

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk di kantor cabang wilayah DKI Jakarta. Bank Tabungan Negara (BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postspaarbank* di Batavia pada tahun 1897. Kemudian sejarah BTN mulai diukir kembali dengan ditunjuknya oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/I/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Pemilikan Rumah) pertama kalinya oleh BTN di negeri ini. Seiring berjalannya waktu akhirnya terus mengantar BTN sebagai satu-satunya bank yang mempunyai konsentrasi penuh dalam pengembangan bisnis perumahan di Indonesia melalui dukungan KPR BTN.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan di dalam mengungkap fakta fakta dari suatu fenomena sehingga dapat dievaluasi berdasarkan tinjauan teoritis. Sesuai dengan Namanya penelitian ini banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2013).

3.1.3 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden yang diperoleh melalui kuesioner. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan atau respon karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang di wilayah DKI Jakarta. Sumber data ini diperoleh melalui kuesioner yang membahas tentang rotasi kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.2 Teknik Penentuan Populasi atau Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian (Arikunto, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk di seluruh Kantor Cabang wilayah DKI Jakarta.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013). Pada penelitian ini teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Ditentukan sampel untuk penelitian ini diambil sebanyak 240 karyawan yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang wilayah DKI Jakarta dengan kriteria:

1. Merupakan Karyawan tetap, artinya telah mempunyai surat keputusan pengangkatan sebagai pegawai tetap serta telah menyelesaikan masa calon pegawai yang berlangsung selama satu tahun kerja.
2. Pernah merasakan rotasi kerja, artinya minimal seorang karyawan pernah merasakan rotasi kerja selama satu kali
3. Minimal bekerja dengan jabatan (*job title*) sebagai kepala unit, alasan penentuan kepala unit sebagai kriteria dalam penentuan sampel didasarkan atas arus komunikasi secara vertikal dari atasan kepada bawahan maupun sebaliknya. Kepala unit dianggap dapat memberikan gambaran tersebut karena secara struktural berposisi sebagai *middle management* dalam organisasi (Pace & Faules, 2013).

Berikut perincian data sampel yang diambil dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Perhitungan Jumlah Sampel

| No | Kantor Cabang | Jumlah Sampel |
|---------------------|---------------|---------------|
| 1 | Kuningan | 41 |
| 2 | Harmoni | 38 |
| 3 | Kelapa Gading | 36 |
| 4 | Cawang | 32 |
| 5 | Kebon Jeruk | 28 |
| 6 | Melawai | 24 |
| 7 | Bintaro | 23 |
| 8 | Pluit | 18 |
| Jumlah Total | | 240 |

Sumber: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Data diolah 2020

3.3 Instrumen Penelitian

Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon

sesuai dengan permintaan pengguna (Arikunto, 2013). Pengajuan kuesioner ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan tertulis kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang wilayah DKI Jakarta yang menjadi sampel penelitian yang berjumlah 240 orang.

3.3.1 Desain Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian, yaitu:

1. **Pendahuluan**

Kuesioner diawali dengan pendahuluan singkat yang terdiri dari identitas peneliti, tujuan penelitian, dan meminta kesediaan calon responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

2. **Data psikografi responden**

Pada bagian ini ditanyakan mengenai data psikografi responden berupa pertanyaan terkait karyawan dan karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

3. **Pertanyaan utama**

Pada bagian ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variable yang dianalisis yaitu rotasi kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. **Data demografi responden**

Pada bagian ini ditanyakan mengenai data demografi responden berupa: jenis kelamin, kantor cabang, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

3.3.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Arikunto, 2013). Skala ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar responden merasa setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skor Skala Likert dalam Setiap Pernyataan

| Keterangan | Skor |
|----------------------|-------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sedikit Tidak Setuju | 3 |
| Sedikit Setuju | 4 |
| Setuju | 5 |
| Sangat Setuju | 6 |

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2020)

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu “persepsi dampak implementasi rotasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan”, maka peneliti mengelompokkan variabel-variabel dalam judul tersebut, yaitu variabel bebas (rotasi kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Secara operasional variabel di atas didefinisikan sebagai berikut:

1. Rotasi Kerja

Rotasi Kerja diartikan sebagai proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Rotasi kerja memiliki 4 indikator yang dapat diukur, yaitu:

- a. Kejenuhan dalam bekerja (Kaymaz, 2010)
- b. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi (Kaymaz, 2010)
- c. Pilihan posisi kerja yang tepat (Kaymaz, 2010)
- d. Pengembangan hubungan social (Kaymaz, 2010)

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses memberi dan menerima pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi, yaitu:

- a. Bijaksana dan kesopanan (Mas'ud, 2004)
- b. Komunikasi akurat dan mengalir dengan bebas (Alhassan et al., 2017)
- c. Memberikan informasi mengenai tugas (Mas'ud, 2004)
- d. Mengurangi ketidakpastian tugas (Mas'ud, 2004)
- e. Evaluasi terhadap penerimaan komunikasi (Alhassan et al., 2017)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian meliputi 6 aspek sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Javed et al., 2014)
- b. Penerimaan gaji (Javed et al., 2014)
- c. Pemberian promosi (Javed et al., 2014)
- d. Pelaksanaan supervisi (Luthan, 2011)
- e. Kelompok kerja (Abuhashesh et al., 2019)
- f. Kondisi kerja (Abuhashesh et al., 2019)

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun dari segi ketepatan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, kelima indikator tersebut adalah:

- a. Kualitas pekerjaan (Bangun, 2012)
- b. Kuantitas pekerjaan (Bangun, 2012)
- c. Ketepatan waktu (Robbins, 2013)
- d. Efektivitas (Robbins, 2013)
- e. Kemandirian (Robbins, 2013)

Berikut ini akan ditampilkan operasionalisasi variabel dan indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Adaptasi | Referensi | Instrumen |
|----|--------------|--|--|---------------|-----------|
| 1 | Rotasi Kerja | Penerapan rotasi kerja mengurangi monoton yang dialami dalam pekerjaan | Kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja dapat berkurang atau teratasi dengan penerapan rotasi kerja | Kaymaz (2010) | JR01 |
| | | | Suasana kerja yang baru menimbulkan semangat kerja yang baru bagi saya | | JR02 |
| | | Penerapan rotasi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi | Rotasi kerja membuat saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas dan pekerjaan | Kaymaz (2010) | JR03 |
| | | | Rotasi kerja merupakan pilihan yang efektif dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan | | JR04 |
| | | | Rotasi kerja membuat saya dapat mengembangkan potensi diri | | JR05 |
| | | Penerapan rotasi kerja membantu mengidentifikasi posisi kerja yang tepat bagi karyawan | Rotasi kerja membantu saya dalam mengidentifikasi bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan nilai nilai (<i>value</i>) yang ada pada saya | Kaymaz (2010) | JR06 |
| | | | Rotasi kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyalurkan minat dan bakat | | JR07 |
| | | Penerapan rotasi mengembangkan hubungan sosial karyawan. | Penerapan rotasi kerja meningkatkan interaksi sosial saya dengan rekan kerja maupun mitra kerja | Kaymaz (2010) | JR08 |

| No | Variabel | Indikator | Adaptasi | Referensi | Instrumen |
|----|-----------------------|---|---|------------------------|-----------|
| 2 | Komunikasi Organisasi | Berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus | Komunikasi yang terjadi dalam organisasi dilakukan dengan sopan dan saling menghargai | Mas'ud (2004) | OC01 |
| | | Sejauh mana komunikasi organisasi akurat dan mengalir bebas | Komunikasi yang terjadi dalam organisasi memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lain | Alhassan et al. (2017) | OC02 |
| | | | Melalui media komunikasi organisasi, saya dapat menerima dan memberikan informasi yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan | | OC03 |
| | | Komunikasi organisasi memberikan informasi, baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun atasan | Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan-kebijakan terkait organisasi | Mas'ud (2004) | OC04 |
| | | | Saya mampu berkoordinasi dengan rekan kerja berbeda unit/divisi | | OC05 |
| | | | Koordinasi dan kerja sama saya dengan rekan kerja dapat dengan mudah terbentuk | | OC06 |
| | | | Saya dapat dengan mudah mengkomunikasikan ide, gagasan, dan masalah dalam pekerjaan kepada atasan | | OC07 |
| | | Komunikasi dalam organisasi memberikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. | Saya dapat menerima informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar dapat selesai sesuai yang diharapkan | Mas'ud (2004) | OC08 |
| | | Komunikasi dalam organisasi dievaluasi secara berkala, dan dapat ditemukan solusinya jika terdapat kendala | Hambatan atau kendala komunikasi dalam organisasi dievaluasi dan dapat ditemukan solusinya | Alhassan et al. (2017) | OC09 |

| No | Variabel | Indikator | Adaptasi | Referensi | Instrumen |
|----|----------------|--|---|--------------------------|-----------|
| 3 | Kepuasan Kerja | Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai bekerja sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab | Pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya | Javed et al. (2014) | JS01 |
| | | | Pekerjaan yang saya lakukan dihargai dan diapresiasi oleh perusahaan | | JS02 |
| | | | Kompetensi, pengalaman, dan grade yang saya miliki sesuai dengan penempatan kerja saya saat ini | | JS03 |
| | | | Pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan | | JS04 |
| | | Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang diberikan | Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya | Javed et al. (2014) | JS05 |
| | | | Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari hari | | JS06 |
| | | Pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut | Promosi pekerjaan diberikan secara objektif oleh perusahaan | Javed et al. (2014) | JS07 |
| | | | Perusahaan memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang | | JS08 |
| | | Pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai | Sistem pengawasan perusahaan tidak mengganggu pekerjaan saya | Luthans (2011) | JS09 |
| | | | Atasan secara objektif menilai prestasi kerja karyawan | | JS10 |
| | | | Atasan memperlakukan saya dan karyawan lainnya dengan baik | | JS11 |
| | | Rekan kerja yang ramah dan kooperatif | Saya senang hubungan dengan karyawan lainnya berjalan harmonis | Abuhashesh et al. (2019) | JS12 |
| | | | Rekan kerja di perusahaan saya bekerja menjunjung tinggi profesionalisme dalam bekerja | | JS13 |
| | | | Rekan kerja di perusahaan saya bekerja memberikan dukungan dalam bekerja | | JS14 |
| | | Kondisi lingkungan kerja yang baik | Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman | Abuhashesh et al. (2019) | JS15 |

| No | Variabel | Indikator | Adaptasi | Referensi | Instrumen |
|----|------------------|--|---|----------------|-----------|
| 4 | Kinerja Karyawan | Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan | Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan | Bangun (2012) | EP01 |
| | | | Saya menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja | | EP02 |
| | | Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan | Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan | Bangun (2012) | EP03 |
| | | Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain | Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu | Robbins (2013) | EP04 |
| | | | Saya cepat tanggap terhadap tugas yang diberikan | | EP05 |
| | | | Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya | | EP06 |
| | | Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten | Robbins (2013) | EP07 |
| | | | Saya mampu mengoperasikan sumber daya organisasi dengan baik dalam mengerjakan tugas | | EP08 |
| | | | Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan | | EP09 |
| | | | Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai | | EP10 |
| | | Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya | Saya cakap dan menguasai bidang pekerjaannya | Robbins (2013) | EP11 |
| | | | Saya memiliki ide, gagasan, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan | | EP12 |
| | | | Saya mengerjakan tugas sendiri sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan | | EP13 |
| | | | Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan serta memilih tindakan yang tepat | | EP14 |

Sumber: Berbagai jurnal, dikembangkan untuk penelitian (2020)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur. Semakin tinggi validitas maka pengujian tersebut semakin mengenai sasarannya. Pengujian validitas konstruk (indikator) dilakukan melalui *Exploratory Factor Analysis (EFA)* dan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*.

1. Menurut Hair et al. (2010), validitas konvergen pada *Exploratory Factor Analysis (EFA)* tercapai apabila indikator-indikator dari sebuah variabel tertentu mengelompok pada satu komponen dengan nilai factor loading sebesar batasan yang telah ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian.
2. Menurut Hair et al (2010), uji validitas dengan uji *Confirmatory Factor Analysis (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

Setelah uji instrumen diujikan validitasnya, maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan

data yang sama (Arikunto, 2013). Adapun metode uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*.

Perhitungan Cronbach's Alpha dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.0. Kriteria pengujian dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , maka instrument penelitian dikatakan *reliable*.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6 , maka instrument penelitian dikatakan tidak *reliable*.

3.5.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu dilakukan pengujian hipotesis antara variabel yang ditunjukkan oleh nilai *standardized total effects* dimana hasil dari analisis data tersebut akan diketahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antar variabelnya. Uji analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* atau model persamaan struktural merupakan analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara kompleks. Data diolah dengan *software AMOS 24*. Analisis data dengan menggunakan SEM berfungsi untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

Menurut Hair et al., (2010), SEM digunakan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model, alat uji model pada SEM adalah:

1. *Absolute fit indices* yaitu merupakan pengujian yang paling mendasar pada SEM dengan mengukur model fit secara keseluruhan baik model structural maupun model pengukuran secara bersamaan. Ukuran kecocokan absolut menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan model pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian. Ukuran ini mengandung ukuran-ukuran yang mewakili sudut pandang overall fit. Beberapa ukuran kecocokan absolut, ukuran-ukuran yang biasanya digunakan untuk mengevaluasi SEM adalah GFI, AGFI, RMSR, SRMR, & RMSEA.
2. *Incremental fit indices* yaitu pengukuran perbandingan model yang diajukan dengan model lain secara lebih spesifik. Ukuran kecocokan inkremental meliputi (1) Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI); (2) Tucker Lewis Index/Non Normed Fit Index (TLI/NNFI); (3) Normed Fit Index (NFI); (3) Relative Fit Index RFI); (4) Incremental Fit Index (IFI); dan (5) Comparative Fit Index (CFI).
3. *Parsimony fit indices* indeks ini secara khusus memberikan pinalti pada kompleksitas model, sehingga umumnya model dengan jalur yang lebih banyak (sehingga dfnya lebih kecil) akan mendapat pinalti. Ukuran kecocokan parsimoni yang biasanya digunakan untuk mengevaluasi SEM adalah (1) Parsimonious Normed Fit Index (PNFI); (2) Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI); (3) Normed Chi Square; (4) Akaike Information Criterion (AIC); dan (5) Consistent Akaike Information Criterion (CAIC).

Menurut Hair et al., (2010) 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 di dalam 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. *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 $< 0,08$.
- d. *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 *acceptabel fit* antara model dan data.

- 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)*

| Goodnes of fit Index | Cut-of Value |
|-----------------------------|---------------------|
| X2 – Chi-square | Diharapkan Kecil |
| Significancy Probability | ≥ 0.05 |
| RMSEA | ≥ 0.08 |
| GFI | ≥ 0.90 |
| AGFI | ≥ 0.90 |
| CMIN/DF | ≤ 2.00 |
| TLI | ≥ 0.95 |
| CFI | ≥ 0.95 |

Sumber: Ferdinand (2006)

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*, 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.