

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan se-Kota Bekasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Obyek penelitian seluruh pegawai dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berada di masing-masing Kecamatan se-Kota Bekasi.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi diartikan keseluruhan dari subyek yang ingin diteliti atau subyek yang menjadi fokus perhatian peneliti, sama halnya seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari lebih lanjut dan kemudian ditarik kesimpulan.

Pada penelitian ini, populasi pegawai Kecamatan Kota Bekasi yang terdiri dari 12 Kecamatan berjumlah 303 orang dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil), sedangkan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 200

orang berstatus PNS. Hal ini berdasarkan pendapat Hair Jr *et al.* (2010) rentang penggunaan ukuran sampel diantara 100 sampai 200 sehingga peneliti memutuskan mengambil sampel 200 orang pada penelitian ini yang berada pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Sampel

No	Penempatan Pegawai	Sampel
1	Kecamatan Bekasi Timur	16
2	Kecamatan Bekasi Utara	17
3	Kecamatan Bekasi Barat	17
4	Kecamatan Bekasi Selatan	16
5	Kecamatan Medan Satria	17
6	Kecamatan Pondokgede	17
7	Kecamatan Jatiasih	17
8	Kecamatan Jatisampurna	17
9	Kecamatan Pondok Melati	16
10	Kecamatan Bantargebang	17
11	Kecamatan Rawalumbu	16
12	Kecamatan Mustikajaya	17
	Jumah	200

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Penggunaan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan subjek penelitian yang dianggap mewakili populasi dan biasanya disebut responden penelitian (Supardi, 2013). Pada tabel 3.1 diatas, pengambilan sampel di setiap kecamatan tidak sama jumlahnya dikarenakan setiap kecamatan memiliki jumlah pejabat dan staf yang berbeda-beda oleh karena itu pada penelitian ini pengambilan sampel secara acak (*random sampling*).

3.3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausal. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun suatu gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam konteks penelitiannya. Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian hipotesis atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut masalah penelitian. Pendekatan kausal merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)

Dalam perencanaan suatu penelitian, perumusan masalah dan penyusunan hipotesis digunakan kerangka teoritis mengenai variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang diambil dari berbagai literatur dan jurnal. Sedangkan untuk mengkaji seluruh masalah dalam penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner dan data yang telah diolah. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan penelitian melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

3.4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ada tiga variabel , yaitu variabel bebas (*Independent variable*), variabel terikat (*Dependent Variable*) dan variabel moderator. Berikut ini adalah definisi dari masing – masing variabel menurut Lijan Poltak Sinambela (2014):

- Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel ini sering disebut juga variabel stimulus, *predictor*, anteseden. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Dalam variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2)

➤ Variabel terikat (*Dependent Variable*).

Sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuensi. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

➤ Variabel mediasi

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi, memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan paparan diatas dapat dinyatakan bahwa dalam operasionalisasi variabel penelitian ini memiliki 3 jenis variabel yang akan digunakan yaitu Variabel bebas (*Independent variable*) yaitu Kepemimpinan Otoriter sebagai (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan Variabel mediasi / *Intervening* yaitu Komitmen Organisasi.

Masing-masing variabel tersebut nantinya diukur dalam skor skala Likert yang diatur berdasarkan skala 5 (lima) atau skala Likert yang diimplementasikan dalam lima opsi, yaitu: SS (Sangat Setuju), memiliki skor

5, S (Setuju), memiliki skor 4, KS (Kurang Setuju), memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju), memiliki skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju), memiliki skor 1.

3.4.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu yang terpenting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen pada sebuah organisasi. Untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dibuat definisi operasional berdasarkan teori-teori Eungene Emerson Jennings dan Robert T Golembiewski dalam Hanafiati *et al.* (2016) yaitu sebagai berikut :

a. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin otoriter merasa apa yang ia miliki dan ia peroleh merupakan hak istimewa dan harus di istimewakan oleh stafnya, hal ini sejalan dengan teori cherry (2015) Adapun karakter dan ciri-cirinya, sebagai berikut:

1. *The Leader does not consult staff, nor are they allowed to give any input, but are expected to obey orders and instructions without receiving any explanations.* Pemimpin tidak berkonsultasi dengan staf, dan tidak diizinkan untuk memberikan masukan, tetapi diharapkan untuk mematuhi perintah dan instruksi tanpa menerima penjelasan apa pun.
2. *The leader relies on threats and punishment to influence staff.* Pemimpin menggunakan ancaman dan hukuman untuk mempengaruhi staf.
3. *The leader employs manipulate people in decision making.* Pemimpin memanipulasi orang dalam pengambilan keputusan.

4. *The leader seldom to give reward over loyalty.*

Pemimpin jarang memberikan penghargaan atas sebuah kesetiaan.

5. *Autocratic leadership characterized by one way communication channels, and mostly not interested in feedback from staff.*

Kepemimpinan otoriter ditandai dengan komunikasi satu arah, dan sebagian besar tidak menginginkan umpan balik dari staf.

Tabel 3.2
Instrumen Kepemimpinan Otoriter

Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan
Kepemimpinan Otoriter	1) Pemimpin tidak berkonsultasi dengan staf, dan tidak diizinkan untuk memberikan masukan, tetapi diharapkan untuk mematuhi perintah dan instruksi tanpa menerima penjelasan apa pun.	X _{1.1}
	2) Pemimpin menggunakan ancaman dan hukuman untuk mempengaruhi staf.	X _{1.2}
	3) Pemimpin memanipulasi orang dalam pengambilan keputusan.	X _{1.3}
	4) Pemimpin jarang memberikan penghargaan atas sebuah kesetiaan.	X _{1.4}
	5) Kepemimpinan otoriter ditandai dengan komunikasi satu arah, sebagian besar tidak menginginkan umpan balik dari staf.	X _{1.5}

3.4.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan atau organisasi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan

mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Nitisemito, 2000: 183). Dalam Lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2011:21) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dibuat definisi operasional berdasarkan teori-teori dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

A. Lingkungan Kerja Fisik, terdiri dari beberapa indikator adapun itu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya
2. Temperatur udara
3. Kelembapan
4. Kebisingan
5. Sirkulasi dan Aroma udara
6. Dekorasi
7. Keamanan

B. Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri dari beberapa indikator adapun itu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pengawasan
2. suasana kerja
3. sistem imbalan
4. perlakuan terhadap karyawan
5. perasaan aman
6. hubungan antar individu
7. adil dan objektif

Berdasarkan operasional variabel kemudian dibuat kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja yang menggambarkan secara menyeluruh butir-butir instrumen setelah diadakan uji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen.

Tabel 3.3
Instrumen Lingkungan Kerja

Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan
Lingkungan Kerja Fisik	9. Penerangan atau cahaya 10. Temperatur udara 11. Kelembapan 12. Kebisingan 13. Sirkulasi udara 14. Aroma udara 15. Dekorasi 16. Keamanan	X _{2.1} X _{2.2} X _{2.3} X _{2.4} X _{2.5} X _{2.6} X _{2.7} X _{2.8}
Lingkungan Kerja Non Fisik	8. Pelaksanaan pengawasan 9. suasana kerja 10. sistem imbalan 11. perlakuan terhadap karyawan 12. perasaan aman 13. hubungan antar individu 14. adil dan objektif	X _{2.9} X _{2.10} X _{2.11} X _{2.12} X _{2.13} X _{2.14} X _{2.15}

3.4.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Untuk mengukur variabel komitmen organisasi dibuat definisi operasional berdasarkan teori-teori komitmen organisasi dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) *Affective Commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena memang keinginan.

- 2) *Continuance Commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena kebutuhan.
- 3) *Normative Commitment*: menjadi anggota suatu organisasi karena merasa berkewajiban.

Berdasarkan operasional variabel kemudian dibuat kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja, yang menggambarkan secara menyeluruh butir-butir instrumen setelah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen.

Tabel 3.4
Instrumen Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No Item Pernyataan
<i>Affective Commitment</i>	menjadi anggota suatu organisasi karena memang keinginan.	XM.1 XM.2
<i>Continuance Commitment</i>	menjadi anggota suatu organisasi karena kebutuhan.	XM.3 XM.4
<i>Normative Commitment</i>	menjadi anggota suatu organisasi karena merasa berkewajiban.	XM.5 XM.6

3.4.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan satu komponen yang sangat penting keberadaannya dalam mengembangkan dan mencapai target serta tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Bernardin dan Russel (2003) memberikan beberapa indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan yang dapat digunakan, antara lain yaitu:

1. Kualitas (*Quality*),
2. Kuantitas (*Quantity*),
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*),
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*),
5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*).

Berdasarkan operasional variabel kemudian dibuat kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel kinerja pegawai, yang menggambarkan secara menyeluruh butir-butir instrumen setelah diadakan uji coba untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen.

Tabel 3.5
Instrumen Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator	No Item Pertanyaan
Kualitas (<i>Quality</i>),	1) Mutu pekerjaan sesuai	Y.1
	2) Proses pekerjaan	Y.2
Kuantitas (<i>Quantity</i>),	1) Hasil pekerjaan sesuai target	Y.3
	2) Jumlah output pekerjaan	Y.4
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>),	1) Waktu yang diperlukan	Y.5
	2) Sesuai dengan rencana kerja	Y.6
Efektivitas biaya (<i>Cost effectiveness</i>),	1) Efektif pemakaian peralatan kerja	Y.7
	2) Efisiensi waktu dan alat kerja	Y.8
Hubungan antar perseorangan (<i>interpersonal impact</i>).	1) Komunikasi yang baik	Y.9
	2) Tim kerja yang kondusif	Y.10

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) Kuesioner, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis pada responden. Jenis pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah pernyataan tertutup dan berstruktur, dimana materi pertanyaan disusun untuk menyatakan variabel Kepemimpinan Otoriter, lingkungan kerja, komitmen organisai dan kinerja pegawai di Kecamatan se-Kota Bekasi. Item-item disusun berdasarkan indikator dengan menggunakan skala *Likert's*, yaitu dengan memberikan lima (5) alternatif jawaban pada responden.
- 2) Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan dari data sekunder yang dilakukan dengan mencatat semua dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Adapun pandangan dari Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.. Penggunaan analisis deskriptif dalam penelitian yaitu untuk menelusuri tanggapan responden

tentang Kepemimpinan Otoriter, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi. Maka dari jawaban-jawaban tersebut dirumuskan kriteria penilai untuk masing-masing pernyataan menurut persentase dengan cara-cara pada Arikunto (2013):

- a. Skor kumulatif merupakan penjumlahan dari setiap pernyataan jawaban kuesioner dari setiap responden
- b. Persentase merupakan nilai kumulatif pernyataan dibagi dengan nilai frekuensi dikalikan 100%
- c. Menghitung skor kumulatif terbesar dan terkecil. Banyaknya responden yaitu 200 sampel dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5 dan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1. Jadi jumlah kumulatif terbesar adalah $200 \times 5 = 1000$ dan jumlah kumulatif terkecil adalah $200 \times 1 = 200$.
- d. Menentukan skor persentase terbesar dan terkecil
Nilai persentase terbesar : $1000/1000 \times 100\% = 100\%$
Nilai persentase terkecil : $200/1000 \times 100\% = 20\%$
- e. Menghitung nilai rentang yaitu $100\% - 20\% = 80\%$ kemudian dibagi 5 sebagai skala tertinggi, sehingga skor interval persentase yaitu 16%

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui klasifikasi persentase skor sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kategori skor jawaban

No	Persentase	Kategori
1	20% - 36%	Sangat Tidak Baik
2	>36% - 52%	Tidak Baik
3	>52% - 68%	Netral
4	>68% - 84%	Baik
5	>84% - 100%	Sangat Baik

1. Uji Validitas

Validitas penelitian merupakan kemampuan guna mengungkapkan dengan tepat mengenai apa yang ingin diteliti dalam sebuah penelitian (Dantes, 2012). Diperkuat juga oleh Sekaran dan Bougie (2017) bahwa validitas merupakan bukti suatu teknik, instrument, serta proses yang digunakan untuk mengukur konsep memang dapat mengukur konsep yang dimaksudkan. Menurut Malhotra (2014) validitas bertujuan untuk mengkonfirmasi korelasi yang signifikan antara korelasi antar variabel. Adapun *factor analysis* digunakan sebagai penentu kriteria uji validitas dan melihat korelasi dalam validitas. Menurut Hair Jr et al. *factor analysis* adalah teknik saling ketergantungan, yang tujuan utamanya adalah untuk menentukan struktur yang mendasari antara variabel-variabel dalam analisis.

Malhotra (2014) juga mendefinisikan bahwa analisis faktor merupakan istilah umum yang menerangkan cara-cara penggolongan khususnya digunakan ketika mereduksi dan meringkas suatu data. Hubungan antara kumpulan variabel yang saling terkait satu dengan lainnya akan diuji serta diwakili kedalam beberapa faktor yang mendasari. Oleh karena itu *factor analysis*

digunakan pada penelitian ini dan faktor analisis yang peneliti gunakan adalah *exploratory factor analysis*(EFA). EFA juga dapat menjabarkan faktor-faktor yang menjelaskan korelasi antar variabel, dengan *factor loading* yang mewakili setiap variabelnya. Pada faktor analisis, jika nilai dari faktor analisis suatu pernyataan dalam kuesioner bernilai kurang dari $< 0,40$ dapat dibuang pernyataan tersebut harus direduksi atau diperbaiki. Tetapi jika nilai faktor analisis tersebut melebihi dari $> 0,40$ dapat dibuang pernyataan tersebut aman dan dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) keandalan reliabilitas menunjukkan sejauh mana data itu bebas kesalahan atau terpercaya dan oleh karena itu memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu serta pada berbagai hal atau pokok dalam suatu instrumen. Dari teori di atas bahwa penelitian yang memiliki nilai pengukuran reliabilitas tinggi maka pengukuran pada penelitian dapat disebut sebagai pengukuran terandalkan (*reliable*). Maka kegunaan reliabilitas yaitu seberapa jauh hasil pengukuran terandalkan serta terpercaya bagi penelitian. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus *spearman brown*.

Suatu penelitian dikatakan dapat masuk atau memiliki tingkatan reliabilitas yang memadai jika *cronbach's alpha* bernilai lebih besar atau sama dengan 0,60 Sunjoyo et al (2013).

3. Uji Hipotesis

a. *Structural Equation Modeling (SEM)*

Dalam penjelasan Santoso (2015: 9) bahwa *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah analisis statistik yang merupakan perpaduan gabungan dari analisis faktor dan regresi. Serta pada Dachlan (2014) menyatakan bahwa *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang umumnya digunakan untuk menguji teori-teori mengenai beberapa variabel secara simultan.

Indrawati (2015) memaparkan model persamaan struktural SEM terdapat dua kelompok, yaitu *covariance based matric structural equation modeling* dan *variance based matric structural equation modeling*. *Covariance based matric structural equation modeling* lebih ditujukan untuk menjelaskan hubungan antara items dalam variabel-variabel dan mengkonfirmasi model. *Covariance based matric structural equation modeling* juga lebih memfokuskan pada bagaimana suatu structural model cocok (fit) dengan hasil observasi dan memberikan penjelasan. Adapun Analisis statistik yang termasuk dalam *covariance based matric structural equation modeling* adalah *lisrel* dan *amos*.

Serta dalam Indrawati (2015) juga menjelaskan *variance based matric structural equation modeling* lebih ditujukan untuk melakukan prediksi dari hubungan konstruk atau variabel independen dan dependen dalam suatu model. Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan *software Amos*.

Adapun berikut ini adalah persyaratan umum SEM pada Sarwono (2012):

- 1) Variabel, menggunakan variabel metrik (kuantitatif/numerik).
Terdapat variabel yang diobservasi/manifes/indikator/referensi dan variabel yang tidak terobservasi secara langsung/variabel laten/konstruk/faktor/gejala abstrak.
- 2) Hubungan antara variabel, terdapat variabel yang memengaruhi (variabel eksogenus) dan variabel yang dipengaruhi (variabel endogenus).
- 3) Data Interval, ada baiknya jika SEM menggunakan data interval. Menggunakan jenis data ordinal ataupun nominal hanya membuat kecil koefisien matriks korelasi yang digunakan pada pengolahan SEM.
- 4) Ukuran sampel, dalam SEM jumlah sampel harus besar dikarenakan pada saat pengolahan data bergantung dan berkaitan pada pengujian-pengujian yang cukup sensitif terhadap ukuran sampel serta kekuatan perbedaan-perbedaan matriks kovarian.

b. Uji Kesesuaian Model

Pada pandangan Sanusi (2012) ada beberapa uji model dalam SEM dan terdiri dari *Absolute Fit Indices* dan *Incremental Fit Indices*. *Absolute fit indices* adalah uji model yang mendasar dalam SEM dengan cara mengukur model fit secara keseluruhan mulai dari model structural sampai model pengukuran secara bersamaan. Khususnya bagi ukuran perbandingan model yang diajukan dengan model lain adalah *incremental fit indices*. Ketika sedang adjustment terhadap pengukuran fit agar bisa perbandingan antar model penelitian disebut

parsimony fit indices. Dapat dilihat beberapa indeks uji kesesuaian model dalam SEM, diantaranya:

- 1) Chi-Square (CMIN). Chi-square adalah suatu alat ukur mendasar guna mengukur overall fit. Umumnya chi-square bersifat sangat sensitif terhadap banyaknya sampel pada riset. Jika banyaknya sampel yang digunakan terbilang besar sebanyak lebih dari 200 sampel, maka mengharuskan chi-square untuk didampingi oleh alat uji lainnya Hair Jr *et al.* (2010: 270). Chi-square dikatakan baik atau memadai jika nilai chi-square rendah. Semakin rendah atau kecil chi-square maka model itu baik, sehingga dapat diterima berdasarkan probabilitas (p) dengan nilai cut off yaitu $p > 0,05$. Jika sampel penelitian terlalu kecil (kurang dari 50) ataupun sampel terlalu besar akan sangat mempengaruhi chi-square. Maka itu rentang penggunaan di chi-square dapat sesuai jika ukuran sampel diantara 100 sampai 200. Akan tetapi jika ukuran diluar besaran itu, uji signifikansi menjadi kurang andal, sehingga pengujian diperlukan pelengkap dengan alat uji lainnya.
- 2) CMIN/DF. Pada CMIN/DF didapat dari statistik chi-square (CMIN) yang dibagi dengan Degree of Freedom (DF) dan merupakan salah satu indikator guna mengukur tingkat fit suatu model. Dalam CMIN/DF diharapkan nilai sebesar $< 3,00$ sehingga menyatakan adanya penerimaan dari model.

3) *Comparative Fit Index* (CFI). Pada indeks ini tidak terpengaruhi oleh ukuran sampel sehingga sangat baik guna mengukur tingkat penerimaan suatu model Hair Jr el al (2010). Ukuran indeks CFI bernilai pada rentang 0 – 1, bahwa jika semakin mendekati 1 maka menunjukkan tingkat penerimaan model yang paling tinggi. Pada CFI diharapkan nilai berkisar $>0,95$. Dianjurkannya penggunaan TLI dan CFI dikarenakan kedua indeks ini relatif tidak sensitif terhadap banyaknya sampel serta tidak terlalu dipengaruhi oleh kerumitan model.

4) Menilai pengaruh tidak langsung

Untuk pengujian pengaruh tidak langsung yang terdapat di dalam penelitian yaitu variabel penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja melalui variabel motivasi kerja, dilakukan melalui variabel *mediating* dengan menggunakan *bootstrap* AMOS. *Bias-corrected cofidance interval* yang digunakan adalah 95%, hipotesis diterima jika nilai estimasi terendah (*lower*) dan teratas (*upper*) lebih dari nol.