

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Dalam hal ini unit analisis atau objek yang diteliti adalah Kantor Cabang pada PT Asuransi Bangun Askrida (ASKRIDA), yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi kerugian berskala nasional di Indonesia. Askrida mempunyai 28 kantor cabang dan 13 kantor pemasar yang tersebar di seluruh Indonesia.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan di PT Asuransi Bangun Askrida yang beralamat di Gedung Askrida Tower Jl. Pramuka Raya Kavling 151, Matraman, Jakarta Timur, pada bulan April 2019

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada tingkatan manajerial pada PT Asuransi Bangun Askrida (ASKRIDA). Untuk menghindari rendahnya respon terhadap kuisioner penelitian, maka kuisioner diberikan langsung kepada responden sebagai sampel.

Populasi menurut Asra dan Prasetyo (2015) adalah kumpulan seluruh unit-unit pengamatan yang menjadi objek penelitian dalam suatu

penelitian survei informasi yang diperoleh dari sampel dapat dikaitkan dengan populasi yang jelas.

Sampel menurut Nazir (2017) adalah bagian dari populasi, survey sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan simple random sampling. Probability sampling adalah suatu sampel yang ditarik sedemikian rupa, di mana suatu elemen (unsur) individu dari populasi tidak didasarkan pada pertimbangan pribadi tetapi tergantung kepada aplikasi kemungkinan (probabilitas) dan simple random sampling merupakan cara pengambilan sampel yang besarnya ditarik dari sebuah populasi yang tiap unitnya mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Untuk penelitian ini, sampel yang digunakan adalah pegawai ASKRIDA pada tingkatan manajerial yaitu Kepala Divisi, Kepala Cabang, Wakil Kepala Cabang, Kepala Pemasar dan Kepala Seksi.

Menurut Noor (2014) ukuran sampel pada SEM tidak boleh kecil karena bergantung kepada pengujian-pengujian yang sensitif terhadap ukuran sampel dan magnitude perbedaan-perbedaan matriks kovarian. Secara teori, untuk ukuran sampelnya berkisar antara 200-400 untuk model-model yang mempunyai indikator antara 10-15. Satu survei terhadap 72 penelitian yang menggunakan SEM didapatkan median ukuran sampel sebanyak 198. Sampel dibawah 100 akan kurang baik

hasilnya jika menggunakan SEM. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 230 sampel.

3.3 Metode Penelitian

Menurut Nazir (2017), metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang diberikan kepada PT Asuransi Bangun Askrida pada tingkatan manajerial yaitu Kepala Divisi, Kepala Cabang, Wakil Kepala Cabang dan Kepala Seksi.

Peneliti menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisisioner sebagai instrument penelitian.

Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah jawaban atas kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Kuisisioner dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu good corporate governance, budaya perusahaan, kepemimpinan serta perspektif balanced scorecard. Kuisisioner yang digunakan berhubungan dengan pertanyaan dibagikan kepada 230 responden, kuisisioner kemudian diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban pada responden dalam kuisisioner disebar dalam lima titik yaitu 1 sampai dengan 5. Skala 5 : sangat setuju, 4 : setuju, 3 : kurang setuju, 2 : tidak setuju dan 1 : sangat tidak setuju. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Riduwan dan Kuncoro, 2017).

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Riadi (2018), variabel terdiri atas variabel laten dan variabel indikator atau variabel manifes, variabel laten yaitu suatu entitas yang tidak teramati yang diduga melandasi variabel-variabel observasi, variabel laten terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel laten eksogenus yang identik dengan variabel bebas (independent) dan variabel laten endogenus yang identik dengan variabel terikat (dependent), sedangkan variabel manifes adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, misalnya dari skor respons subjek terhadap instrumen pengukuran.

Berdasarkan masalah utama dan hipotesis yang diajukan, variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas atau variabel independent, adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kinerja Perusahaan
2. Variabel terikat atau variabel dependen, adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam Penelitian ini, yang menjadi

variabel terikat adalah prinsip Good Corporate Governance (GCG), Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan.

3.4.1 Good Corporate Governance

Merupakan sebuah alat pengontrol manajemen dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan upaya menciptakan perusahaan yang sehat (KNKG, 2018). Prinsip-prinsip pokok GCG yang harus diterapkan antara lain :

- a. Transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
- b. Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organisasi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
- c. Responsibilitas yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
- d. Independensi perusahaan harus dikelola secara independen sehingga masing - masing organ Perusahaan beserta jajarannya tidak boleh saling mendominasi dan tidak dapat diintervensi oleh pihak manapun.
- e. Kewajaran merupakan Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku.

3.4.2 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robins dan Coulter, 2012:52). Berikut dimensi yang terdapat pada budaya perusahaan :

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko (Innovation and Risk Taking) (X2.1), tingkat seberapa jauh para anggota organisasi didorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.
- b. Perhatian pada Detil (Attention to Detail) (X2.2), tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian untuk detil.
- c. Orientasi Hasil (Outcome Orientation) (X2.3), tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.
- d. Orientasi kepada Para Individu (People Orientation) (X2.4), tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu di dalam organisasi.
- e. Orientasi Tim (Team Orientation) (X2.5), tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individual.
- f. Keagresifan (Aggressiveness) (X2.6), tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada “easy going”.
- g. Stabilitas (Stability) (X2.7), tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.

3.4.3 Kepemimpinan

Merupakan proses memimpin suatu grup dan memberikan pengaruh pada grup untuk mencapai tujuan (Lussier dan Achua, 2010). Berikut di adalah 4 dimensi kepemimpinan seseorang menurut Bass dan Avilio dalam Suwatno dan Priansa (2016) :

- a. Pengaruh ideal yaitu perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinya.
- b. Motivasi inspirasi yaitu perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang yang dipimpinya.
- c. Stimulasi intelektual yaitu pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinya.
- d. Pertimbangan individu yaitu selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perlakuan khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinya.

4.1.1 Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh pekerja baik secara positif maupun negatif untuk mencapai tujuan perusahaan (Sudaryo dan Andari, 2014). Pengukuran kinerja perusahaan dilakukan menggunakan balanced scorecard. yang dilihat dari empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Indikator Pertanyaan	Skala	Kode
1	Prinsip Good Corporate Governance	Transparansi	<p>a. Cabang mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada Kantor Pusat</p> <p>b. Prinsip keterbukaan yang dianut oleh Perusahaan tidak mengurangi kewajiban untuk memenuhi ketentuan rahasia</p> <p>c. Kebijakan Perusahaan telah tertulis dan dikomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan (stakeholders) dan yang berhak memperoleh informasi tentang kebijakan tersebut</p> <p>d. Laporan Pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG) telah disajikan secara lengkap, akurat, kini, dan telah disampaikan tepat waktu kepada shareholder (pemegang saham) dan pihak-pihak berkepentingan (stakeholders) sesuai ketentuan yang berlaku</p> <p>e. Perusahaan menyampaikan informasi produk dan jasa, menerapkan pengelolaan pengaduan nasabah dengan efektif serta memelihara data dan informasi pribadi nasabah secara memadai.</p>	Interval	PG1
		Akuntabilitas	<p>a. Perusahaan telah menetapkan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jajaran yang selaras dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi Perusahaan</p> <p>b. Seluruh jajaran Perusahaan mempunyai kompetensi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memahami perannya dalam pelaksanaan Good Corporate Governance (GCG)</p> <p>c. Perusahaan memiliki ukuran kinerja dari seluruh jajaran Perusahaan berdasarkan ukuran-ukuran yang disepakati konsisten dengan nilai perusahaan (corporate values), sasaran usaha dan strategi Perusahaan serta memiliki sistem pemberian penghargaan dan sanksi (reward and punishment system).</p> <p>d. Seluruh jajaran Perusahaan</p>	Interval	PG2

			menjalankan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) dalam setiap kegiatan usaha Perusahaan.		
		Responsibiliti	<p>a. Untuk menjaga kelangsungan usahanya, Perusahaan berpegang pada prinsip kehati-hatian (prudential practices) dan menjamin dilaksanakannya ketentuan yang berlaku.</p> <p>b. Perusahaan memiliki Pedoman, Sistem, dan Prosedur Kerja seluruh tingkatan atau jenjang organisasi Perusahaan yang tersedia secara lengkap, kini, dan sesuai dengan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku</p> <p>c. Perusahaan telah bertindak sebagai warga perusahaan yang baik (Good Corporate Citizen/GCC) termasuk peduli terhadap lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial (Corporate Social Responsibility/CSR)</p> <p>d. Perusahaan memenuhi segala liabilitasnya kepada tertanggung/pemegang polis</p> <p>e. Direksi melaporkan perkembangan kegiatan usaha secara berkala sebagai bukti pertanggungjawaban kepada pemegang saham</p> <p>f. Perusahaan telah melakukan pertanggungjawaban sosial pada lingkungan sekitarnya</p>	Interval	PG3
		Independensi	<p>a. Perusahaan memiliki kebijakan, sistem, dan prosedur penyelesaian mengenai benturan kepentingan yang mengikat seluruh jajaran Perusahaan.</p> <p>b. Seluruh jajaran Perusahaan dapat mengambil keputusan secara objektif dan bebas dari segala tekanan dari pihak manapun.</p> <p>c. Perusahaan mengungkapkan benturan kepentingan dalam setiap keputusan, dilengkapi dengan risalah rapat, telah diadministrasi dan didokumentasi dengan baik.</p>	Interval	PG4

			<p>d. Perusahaan tidak berada dalam dominasi Pihak Ketiga</p> <p>e. Perusahaan tidak terpengaruh oleh kepentingan Pihak Ketiga</p> <p>f. Perusahaan terbebas dari benturan kepentingan</p>		
		Kewajaran	<p>a. Perusahaan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh pihak-pihak berkepentingan (stakeholders) berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran (equal treatment)</p> <p>b. Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh pihak-pihak berkepentingan (stakeholders) untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan Perusahaan serta mempunyai akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip keterbukaan</p> <p>c. Etika Kerja/Etika Bisnis telah dibuat dan disebarluaskan serta dilakukan evaluasi terhadap penerapannya untuk menjaga hubungan dengan pihak lain baik dengan pemegang saham, kreditor, nasabah maupun dengan pihak berkepentingan lainnya (stakeholders)</p> <p>d. Kerjasama dengan Pihak Ketiga dilakukan secara profesional</p> <p>e. Perusahaan memberikan pelayanan yang sama kepada semua tertanggung dan pemegang polis</p>	Interval	PG5
2	Budaya Perusahaan	Inovasi dan Pengambilan Risiko	<p>a. Memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan</p> <p>b. Pimpinan mendorong meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman</p> <p>c. Pimpinan mendorong melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan</p> <p>d. Memiliki ide-ide yang inovatif</p>	Interval	BP1

			<p>dalam pekerjaan</p> <p>e. Pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan</p> <p>f. Pimpinan memberi kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>g. Pengambilan risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab</p> <p>h. Sering berhadapan dengan resiko dalam upaya menyelesaikan tugas pekerjaan</p>		
	Perhatian pada Detail	<p>a. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat</p> <p>b. Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat</p> <p>c. Pihak manajemen perusahaan memberitahukan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan</p> <p>d. Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan</p> <p>e. Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan</p> <p>f. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan</p>	Interval	BP2	
	Orientasi Hasil	<p>a. Karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal</p> <p>b. Karyawan terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>c. Karyawan berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal</p>	Interval	BP3	

			<p>d. Karyawan berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal</p> <p>e. Karyawan selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal</p> <p>f. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja</p> <p>g. Karyawan selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja</p> <p>h. Perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal</p>		
		Orientasi kepada Para Individu	<p>a. Karyawan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh</p> <p>b. Karyawan selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara</p> <p>c. Pihak manajemen perusahaan memotivasi karyawan untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada</p> <p>d. Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan</p> <p>e. Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan</p> <p>f. Pihak manajemen selalu memberi perhatian kepada karyawan</p> <p>g. Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan</p> <p>h. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan</p>	Interval	BP4

		Orientasi Tim	<p>a. Karyawan lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim</p> <p>b. Karyawan berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan</p> <p>c. Karyawan berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan</p> <p>d. Karyawan dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal</p> <p>e. Para karyawan saling percaya terhadap sesama rekan kerja</p> <p>f. Loyalitas terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan</p> <p>g. Di dalam perusahaan, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan</p> <p>h. Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama</p> <p>i. Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan</p> <p>j. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan</p>	Interval	BP5
		Keagresifan	<p>a. Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab</p> <p>b. Karyawan senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik</p> <p>c. Perusahaan ini memiliki</p>	Interval	BP6

			<p>kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah</p> <p>d. Perusahaan ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan</p> <p>e. Karyawan selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan</p> <p>f. Dalam bekerja karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan</p>		
		Stabilitas	<p>a. Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik</p> <p>b. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini</p> <p>c. Karyawan mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi</p> <p>d. Karyawan akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir</p> <p>e. Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan</p> <p>f. Perusahaan ini melakukan acara employee gathering secara rutin</p>	Interval	BP7
3	Kepemimpinan	Pengaruh ideal	<p>a. Rasa hormat dari karyawan</p> <p>b. Kepercayaan</p> <p>c. Dapat menjadi panutan</p>	Interval	PM1
Motivasi inspirasi		<p>a. Motivator</p> <p>b. Penetapan tujuan</p>	Interval	PM2	
Stimulasi intelektual		<p>a. Ide kreatif</p> <p>b. Problem solver</p>	Interval	PM3	

		Pertimbangan individu	a. Pengembangan karir b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik c. Hubungan dengan bawahan	Interval	PM4
4	Kinerja Perusahaan	Perspektif Proses Pembelajaran dan Pertumbuhan	a. Employee Turnover b. Absensi Pegawai c. Jumlah Pelatihan Pegawai	Interval	KP1
		Perspektif Proses Bisnis Internal	a. Pertumbuhan Premi Bruto b. Jumlah produk c. Jumlah kantor operasional	Interval	KP2
		Perspektif Pelanggan	a. Jumlah nasabah loyal b. Jumlah nasabah baru c. Jumlah nasabah yang klaim	Interval	KP3
		Perspektif Keuangan	a. ROA b. Hasil Underwriting c. Profit Margin	Interval	KP4

4.2 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu suatu pernyataan mengenai suatu populasi yang didasarkan pada informasi dari sampel random yang diambil dari populasi itu. Statistik inferensial terbagi menjadi dua, yaitu parametrik dan non parametrik. Penelitian ini menggunakan tipe data parametrik. Untuk analisis internal dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

4.2.1 Validitas dan Reliabilitas Data

Menurut Noor (2014), dalam uji validitas terdapat beberapa pokok, yaitu sebagai berikut :

- Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.

- Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%.
- Jika $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka butir soal tersebut valid.

Validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu instrument yang digunakan untuk mengukur suatu konsep tertentu menurut Sekaran dan Bougie (2016). Suatu instrument dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrument tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya instrument tersebut. Indikator suatu konstruk laten harus memiliki proporsi varian yang tinggi yang disebut convergent validity. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai factor loading-nya. Nilai factor loading yang tinggi menunjukkan bahwa mereka converge pada satu titik. Nilai standardized loading estimate harus sama dengan 0,50 atau lebih dan idealnya adalah 0,70 (Ghozali, 2017).

Selain melihat standardized factor loading, kita perlu melihat variance extracted. Dalam confirmation factor analysis, prosentase AVE antar item merupakan ringkasan convergent indicator. Nilai $AVE \geq 0,50$ menunjukkan adanya convergent yang baik. Nilai AVE harus dihitung untuk setiap konstruk laten. AVE dapat dihitung dengan menggunakan nilai standardized loading dengan rumus sebagai berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^n Var(\varepsilon_i)}$$

Menurut Noor (2014) Uji reliabilitas adalah uji keandalan yang pengukurannya menggunakan Alfa Cronbach yaitu koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu dengan yang lainnya. Uji reliabilitas dan SPSS itu sendiri memberikan fasilitas pengukuran reliabilitas ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner. Kuisisioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
- Jika nilai alpha > 0.60 maka disebut reliable
- Rumus Cronbach Alpha (α) :

$$r = \frac{k}{k-1} (1 - \sum \sigma_i^2)$$

Dimana :

r = koefisien Cronbach Alpha

k = jumlah butir pertanyaan (soal)

σ_i^2 = varian per butir pertanyaan

σ^2 = varian skor tes

Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien α berada diantara 0,7 – 0,9, begitu juga sebaliknya data akan dianggap memiliki tingkat reliabel rendah jika koefisien α kurang dari 0,5. Jika nilai

koefisien data semakin mendekati nilai 1, maka data dianggap memiliki nilai reliabilitas semakin baik (Sekaran dan Bougie, 2016).

4.2.2 Analisis Inferensial

Metode analisis inferensial merupakan tahap pengolahan data yang digunakan untuk mengolah data pada sampel dari populasi yang ada. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode SEM (Struktural Equation Modeling). Menurut Noor (2014). “SEM (Struktural Equation Modeling) adalah teknik statistik untuk mengukur dan memperkirakan hubungan kausal dengan menggunakan kombinasi data statistik dan asumsi kausal kualitatif. SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistika yang biasanya digunakan dalam bentuk-bentuk model sebab akibat, SEM memiliki karakteristik yang bersifat sebagai teknik analisis untuk lebih menegaskan daripada menerangkan, SEM mengestimasi secara simultan sekelompok persamaan regresi berganda, yang memiliki hubungan saling ketergantungan melalui model struktural yang diaplikasi dengan program statistik. Menurut Riadi (2018), SEM memiliki dua komponen utama yaitu komponen pengukuran dan komponen struktural. Komponen pengukuran memncerminkan hubungan antara variabel laten, konstruksi atau faktor-faktor dan indikator yang nyata, atau variabel yang diamati, sedangkan komponen struktural mencerminkan hubungan antara variabel laten, konstruksi atau faktor sendiri.

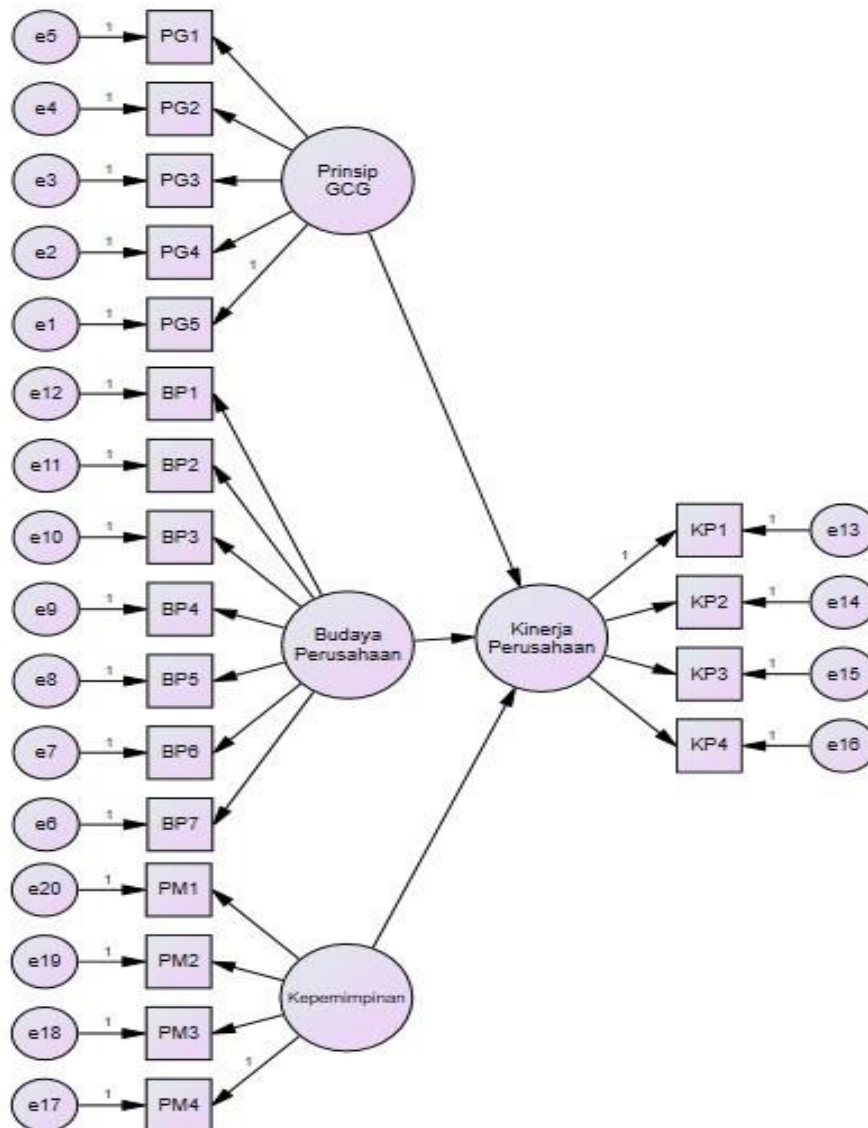
a Model Pengukuran

Model pengukuran adalah model hubungan antara beberapa variabel atau indikator yang menunjukkan bagaimana variabel-variabel manifest/observed variabel (indikator) tersebut merepresentasikan konstruksi laten untuk diukur, yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruksi laten melalui analisis faktor confirmatory atau Confirmatory Factor Analysis (CFA).

b Spesifikasi Model Persamaan Struktural

Spesifikasi model adalah tahap pembentukan model yang mencakup :

1. Spesifikasi model pengukuran, yaitu aktivitas untuk mendefinisikan variabel manifest yang merupakan indikator dari variabel laten
2. Spesifikasi model struktural, yaitu aktivitas untuk mendefinisikan hubungan kausal antar variabel laten berdasarkan konstruksi teori yang mendukungnya.
3. Menyusun model penelitian SEM secara menyeluruh yang merupakan gabungan antara model pengukuran dan model struktural.



Gambar 3.1
Model Persamaan Struktural

c. Identifikasi Model Persamaan Struktural

Setelah melakukan aktivitas spesifikasi model menyeluruh terhadap model yang disetimas, langkah selanjutnya adalah identifikasi model penelitian. Proses identifikasi adalah aktivitas untuk mengetahui Derajat Kebebasan (Degree of Freedom) yang dianjurkan dalam SEM.

$$df = \sum \text{Data yang diketahui} - \sum \text{Matriks Parameter Estimasi}$$

d. Metode Estimasi

Salah satu metode estimasi yang dominan dalam SEM adalah Maximum Likelihood Estimator (MLE), juga sering disebut Full Information Maximum Likelihood (FIML) estimator. Tujuan fungsi MLE adalah untuk menentukan rasio likelihood terhadap model struktur saturasi normal per observasi. Uji Goodness of fit disediakan sebagai tes rasio likelihood terhadap model saturasi, uji ini bertujuan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data sampel atau tidak. Suatu model dikatakan fit apabila matriks kovarian sampel tidak jauh berbeda dengan matriks kovarian estimasi.

Tabel 3.2 Rangkuman Ukuran Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Ukuran GOF	Tingkat Kecocokan Yang Bisa Diterima
N	N > 200 menunjukkan ukuran sampel mencukupi untuk mengestimasi model
Statistic Chi-Square	$0.05 \leq p \leq 1.00$
NCP	Semakin kecil semakin baik
GFI	> 0.90
SRMR	≤ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
NFI	> 0.90
AGFI	> 0.89
IFI	> 0.90
CFI	> 0.97
PGFI	0-1

Sumber : Riadi (2018)

e. Memeriksa Kembali Hasil Estimasi

Setelah model di estimasi langkah berikutnya adalah memeriksa kembali hasil estimasi, karena tidak tertutup kemungkinan hasil estimasi tersebut masih banyak mengandung kesalahan. Menurut Riadi (2018) kita harus mencermati hasil estimasi dengan bijak dan melakukan langkah – langkah perbaikan, diantaranya :

1. Periksa kembali input data yang digunakan

Hindari adanya data pencilan (outlier). Outlier adalah data pengamatan yang tidak konsisten yang terlalu jauh baik dibawah maupun diatas rata-rata. Data ini sangat berpengaruh pada ukuran goodness of fit, sehingga sebaiknya dikeluarkan dari data input.

2. Perlakukan data sesuai jenisnya

3. Gunakan metode estimasi yang tepat

4. Lakukan modifikasi model

Modifikasi yang dimaksud adalah prosedur untuk membebaskan salah satu parameter agar nilai statistik Chi-Square diharapkan dapat berkurang. Ada tiga cara melakukan modifikasi model yaitu mereduksi bentuk persamaan, menambahkan jalur dari variabel laten ke variabel manifes tertentu dan mengorelasikan atau membebaskan error variance antar variabel manifes.