan. Dalam SEM, perkiraan parameter yg acapkalikali dipakai merupakan *Maximum Likelihood* (ML).

4. Uji Kecocokan (*Assesment Of Fit*)

Pada tahap ini penulis memeriksa tingkat kecocokan *Goodness Of Fit* (GOF) antara data dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Uji kecocokan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Uji Kecocokan *Absolut*

Ukuran kecocokan absolut menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian (Haryono dan Wardoyo, 2012).

- (1) *Chi-square* (X^2), dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansinya lebih besar dari cut off value ($p > 0,05$).
- (2) *Goodness of Fit Index* (GFI) adalah ukuran yang non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah *better fit*. Rumus yang digunakan untuk menghitung GFI adalah:

$$GFI = 1 - \frac{T_m}{T_0}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji x^2 model yang dianalisis.

T_0 = nilai statistik uji x^2 model nol.

- (3) RMSEA (*The root mean square error of approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu

berdasarkan *degree of freedom*. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA adalah:

$$RMSEA = \sqrt{\max\left(\left(\frac{T_m - db_m}{n \cdot db_m}\right), 0\right)}$$

Keterangan :

T_m = nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis.

db_m = derajat bebas pengujian model yang dianalisis

n = jumlah sampel.

b) Uji Kecocokan Inkremental

Ukuran kecocokan inkremental membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model*) yang sering disebut sebagai *null model* atau *independence model* dan *saturated mode*. Ukuran kecocokan inkremental ini mengandung ukuran yang mewakili sudut pandang *comparative fit to base model*. Semakin dekat ke *saturated model* akan semakin baik tingkat kecocokannya.

(1) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,09. Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI adalah:

$$AGFI = 1 - \frac{db_0}{db_m} (1 - GFI) = 1 - \frac{T_m/db_m}{T_0/db_0}$$

(2) TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline*

model, dimana sebuah model $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit.

(3) CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,90$.

(4) NFI (*Normed Fit Index*) ini mempunyai nilai yang berkisar dari 0 sampai 1. Nilai $NFI > 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 < NFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

c) Uji Kecocokan Parsimoni

Parsimoni dapat didefinisikan sebagai memperoleh *degree of fit* (derajat kecocokan) setinggi-tingginya untuk setiap *degree of freedom*. Dengan demikian, parsimoni yang tinggi yang lebih baik.

No	<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut off value</i>
1.	<i>Chi-square</i> (x^2)	Diharapkan kecil (dibawah nilai tabel)
2.	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3.	CMIN/DF	$\leq 2,00$
4.	GFI	$\geq 0,90$
5.	RMSEA	$\leq 0,08$
6.	AGFI	$\geq 0,90$
7.	TLI	$\geq 0,95$
8.	NFI	$\geq 0,90$
9.	CFI	$\geq 0,90$
10.	PNFI	$\geq 0,05$
11.	PGFI	$\geq 0,60$

Tabel 3.6 *Goodness of Fit Index*

Sumber: (Ferdinan, 2006)

d) Respesifikasi/Modifikasi dan Strategi Pemodelan

Setelah model dinyatakan diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Jika model yang dihasilkan sudah cukup baik, maka dapat diinterpretasikan untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan.

e) Evaluasi Kriteria SEM

1) Asumsi Normalitas Multivariat

Aplikasi AMOS menyediakan penilaian normalitas dengan melihat angka skewness dan kurtosis. *Skewness* adalah derajat ketidaksimetrisan suatu distribusi. Bila kurva frekuensi suatu distribusi memiliki ekor yang lebih memanjang ke kanan (dilihat dari *mean*-nya) maka disebut menceng kanan (positif) dan bila sebaliknya maka disebut menceng kiri (*negatif*). *Kurtosis* adalah derajat keruncingan suatu distribusi (biasanya diukur relatif terhadap distribusi normal). Kurva yang lebih runcing dari distribusi normal disebut *leptokurtik*, yang lebih datar dinamakan platikurtik dan terdistribusi normal dinamakan *mesokurtik*. *Kurtosis* dihitung dari momen keempat terhadap *mean*. Distribusi normal memiliki nilai kurtosis 3. Uji Normalitas pada AMOS juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *critical ratio* pada *output assessment of normality*. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas multivariate apabila *critical ratio*-nya kurang dari $\pm 2,58$.

2) *Outliers*

Outliers dapat dideteksi dengan melihat jarak mahalanobis untuk tiap-tiap observasi. Jarak *mahalanobis* ini akan dibandingkan dengan nilai *chi square table*, dimana derajat bebasnya adalah jumlah variabelnya. Data yang mempunyai jarak *mahalanobis* lebih besar dari nilai *chi square table* merupakan *outliers*.

3) *Multicollinearity dan Singularity*

Asumsi *multicollinearity* dan *singularity* yang perlu diamati adalah determinan dari matrik kovarian, sampelnya determinan yang kecil atau mendekati nol yang mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data tersebut tidak bisa digunakan dalam penelitian. Setelah uji signifikansi parameter dilakukan dan menunjukkan signifikansinya maka langkah selanjutnya adalah melihat seberapa besar varian variabel laten menjelaskan variabel indikator. Koefisien korelasi berganda yang dikuadratkan (*squared multiple correlation coefficient = R²*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian variabel laten menjelaskan variabel indikator. *Squared multiple correlation* semakin bisa dipercaya (*more reliable*) variabel indikator sebagai pengukur variabel laten. Sebaliknya semakin kecil *squared multiple correlation* semakin tidak bisa dipercaya (*less reliable*) variabel indikator sebagai pengukur variabel laten.