

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Unit analisis dalam penelitian adalah cakupan yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam hal ini, unit analisis diartikan sebagai suatu yang berkaitan dengan fokus mengenai sesuatu yang akan diteliti.

Pada penelitian ini unit analisisnya yaitu seluruh ASN Kementerian Pertahanan pada empat Biro (Biro Kepegawaian, Biro Tata Usaha, Biro Hukum dan Biro Perencanaan), Inspektorat Jenderal (Itjen) dan Badan Sarana Pertahanan (Baranahan). Penelitian ini dilakukan di Kementerian Pertahanan Jalan Merdeka Barat Nomor 13 – 14 Jakarta Pusat. Dilihat dari waktunya maka penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *cross sectional* yaitu data diambil pada waktu periode tertentu. Waktu Penelitian ini dimulai awal bulan September 2018 sampai dengan penyelesaian tesis yaitu kurun waktu 5 bulan.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari subyek yang ingin diteliti atau subyek yang menjadi fokus perhatian peneliti, sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiono (2012), populasi yaitu wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Kementerian Pertahanan pada empat Biro (Biro Kepegawaian, Biro Tata Usaha, Biro Hukum dan Biro Perencanaan), Inspektorat Jenderal (Itjen) dan Badan Sarana Pertahanan (Baranahan) yang berjumlah 496 orang.

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Berdasarkan Proporsi Populasi

No	Satuan Kerja	Jumlah ASN
1	Ropeg	64
2	Roren	47
3	Rokum	37
4	Rotu	78
5	Itjen	73
6	Baranahan	197
Jumlah		496

Sumber: Data Biro Kepegawaian, 2018

Sampel diambil dari populasi penelitian, karena jumlah yang banyak membutuhkan waktu yang lama atau membutuhkan biaya yang besar. Maka proses dalam penentuan sampel merupakan hal yang penting karena harus didapatkan sampel yang akurat dan tepat (Hartono, 2016). Semakin dekat jumlah sampel dengan populasi maka akan semakin baik karena akan mengurangi terjadinya bias dalam penelitian dan lebih akurat hasil penelitiannya.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin sebagai berikut:

Di mana:

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

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : residual/ galat penelitian

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

$$\eta = \frac{496}{1 + (496 \times 0.05^2)} = \frac{496}{2,24} = 221$$

Dari hasil perhitungan, diketahui besaran sampel penelitian sebanyak 221, dengan galat penduga 5 persen. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Dalam konteks penelitian ini, penelitian ini menganalisis pengaruh variabel terhadap variabel lain.

Kekuatan statistik dari analisis menggunakan SEM (*Struktural Equation Modeling*) dipengaruhi oleh beberapa faktor (misalnya, derajat kebebasan, ukuran sampel, korelasi antar parameter) yang mungkin berbeda dari satu indeks fit atau uji statistik berikutnya (Hoyle, 2012). Menurut Kline (2011) & Grozi (2012), sampel yang ideal untuk sebuah penelitian dengan model yang sederhana dibutuhkan antara 100-200 sampel. Analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah parameter yang digunakan. Karena penelitian ini memiliki 18 parameter atau indikator dan 51 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 menggunakan data kuantitatif yakni berbentuk angka (Sugiono, 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 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 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.

Dalam hal variabel yang diteliti ada dua macam yaitu: (1) variabel bebas atau independen dan (2) variabel terikat/dependen. Variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dan variabel bebas

perantara yaitu Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y). Variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam permodelan persamaan struktural (SEM), variabel dependen disebut sebagai variabel terikat (Sugiono, 2012).

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

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara mendatangi instansi yang menjadi objek dalam penelitian yaitu Kementerian Pertahanan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner yaitu daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Selanjutnya, kuesioner tersebut disampaikan secara langsung kepada responden. Cara ini dilakukan agar singkat dalam pengambilan datanya. Pernyataan dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Lebih jelasnya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemberian Skor Pada Model Likert

Kode	Keterangan	Bobot Penilaian
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi:

➤ Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebar.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

3.4.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau (*organizational culture*) sebagai sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. 7 dimensi yang dipergunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi. Ketujuh dimensi tersebut adalah:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko;
- 2) Perhatian ke hal rinci, sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan dan analisis)
- 3) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukan pada teknik dan proses;

- 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang didalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, sejauhmana kegiatan diorganisasikan kepada tim, bukan individu-individu;
- 6) Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif dan bukannya bersantai-santai;
- 7) Kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan pada dipertahankannya status quo daripada perubahan.

3.4.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Ada 3 dimensi yang diikuti masing-masing dengan indikator dalam pengembangan karir yakni :

1. Dimensi prestasi kerja diuraikan menjadi 2 indikator penelitian yakni promosi dan mutasi.
2. Dimensi dukungan rekan kerja diuraikan menjadi 1 indikator penelitian yakni perlakuan yang adil dalam berkarir.
3. Dimensi kesempatan untuk tumbuh diuraikan menjadi 2 indikator penelitian yakni mengikuti pelatihan dan Pendidikan

3.4.3 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu sikap positif dari seseorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi 5 aspek sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran / Gaji
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

3.4.4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi memiliki 3 dimensi yaitu *Affective commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* lebih jelasnya sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen ini terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional

2. *Continuance Commitment*

Komitmen berkesinambungan didefinisikan sebagai dedikasi para anggota organisasi untuk mempertahankan hidupnya di dalam organisasi. Komitmen ini muncul apabila karyawan akan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative Commitment*

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, definisi operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sub Indikator
Budaya organisasi (X1) Dasar Teori: Robbins & Coulter (2010)	Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak	1) Inovasi dan pengambilan resiko	BO 1 Saya dituntut untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan
			BO2 Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya
		2) Perhatian hal rinci ke	BO3 Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat

			BO4 Atasan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan
		3) Orientasi hasil	BO5 Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal
			BO6 Organisasi memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal
		4) Orientasi orang	BO7 Atasan tidak membedakan bawahan yang satu dengan yang lainnya dalam pembagian tugas
			BO8 Saya senang dengan pekerjaan yang saya jalani karena memberikan manfaat bagi organisasi
		5) Orientasi tim	BO9 Pegawai diwajibkan dapat membagi pekerjaan dengan rekan kerjanya
			BO10 Atasan secara aktif mendorong masing-masing bagian untuk saling berkerjasama
		6) Keagresifan	BO11 Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya
			BO12 Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik
		7) Kemantapan	BO13 Saya nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini
			BO14 Organisasi memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawainya.

<p>Pengembangan Karir (X2) Dasar Teori: Rivai (2006)</p>	<p>Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.</p>	<p>1) Prestasi Kerja</p>	<p>PK1 Atasan mempromosikan bawahannya karena memiliki <i>skill</i> yang bisa diandalkan</p>
			<p>PK2 Pegawai yang berprestasi sangat dihargai oleh organisasi</p>
			<p>PK3 Organisasi memberikan ijin kepada pegawai yang ingin mutasi ke Satker lain untuk mengembangkan karir</p>
			<p>PK4 Organisasi melakukan mutasi horizontal berupa <i>job rotation</i> agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya</p>
		<p>2) Dukungan rekan kerja</p>	<p>PK5 Organisasi tidak membedakan pegawai lama dan baru untuk mengembangkan karir</p>
			<p>PK6 Organisasi memberikan kesempatan yang sama dalam memilih karir baik pegawai laki-laki maupun perempuan</p>
			<p>PK7 Atasan mempromosikan bawahannya yang bisa diandalkan</p>
		<p>3) Kesempatan untuk tumbuh</p>	<p>PK8 Organisasi memberikan kemudahan untuk pegawai mendapatkan diklat sesuai dengan bidang pekerjaannya</p>
			<p>PK9 Organisasi memberikan keterampilan tambahan misalnya diklat bahasa asing untuk meningkatkan <i>skill</i>-nya</p>
			<p>PK10 Organisasi memberikan informasi mengenai syarat yang harus dipenuhi untuk naik jabatan</p>

			PK11 Organisasi memberikan ijin kepada pegawai yang ingin mutasi ke Satker lain untuk mengembangkan karir
Kepuasan kerja (X3) Dasar Teori: Luthans (2013)	Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.	1) Pekerjaan itu sendiri	KK1 Saya puas dengan pekerjaan pekerjaan saya saat ini
			KK2 Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya
			KK3 Saya diberikan kebebasan oleh atasan untuk mengerjakan pekerjaan saya
			KK4 Saya bangga terhadap pekerjaan saya.
		2) Pembayaran/ Gaji. penggajian.	KK5 Saya puas dengan penghasilan yang saya terima jika dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan
			KK6 Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab
			KK7 Saya puas dengan tunjangan dan bonus yang diberikan kepada pegawai .
		3) Kesempatan promosi	KK8 Saya nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.
			KK9 Promosi yang dilakukan organisasi memotivasi pegawai agar lebih berkembang dan maju
			KK10 Organisasi menyediakan pengembangan jalur karir yang jelas kepada pegawainya

		4) Pengawasan	<p>KK11 Pada saat bekerja, atasan bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan</p> <p>KK12 Atasan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan</p>
		5) Rekan kerja	<p>KK13 Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik</p> <p>KK14 Rekan kerja saya selalu siap membantu pekerjaan rekan kerja lainnya.</p> <p>KK15 Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.</p>
Komitmen organisasi (Y) Dasar Teori: Meyer dan Allen (2006)	Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.	1) <i>Affective Commitment</i>	<p>KO1 Saya yakin kebutuhan saya dapat terpenuhi dengan terus bekerja di organisasi ini.</p>
			<p>KO2 Saya senang menghabiskan sisa karir sampai pensiun pada organisasi ini.</p>
			<p>KO3 Saya terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja</p>
			<p>KO4 Organisasi tempat saya bekerja saat ini sangat berarti bagi saya.</p>
		2) <i>Continuance Commitment</i>	<p>KO5 Saya tetap bekerja dalam organisasi karena tidak yakin organisasi lain bisa memberi benefit yang lebih baik</p> <p>KO6 Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di organisasi ini ialah jika saya meninggalkan organisasi maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi saya yang tidak didapat dari organisasi lain</p>

			KO7 Saya tetap bekerja dalam organisasi karena pilihan bekerja di tempat lain terbatas.
			KO8 Jika saya keluar dari organisasi maka kerugian yang saya alami lebih besar dari manfaat yang saya dapatkan.
		3) <i>Normative Commitment</i>	KO9 Saya percaya bahwa loyalitas pada organisasi adalah faktor penting.
			KO10 Saya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi.
			KO11 Tidak etis jika saya keluar dari organisasi karena ada tawaran yang lebih baik.

3.5 Metode Analisis Data

Data yang digunakan selanjutnya akan diolah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Wijanto (2007;10) *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariate yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Data diolah dengan software AMOS 24 untuk menguji reliabilitas, validitas, estimasi data struktural model dalam menguji hipotesis.

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Semakin tinggi validitas maka pengujian tersebut semakin mengenai sasarannya. Pengujian validitas konstruk (indikator) dilakukan *melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Menurut Hair *et al* (1998), uji validitas dengan uji CFA yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya. Hasilnya memenuhi kriteria yaitu apabila nilai *Critical Ratio (CR)* $> 1,96$ dengan *Probability (P)* $< 0,05$

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah uji instrumen diujikan validitasnya, maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Menurut sugiono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Adapun metode uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Metode ini telah memberikan batasan jika koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) mendekati angka 1 sangat baik, variabel dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$ artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,60 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

3.5.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji ini perlu dilakukan baik normalitas untuk data tunggal (*univariat*) maupun normalitas seluruh data (*multivariat*).

Dalam *output* AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan nilai kritis $\pm 2,58$. Jika nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal.

3.5.4 Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Analisis *structural equation model* digunakan untuk mengestimasi beberapa persamaan regresi terpisah namun memiliki hubungan simultan. Berdasarkan penggunaan analisis tersebut maka dalam analisis ini akan terdapat lebih dari satu variabel dependen dan variabel ini dimungkinkan menjadi variabel independen bagi variabel dependen lainnya. Penggunaan model *structural equation model* (SEM) untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga apabila ada perubahan pada salah satu variabel maka variabel lainnya akan berubah. Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu:

- a. Analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
- b. *Regression Weight* pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel yang diteliti saling berpengaruh.

Menurut Hair *et al*, ada beberapa langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu:

1. Spesifikasi model (*model specification*)

Pada tahap awal adalah pembentukan model awal dengan membentuk

hubungan antar variabel berdasarkan hubungan kausalitas antar variabel. Model diformulasikan berdasarkan asumsi bahwa beberapa variabel yang terbentuk dari suatu teori atau penelitian sebelumnya.

2. Identifikasi (*identification*)

Tahapan ini berkaitan dengan pengkajian tentang kemungkinan diperolehnya nilai yang unik untuk setiap parameter yang ada didalam model dan kemungkinan persamaan simultan tidak ada solusinya. Pada program AMOS 24 akan menghasilkan beberapa solusi atas sistem persamaan yang menghubungkan varians dan kovarians manifest terhadap parameter modelnya. Hal tersebut untuk memperbaiki setiap angka pada matrik kovarian disuatu model.

3. Estimasi (*Estimation*)

Pada bagian ini prosesnya adalah mengestimasi model untuk mendapatkan parameter nilai sesuai dengan metode estimasi yang telah disediakan. Hal ini tergantung dari variabel yang akan dianalisis dan karakteristik suatu model. Program SEM AMOS 24 yang digunakan untuk mengestimasi model penelitian ini adalah teknik estimasi *Maximum Likelihood Estimation*.

4. Uji Kecocokan (*testing fit*)

Tahap ini berkaitan dengan pengujian kecocokan antara model dengan data. Beberapa kriteria ukuran kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) dapat menggunakan langkah ini.

- a. *Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-of value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$.
- b. *Goodness of Fit Indeks* (GFI) mempunyai sensitifitas dengan jumlah sampel yang ditentukan, hasil indeks GFI mendeskripsikan kesesuaian model yang telah dihitung dari residual kuadrat dibandingkan data sebenarnya. Nilai indeks GFI antara 0 sampai dengan 1, jika nilai indeks GFI semakin mendekati 1, maka semakin baik, sehingga jika $GFI > 0,90$ semakin baik (*good fit*), sedangkan $0,50 < GFI < 0,90$ maka dikatakan *medium fit*.
- c. *CMIN/DF* adalah *Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. *CMIN/DF* tidak lain adalah statistik *chi-square* X^2 dibagi DF-nya disebut X^2 relatif kurang dari 2,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- d. *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) merupakan kriteria dari struktur model kovarian dengan pertimbangan meminimalisir kesalahan populasi. Sebuah model bisa disebut baik (*good fit*) jika indeks $< 0,08$.

e. *Tucker Lewis Indeks (TLI)*

TLI merupakan alternatif *incremental fit indeks* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. TLI untuk mengetahui masalah yang muncul dari kompleksibilitas model. Nilai TLI dikatakan baik jika nilai $TLI > 0,90$ semakin baik (*good fit*), sedangkan $0,50 < TLI < 0,90$ maka dikatakan *medium fit*.

f. *Comparative Fit Index (CFI)* adalah sama seperti TLI dengan indeks kesesuaian *incremental*. Indeks CFI merupakan indeks yang direkomendasikan karena tidak berpengaruh pada jumlah sampel yang besar maupun yang kecil. Nilai CFI dikatakan *good fit* jika diatas 0.90 sedangkan *medium fit* ketika berada diantara 0.50-0.90.

Kriteria pengujian keselarasan model persamaan struktural dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Perbandingan Ukuran-Ukuran *Goodness of Fit (GOF)*

<i>GOF Index</i>	<i>Cut of Value</i>
<i>Chi-Square</i>	Diharapkan kecil
<i>Significant Probability</i>	$\geq 0,05$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,08$
TLI/NNFI	$\geq 0,95$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
AGFI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Ferdinand, 2002

5. Respesifikasi

Respesifikasi merupakan langkah berikutnya setelah uji kecocokan dilaksanakan. Pelaksanaan respesifikasi sangat tergantung kepada strategi pemodelan yang akan digunakan. Strategi pengembangan model atau *model development strategy* atau *model generating/MG*, suatu model awal dispesifikasikan dan data empiris dikumpulkan. Jika model awal tersebut tidak cocok dengan data empiris yang ada, maka model dimodifikasi dan diuji kembali dengan data yang sama. Beberapa model dapat diuji dalam proses ini dengan tujuan untuk mencari satu model.

6. Uji Sobel

Dalam uji *sobel* ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan. Menurut Ghazali (2011) suatu variabel disebut *intervening* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji *sobel* untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel *intervening* (Y1). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1.

Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh *Sobel* (*Sobel Test*). Rumus uji *sobel* adalah sebagai berikut :

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

Dengan keterangan:

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel *intervening* (Y1)

b : Jalur variabel *intervening* (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

sa : Standar error koefisien a

sb : Standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji *sobel* memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji *sobel* kurang konservatif Ghozali (2011).