

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit Analisis dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang melewati masa kerja minimal satu tahun dan berstatus karyawan tetap yang bekerja pada PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah, kecuali karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah yang berlokasi di Gedung Primagraha Persada JL. Gedung Kesenian No. 3, Pasar Baru, Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Kode Pos 10710.

Pada PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah merupakan lembaga penjamin dalam bidang program asuransi kredit usaha rakyat dan *suretyship* perusahaan yang hadir sebagai *pioneer* perusahaan penjaminan pembiayaan berbasis syariah pertama di Indonesia dengan tujuan mengembangkan ekonomi nasional dan berperan aktif dalam pasar global. Perusahaan berkomitmen untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya penyelenggara usaha di bidang penjaminan berbasis syariah. Didukung sumber daya yang unggul, pelayanan berbasis TI terbaik serta inovasi produk secara berkesinambungan, perusahaan memberikan solusi pelayanan penjaminan dan perlindungan finansial yang amanah kepada seluruh

nasabah. Bidang penjaminan perusahaan meliputi pembiayaan mikro, kecil, menengah, dan komersial berbasis syariah untuk tujuan produktif, konsumtif, dan *project financing*, baik tunai maupun tidak tunai. Serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Pembentukan Askrindo Syariah merupakan respon dari Askrindo atas perkembangan dunia perkreditan/pembiayaan akhir-akhir ini dimana tuntutan adanya lembaga penjaminan yang secara khusus menjamin pembiayaan berbasis Syariah semakin mengemukakan seiring dengan semakin pesatnya pertumbuhan industri pembiayaan, baik yang dilaksanakan Perbankan Syariah maupun lembaga keuangan nonbank berbasis Syariah seperti Baitul Maal Wat Tamwil dan *multifinance* Syariah. Di samping untuk memenuhi tuntutan dunia usaha, pembentukan Askrindo Syariah juga merupakan pengejawantahan dari rencana jangka panjang Askrindo sebagai upaya optimalisasi modal dan memperbesar sumbangsinya. Perusahaan yang berkembang ini sedang mengalami tantangan dalam masalah kepuasan kerja karyawan yang saya akan fokus di penelitian. Penelitian ini memerlukan waktu selama 3 (tiga) bulan.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah sebanyak 160 orang. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah, Sampel adalah bagian dari populasi (Sugiono, 2012). Dalam penelitian ini sampel sesuai dengan rumus Slovin sensus berjumlah 114 orang adalah karyawan yang melewati masa kerja minimal satu tahun dan seluruh karyawan tetap PT. JPAS kecuali para karyawan PKWT PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah.

Kekuatan statistik dari analisis menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dipengaruhi oleh beberapa faktor (misalnya, derajat kebebasan, ukuran sampel, korelasi antara parameter) yang mungkin berbeda dari satu indeks fit atau uji statistik berikutnya. (Hoyle, 2012). Menurut Kline (2011 & Grozali (2014), sampel yang ideal untuk sebuah penelitian dengan model yang sederhana dibutuhkan antar 100 – 200 sampel. Ferdinand dalam Putri, (2014), menyatakan bahwa analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah parameter yang digunakan. Karena penelitian ini memiliki 21 parameter/indikator dan 134 pernyataan, maka membutuhkan sedikitnya 100 sampel. Sedangkan pada Chi Square Model SEM yang sensitif terhadap jumlah sampel, dibutuhkan ukuran sampel antara 100 – 200 sampel.

3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dengan metode kuantitatif, *survey* dan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Penelitian ini merupakan penelitian desain eksplanatori dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mencapai tujuan penelitian yaitu untuk mengidentifikasi hubungan dan menguji signifikansi korelasi antara konstruk yang diteliti, dengan mengikuti penelitian terdahulu (Aibek & Ariffin, 2015) dan menggunakan data kuantitatif yakni berbentuk angka (Sugiyono, 2012).

Menurut Kerlinger dan Lee (2000:599) *survey* digunakan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dibutuhkan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel. Sedangkan Singarimbun (1991:3) menyatakan penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dengan kondisi seperti itu, maka McMillan & Schumacher (2006:233) *survey* digunakan untuk mempelajari sikap, keyakinan, nilai-nilai, demografi, tingkah laku, opini, kebiasaan, keinginan, ide-ide dan tipe informasi lain yang dapat dijadikan data penelitian ilmiah. Adapun penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Dari jumlah populasi terjangkau yang ada, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Derajat kesalahan = 5% atau 0,05

Dengan demikian, penghitungan besaran sampel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{160}{1 + (160 \cdot 0.05^2)} = \frac{160}{1,4} = 114,2 = 114$$

Dari hasil penghitungan, diketahui besaran sampel penelitian sebanyak 114. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam konteks penelitian ini, penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain.

Dalam hal ini variabel yang dikaji ada dua macam yaitu: (1) variabel eksogen (bebas/independen) dan (2) variabel endogen (terikat/dependen). Variabel eksogen yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan variabel eksogen perantara yaitu Lingkungan Kerja (X_2), variabel eksogen perantara lain yaitu Komitmen Organisasi (X_3) sedangkan variabel endogen akhir yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen, atau sering disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena

adanya variabel bebas. Dalam permodelan persamaan struktural (SEM), variabel dependen disebut sebagai variabel endogen (Sugiyono, 2012).

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus, prediktor, dan antisenden, atau disebut juga variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam permodelan persamaan struktural (SEM), variabel independen disebut sebagai variabel eksogen (Sugiyono, 2012).

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimensi (*subvariabel*) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan/atau sekunder, sifat data kualitatif dan/atau kuantitatif dan skala ukurannya nominal/ordinal/ratio, yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah respon perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki dari hasil pekerjaannya.	(1) Gaji (2) Promosi (3) Pekerjaan itu sendiri (4) Rekan kerja (5) Kondisi kerja.	Skala Likert

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir merupakan pendapat karyawan terhadap kegiatan organisasi yang melibatkan kemampuan karyawan secara terus-menerus oleh kepala sekolah dan organisasi yang fokus pada pengayaan sumber daya karyawan dengan adanya perencanaan (<i>plan</i>), pengaturan (<i>organize</i>), pelaksanaan (<i>operate</i>), dan evaluasi (<i>evaluate</i>) guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan guru dan organisasi.	(1) Keadilan dalam pengaturan karir, (2) Pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, (3) Pengetahuan tentang kesempatan berkarir, (4) Pemenuhan terhadap minat yang sesuai dengan bakat, (5) Pemberian kesempatan untuk kenaikan jabatan.	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah penilaian karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah terhadap kondisi di tempat kerja yang memiliki pengaruh	(1) Sarana prasarana, (2) Penataan ruangan, (3) Fasilitas kerja, serta kondisi non fisik yang meliputi, (1) Pengawasan,	Skala Likert

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
	terhadap keefektifan melaksanakan pekerjaan meliputi kondisi kerja fisik.	(2) Hubungan dengan atasan, (3) Suasana kerja.	
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi kesediaan karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrido Syariah untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.	(1) Keyakinan diri, (2) Keinginan untuk mempertahankan organisasi, (3) Kesetiaan dalam pekerjaan, (4) Adanya dukungan organisasi, (5) Kebanggaan.	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2018

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang dapat memberikan data-data atribut yang membentuk terjadinya *brand switching*. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang disusun untuk mendapatkan informasi dari responden (Malhotra, 2010). Kelebihan kuesioner adalah mudah dikelola dan data yang diperoleh dapat dipercaya karena tanggapan terbatas pada alternatif yang ditanyakan.

Penggunaan kuesioner dilatar belakangi oleh pertimbangan bahwa responden adalah orang yang mengetahui diri sendiri apa yang dinyatakan oleh subyek tentang kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subyek tentang pertanyaan-petanyaan yang

diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk pengukurannya. Skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus. (Malhotra, 2010). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner yang di design dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat *rating scale*. Dalam skala ini pernyataan-pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban berikut. sedangkan pernyataan negatif diberi nilai sebaliknya yaitu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Kode	Bobot Penilaian
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Tidak Ada Pendapat (Netral)	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2018

3.4.1. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, dengan indikator: (1) gaji, (2) promosi, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) rekan kerja (5) kondisi kerja.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosi yang senang atau	(1) Gaji	1,2,3,4,5,	Likert
		(2) Promosi	6,7,8,9,10,11,12,13,14,	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
	emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.	(3) Pekerjaan itu sendiri	15,16,17,18,19,20,21,22,	
		(4) Rekan kerja	23,24,25,26,27,28,	
		(5) Kondisi kerja.	29,30,31,32.	

3.4.1.1. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Konsep yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian. Selanjutnya kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa pernyataan. Instrumen variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 32 butir pernyataan. Adapun Kisi-Kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Indikator	Pengukuran	Instrumen
Kepuasan Kerja (Y)	Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting	(1) Gaji	Menggunakan Skala Likert 1-5	KK 1
		(2) Promosi	Menggunakan Skala Likert 1-9	KK 2
		(3) Pekerjaan itu sendiri	Menggunakan Skala Likert 1-8	KK 3
		(4) Rekan kerja	Menggunakan Skala Likert 1-6	KK 4
		(5) Kondisi kerja.	Menggunakan Skala Likert 1-4	KK 5

3.4.2. Definisi Operasional Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pendapat karyawan terhadap kegiatan organisasi yang melibatkan kemampuan karyawan secara terus-menerus oleh HRD dan organisasi yang fokus pada pengayaan sumber daya karyawan dengan adanya perencanaan (*plan*), pengaturan (*organize*), pelaksanaan (*operate*), dan evaluasi (*evaluate*) guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi, dengan indikator: (1) keadilan dalam pengaturan karir, (2) pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, (3) pengetahuan tentang kesempatan berkarir, (4) pemenuhan terhadap minat yang sesuai dengan bakat, dan (5) pemberian kesempatan untuk kenaikan jabatan.

Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
Pengembangan Karir (X1)	Kegiatan yang dilakukan oleh organisasi secara terus-menerus berfokus pada pengayaan sumber daya manusia dengan adanya perencanaan (<i>plan</i>), pengaturan (<i>organize</i>), pelaksanaan (<i>operate</i>), dan evaluasi (<i>evaluate</i>) guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan pekerja dan	(1) Keadilan dalam pengaturan karir	1,2,3,4,5,6,7,	Likert
		(2) Pemberian Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan	8,9,10,11,12, 13,14,	
		(3) Pengetahuan tentang kesempatan berkarir	15,16,17,18, 19,20,21,22,	
		(4) Pemenuhan terhadap minat yang sesuai dengan bakat	23,24,25,26, 27,28,	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
	oganisasi	(5) Pemberian kesempatan untuk kenaikan jabatan	29,30,31,32, 33,34.	

3.4.2.1. Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Karir

Data pengembangan karir karyawan diperoleh melalui penyebaran angket kepada para karyawan, disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang relevan. Instrumen untuk mengukur variabel pengembangan karir terdiri atas instrumen uji coba dan instrumen final. Instrumen terdiri dari 34 butir pernyataan. Adapun Kisi-Kisi instrumen pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6. Instrumen Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Indikator	Pengukuran	Instrumen
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir merupakan pendapat karyawan terhadap kegiatan organisasi yang melibatkan kemampuan karyawan secara terus-menerus oleh HRD dan organisasi yang fokus pada pengayaan sumber daya karyawan dengan adanya perencanaan (<i>plan</i>), pengaturan (<i>organize</i>), pelaksanaan (<i>operate</i>), dan evaluasi (<i>evaluate</i>) guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan karyawan dan organisasi	(1) Keadilan dalam pengaturan karir	Menggunakan Skala Likert 1-7	PK 1
		(2) Pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan	Menggunakan Skala Likert 1-7	PK 2
		(3) Pengetahuan tentang kesempatan berkarir	Menggunakan Skala Likert 1-8	PK 3
		(4) Pemenuhan terhadap minat yang sesuai dengan bakat	Menggunakan Skala Likert 1-6	PK 4
		(5) Pemberian kesempatan untuk kenaikan jabatan	Menggunakan Skala Likert 1-6	PK 5

3.4.3. Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah penilaian karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah terhadap kondisi di tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap keefektifan melaksanakan pekerjaan meliputi kondisi kerja fisik, dengan indikator: (1) sarana prasarana, (2) penataan ruangan, dan (3) fasilitas kerja, serta kondisi non fisik yang meliputi, (1) pengawasan, (2) hubungan dengan atasan, dan (3) suasana kerja.

Tabel 3.7. Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap keefektifan melaksanakan pekerjaan meliputi kondisi kerja fisik	(1) Sarana prasarana	1,2,3,4,5,6,7,	Likert
		(2) Penataan ruangan	8,9,10,11,12,	
		(3) Fasilitas kerja serta kondisi non fisik dengan indikator	13,14,15,16,17,	
		(1) Pengawasan.	18,19,20,21,22,23,	
		(2) Hubungan dengan atasan	24,25,26,27,28,29,	
		(3) Suasana kerja	30,31,32,33,34,	

3.4.3.1. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Konsep yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian. Selanjutnya Kisi-Kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa pernyataan. Instrumen variabel disiplin kerja

terdiri dari 34 butir pernyataan. Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.8. Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Indikator	Pengukuran	Instrumen
Lingkungan Kerja (X2)	Penilaian karyawan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah terhadap kondisi di tempat kerja yang memiliki pengaruh terhadap keefektifan melaksanakan pekerjaan meliputi kondisi kerja fisik	(1) Sarana prasarana	Menggunakan Skala Likert 1-7	LK 1
		(2) Penataan ruangan	Menggunakan Skala Likert 1-5	LK 2
		(3) Fasilitas Kerja serta kondisi non fisik dengan indikator	Menggunakan Skala Likert 1-5	LK 3
		(1) Pengawasan	Menggunakan Skala Likert 1-6	LK 4
		(2) Hubungan dengan atasan	Menggunakan Skala Likert 1-6	LK 5
		(3) Suasana kerja	Menggunakan Skala Likert 1-5	LK 6

3.4.4. Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi kesediaan PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi, dengan indikator: (1) keyakinan diri, (2) keinginan untuk mempertahankan organisasi, (3) kesetiaan dalam pekerjaan, (4) adanya dukungan organisasi, (5) kebanggaan.

Tabel 3.9. Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
Komitmen Organisasi (X3)	Komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk mempertahankan	(1) Keyakinan diri	1,2,3,4,5,6,7,	Likert
		(2) Keinginan untuk mempertahankan	8,9,10,11,12,13,14,15,	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	No. Item Soal	Skala
	an keanggotaannya dalam sebuah organisasi	kan organisasi		
		(3) Kesetiaan dalam pekerjaan	16,17,18,19,20,	
	(4) Adanya dukungan organisasi.	21,22,23,24,25,26,		
	(5) Kebanggaan	27,28,29,30,31,32,33,34.		

3.4.4.1. Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Konsep yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator-indikator variabel penelitian. Selanjutnya Kisi-Kisi tersebut dijabarkan menjadi beberapa pernyataan. Instrumen variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 34 butir pernyataan. Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.10. Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Operasionalisasi Variabel	Indikator	Pengukuran	Instrumen
Komitmen Organisasi (X3)	PT. Jaminan Pembiayaan Askrido Syariah untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi	(1) Keyakinan diri	Menggunakan Skala Likert 1-7	KO 1
		(2) Keinginan untuk mempertahankan organisasi	Menggunakan Skala Likert 1-8	KO 2
		(3) Kesetiaan dalam pekerjaan	Menggunakan Skala Likert 1-5	KO 3
		(4) Adanya dukungan organisasi	Menggunakan Skala Likert 1-6	KO 4
		(5) Kebanggaan	Menggunakan Skala Likert 1-8	KO 5

3.5. Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan program Lisrel 8.80, Alasan pengguna SEM merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengukuran sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan.

3.5.1. Metode SEM (*Structural Equation Modeling*)

Menurut Schumacher and Lomax (2016:1), SEM menggambarkan hubungan antara *observed variabel* dan latent variabel dari berbagai jenis model teoritis. Dan pada dasarnya berbagai model teoritis diuji hipotesisnya dan di tes menggunakan SEM. Hipotesis model SEM itu sendiri adalah bagaimana variabel-variabel didefinisikan sebagai konstruk (*laten variabel*) dan bagaimana konstruk-konstruk tersebut berhubungan satu dengan yang lain. Variabel dalam SEM dapat dijelaskan sebagai berikut (Wijanto, 2008, Schumacker and Lomax, 2016 dan Hair et al., 2010):

1. Variabel laten

Variabel laten (*unobserved variabel*) merupakan konsep abstrak, sebagai contoh adalah inovasi dan *competitive advantage*. Variabel laten ini hanya dapat diamati secara tidak langsung melalui refleksi pada variabel teramati (*observed variabel*). Variabel laten dibagi menjadi dua yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. SEM membedakan kedua jenis variabel ini berdasarkan atas keikutsertaan mereka sebagai variabel terikat pada persamaan-persamaan dalam model. Variabel eksogen selalu

muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada dalam model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel terikat paling sedikit satu persamaan dalam model, meskipun disemua persamaan sisanya variabel tersebut adalah bebas.

Notasi untuk variabel laten eksogen adalah huruf Yunani ξ (ksi) dan variabel laten endogen ditandai dengan huruf Yunani η (eta). Simbol diagram lintasan (*path diagram*) dari variabel laten adalah lingkaran atau elips, sedangkan simbol untuk menunjukkan hubungan kausal adalah anak panah. Variabel laten eksogen digambarkan sebagai lingkaran dengan semua anak panah menuju keluar. Variabel laten endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan paling sedikit ada satu anak panah masuk ke lingkaran tersebut, meskipun ada anak panah lain menuju ke luar lingkaran. Pemberian nama variabel pada *path diagram* bisa mengikuti notasi matematik (ksi atau eta) atau sesuai dengan nama dari variabel penelitian.

2. Variabel teramati

Variabel teramati (*observed variabel*) atau dengan nama lain variabel terukur (*measured variabel*) atau variabel manifes. Variabel teramati adalah variabel yang dapat diukur secara empiris, atau biasa disebut indikator. Variabel teramati merupakan efek atau ukuran dari variabel laten. Pada metode penelitian survei dengan menggunakan kuesioner, setiap pertanyaan pada kuesioner mewakili sebuah variabel teramati. Variabel teramati terdiri dari:

- 1) Variabel manifes eksogen, yaitu variabel yang merupakan refleksi dari variabel laten eksogen (ξ) dengan notasi “X”.
- 2) Variabel manifes endogen, yaitu variabel yang merupakan refleksi dari variabel laten endogen (η) dengan notasi “Y”.

Simbol *path diagram* dari variabel teramati adalah bujur sangkar/kotak. Pemberian nama variabel teramati pada *path diagram* bisa mengikuti notasinya. (X atau Y) atau nama/kode dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner.

3. Variabel Intervening Variabel intervening adalah Variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperlemah dan memperkuat) hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

3.5.2 Model – Model dalam SEM

Di dalam SEM terdapat dua jenis model, yaitu (Wijanto, 2008, dan Hair et al., 2010):

- 1) Model Struktural

Model ini menggambarkan hubungan di antara variabel – variabel laten. Hubungan – hubungan ini umumnya *linier*, meskipun perluasan SEM memungkinkan untuk mengikutsertakan hubungan *non-linier*. Sebuah hubungan di antara variabel – variabel laten serupa dengan sebuah persamaan regresi linier di antara variabel – variabel laten tersebut. Parameter yang menunjukkan regresi variabel laten endogen pada variabel laten eksogen yang lain diberi label γ (*gamma*), sedang

untuk regresi variabel laten endogen pada variabel laten endogen yang lain diberi label β (beta).

2) Model Pengukuran

Dalam SEM, setiap variabel laten biasanya mempunyai beberapa ukuran atau variabel teramati atau indikator. Muatan-muatan faktor atau *loadings factor* yang menghubungkan variabel – variabel laten dengan variabel – variabel teramati diberi label λ (lambda). SEM mempunyai dua matrik X Y lambda yang berbeda, yaitu satu matrik pada sisi X dan matrik lainnya pada sisi Y. Notasi λ pada sisi X adalah λ_X (lambda X) sedangkan pada sisi Y adalah λ_Y (lambda Y).

3.5.3. Tahapan dalam Prosedur SEM

Prosedur SEM secara umum akan mengandung tahap-tahap sebagai berikut (Wijanto, 2008, Ghazali, I dan Fuad, 2014 dan Hair et al., 2010):

➤ Spesifikasi model (*model specification*)

Tahap ini berhubungan dengan pembentukan model awal persamaan struktural, sebelum dilakukan estimasi. Model awal ini diformulasikan berdasarkan suatu teori atau penelitian relevan sebelumnya.

➤ Identifikasi (*Identification*)

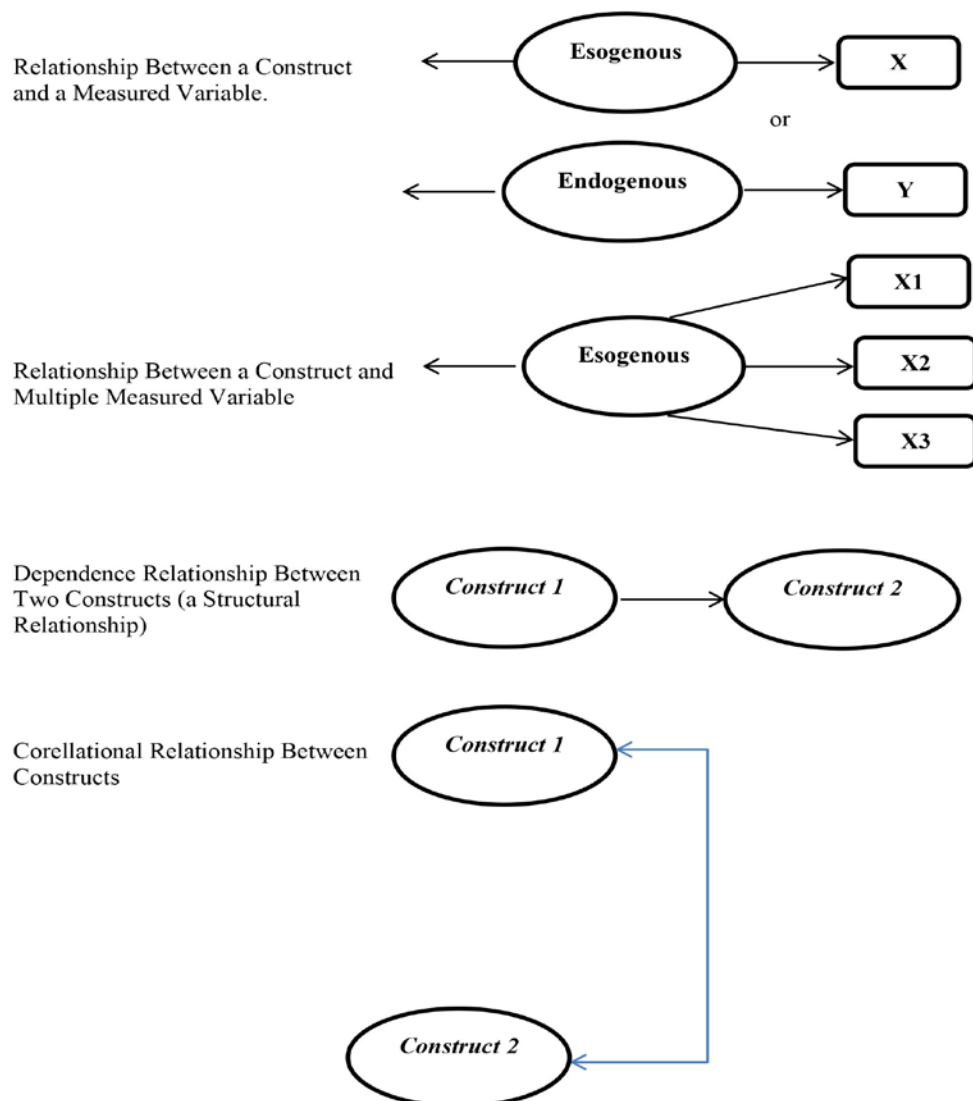
Tahap ini berkaitan dengan pengkajian tentang kemungkinan diperoleh nilai yang unik untuk setiap parameter yang ada di dalam model dan kemungkinan persamaan simultan tidak ada solusinya.

➤ Estimasi (*Estimation*)

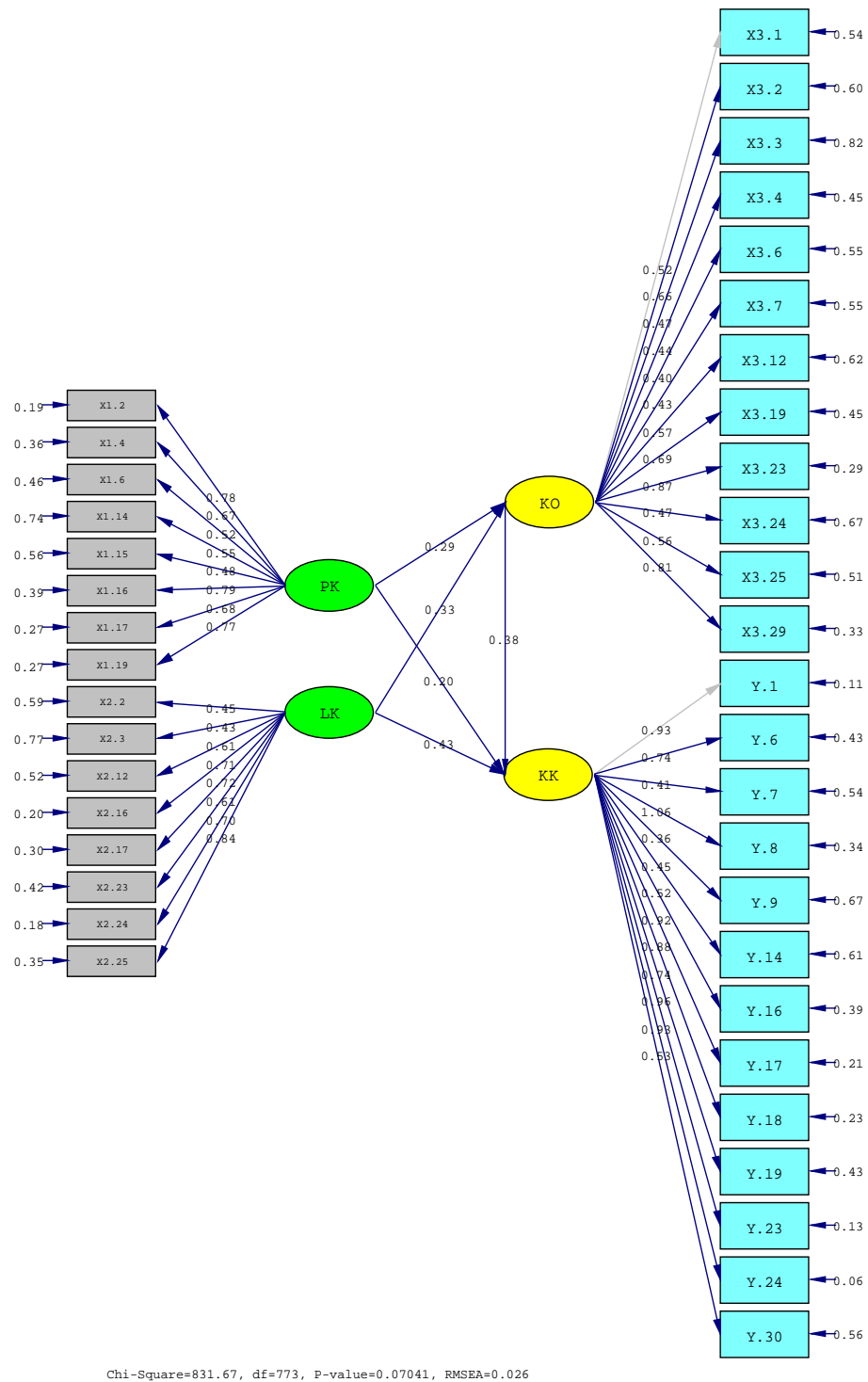
Pada tahap ini berkaitan dengan estimasi terhadap model untuk menghasilkan nilai-nilai parameter menggunakan salah satu metode estimasi yang tersedia.

Gambar 3.1.

Common Type of Theoretical relationships in an SEM Model



Sumber: Hair et al., 2010



Gambar 3.2.
Diagram Model Penelitian

X1 (PK) = Perkembangan Karir
X2 (LK) = Lingkungan Kerja

X3 (KO) = Komitmen Organisasi
Y (KK) = Kepuasan Kerja

3.5.4 Pengukuran GOF (*Goodness of Fit*)

Tahapan ini akan memeriksa tingkat kecocokan antara data dengan model validitas dan reliabilitas model pengukuran, signifikan koefisien dari model struktural (Wijanto, 2008).

Uji kecocokan keseluruhan model berkaitan dengan analisis terhadap *Goodness of Fit (GOF)* statistik yang dihasilkan oleh program. Menurut Hair et al. (2010) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
- Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
- Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

Menurut Malhotra (2010) dan Hair et al. (2010), pengukuran GOF dibagi menjadi 3 kelompok yaitu *absolute fit indices*, *incremental fit indices* dan *parsimony fit indices*, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. *Absolute fit Indices*

Digunakan untuk menentukan derajat prediksi (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian. Ukuran ini mengandung ukuran-ukuran yang mewakili sudut pandang *overall fit*. Ukuran – ukuran yang bisa digunakan untuk mengevaluasi SEM adalah sebagai berikut (Malhotra, 2010 dan Ghozali, I. dan Fuad, 2014):

a. *Chi – Square (X²)*

Nilai *Chi Square* ini menunjukkan adanya penyimpangan antara *sample covariance matrix* dan model (*fitted*) *covariance matrix*. Namun nilai *Chi Square* ini akan valid apabila asumsi normalitas data dipenuhi

dan ukuran sample besar. *Chi Square* ini merupakan ukuran mengenai buruknya fit suatu model. Nilai *Chi Square* sebesar 0 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna (*perfect fit*).

b. *Goodness of Fit Index (GFI)*

GFI merupakan suatu ukuran mengenai ketetapan model dalam menghasilkan *observed matrix kovarian*. Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $GFI \geq 0,90$ adalah *good fit*, sedangkan $0,80 \leq GFI \leq 0,90$ adalah *marginal fit*.

c. *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*

AGFI adalah perluasan dari GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari *null/ independence/ baseline* model dengan *degree of freedom* dari model yang dihipotesiskan atau diestimasi. Nilai AGFI berkisar antara 0 – 1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $AGFI \geq 0,90$ adalah *good fit*, sedangkan $0,80 \leq AGFI \leq 0,90$ adalah *marginal fit*.

d. *Root Mean Square Residual (RMR)*

Residual rata – rata antara matrik (kovarian) teramati dan hasil estimasi.

e. *Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR)*

Merupakan nilai standarisasi dari *root mean square residual* dan membantu dalam membandingkan hubungan antar model. Nilai yang rendah dari SRMSR mengindikasikan kecocokan model yang baik, dan nilai $SRMR \leq 0,05$ adalah yang dianjurkan.

f. *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

Rata-rata perbedaan *per degree of freedom* yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel. $RMSEA \leq 0,08$ adalah good fit, sedangkan $0,08 < RMSEA < 0,01$ adalah marginal fit.

2. *Incremental Fit Indices*

a) *Normed Fit Index (NFI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $NFI \geq 0,90$ adalah good fit, $0,08 \leq NFI \leq 0,90$ adalah marginal fit.

b) *Non – Normed Fit Index (NNFI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, $NNFI \geq 0,90$ adalah good fit, $0,08 \leq NNFI \leq 0,90$ adalah marginal fit.

c) *Comparative Fit Index (CFI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0,90$ adalah *good fit*, $0,08 \leq CFI \leq 0,90$ adalah marginal fit.

d) *Tucker Lewis Index (TLI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $TLI \geq 0,90$ adalah *good fit*, $0,08 \leq TLI \leq 0,90$ adalah *marginal fit*.

e) *Relative Fit Index (RFI)*

Nilai berkisar antara 0 – 1, dengan nilai yang lebih tinggi adalah lebih baik. $RFI \geq 0,90$ adalah *good fit*, $0,08 \leq RFI \leq 0,90$ adalah *marginal fit*.

3. *Parsimony Fit Index*

a. *Parsimony Goodness of Fit (PGFI)*

Spesifikasi ulang dari GFI, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan parsimony yang lebih besar. Ukuran ini digunakan untuk perbandingan di antara model – model. Nilai dari PGFI berkisar antara antara 0 – 1.

b. *Parsimony Normed Fit Index (PNFI)*

Spesifikasi ulang dari NFI, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan *parsimony* yang lebih besar.

3.5.5. Pengukuran Validitas dan Reabilitas

Kuisisioner sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi setiap item dengan total item. Apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi pertanyaan. Dalam pengujian ini digunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Apabila tingkat signifikansi nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Menurut Azwar (2009:5) menyatakan uji validitas dimaksudkan untuk melihat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Azwar (2009:87) menyatakan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Oleh karena penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam bentuk skala Likert yang menghasilkan data interval, maka pengujian validitas menggunakan rumus statistic korelasi *Product Moment* dari Pearson, sedangkan uji reabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Pengelolaan data untuk pengujian dilakukan dengan program *Structural Equation Modeling* (SEM) – Lisrel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa SEM merupakan representasi dari analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori.

Menurut Wijanto, 2008, Ghazali, I, dan Fuad, 2014 dan Hair et al., 2010, untuk mengukur reliabilitas dan validitas dalam SEM digunakan *composite reliability measure* (ukuran reliabilitas komposit) dan *average variance extract* (rata-rata ukuran ekstrak varian).

Reliabilitas komposit suatu konstruk dapat dihitung dengan rumus:

$$Construct\ Reliability\ (CR) = \frac{(\sum Std\ Loading)^2}{(\sum Std\ Loading)^2 + \sum e_i} \quad (3.1)$$

Di mana nilai dari *standardized loading factor* dapat di peroleh secara langsung dari output program LISREL., dan e_i adalah measurement error untuk setiap indikator atau variabel teramati.

Ekstrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator – indikator (variabel teramati) yang dijelaskan oleh variabel laten. Pengukuran yang digunakan untuk melihat konvergen validitas laten. Pengukuran yang digunakan untuk melihat konvergen validitas atau ekstrak varian adalah sebagai berikut:

$$Variance\ Extracted\ (VE) = \frac{(\sum Std\ Loading)^2}{(\sum Std\ Loading)^2 + \sum e_i} \quad (3.2)$$

Atau dapat juga dihitung dengan (Hair et al., 2010):

$$Variance\ Extracted\ (VE) = \frac{\sum Std\ Loading^2}{N} \quad (3.3)$$

Di Mana N adalah banyaknya variabel teramati dari model pengukuran (Hair et.al., 2010), yang menyatakan bahwa sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik adalah jika:

1. Nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,07$, dan
2. Nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,05$.

3.5.6 Uji Prasyarat Analisis

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau

dengan melihat histogram dari residualnya.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi *normalitas*.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov smirnov* dimana nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed) $> 0,05$ dikatakan data berdistribusi normal dan sebaliknya data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila signifikansi $< 0,005$ (Husein Umar, 2010:77).

Hipotesis dalam pengujian ini sebagai berikut:

H₀: Data residual terdistribusi normal.

H₁ : Data residual tidak terdistribusi normal.

b) Uji Hipotesis

1) Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$.

Sehingga rumus umum dari regresi berganda yang dikutip dalam Sugiono (2014:275) yaitu :

$$X_2 = \beta X_2 X_1 + \varepsilon_1$$

$$X_3 = \beta X_3 X_1 + \beta X_3 X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y = \beta Y X_1 + \beta Y X_2 + \beta Y X_3 + \varepsilon_3$$

Y = Variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja

X1 = Variabel independen, yaitu Pengembangan Karir

X2 = Variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja

X3 = Variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi

β (beta) = Koefisien yang mengukur hubungan antar variabel endogen (dependen)

e = Standar *error*

2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Edy Supriyadi, 2014:59).

3) Uji t (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima (Edy Supriyadi, 2014:90).