

3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam menganalisa dan menyajikan data yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait.

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausal dengan metode pendekatan kuantitatif dimana ada variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi atas dasar perhitungan statistika inferensia. Menurut Cooper (1996, p. 136), "studi kausal menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya" Karena peneliti menggunakan hipotesis yang bertujuan untuk menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi keuangan dan non-keuangan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian empiris dilakukan setelah hipotesis dirumuskan, dari data yang ada dari penelitian empiris dibandingkan dengan hipotesis yang akan menentukan peneliti untuk menolak atau menerima hipotesis.

3.2. Gambaran Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003, p.103). Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian. Target populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap sejumlah 590 karyawan yang bekerja di hotel Nikko Bali Resort & Spa yang berada di Nusa Dua, Bali.

3.2.2. Sampel

Dari populasi tersebut kemudian diambil sejumlah sampel untuk diteliti. Menurut Santoso (2001, p.80) sampel sendiri adalah bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampel

dalam penelitian ini adalah karyawan tetap (level staff) yang bekerja pada setiap divisi di hotel Nikko Bali Resort & Spa yaitu antara lain dari divisi *human resources, sales and marketing, accounting, engineering, rooms, food and beverage*, dan *security*.

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dan valid, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* sampling dimana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Selain itu, juga ditentukan berdasarkan *judgmental sampling* atau *purposive sampling*, yaitu peneliti memilih sampel berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2003, p.119). Penyebaran kuesioner ditujukan kepada responden karyawan tetap (level staff) yang berkerja pada setiap divisi di hotel Nikko Bali Resort and Spa dan bukan responden yang berkerja secara *casual* ataupun *trainee*.

Pedoman pengukuran sampel menurut Ferdinand (2002, p.48) :

1. 100 - 200 sampel untuk teknik maksimum *likelihood estimation*
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5 -10 kali jumlah parameter yang diestimasi.
3. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5-10. Bila terdapat 20 parameter yang diestimasi maka besar sampel yang harus diperoleh 100-200 responden.

Berdasarkan hal tersebut diatas digunakan teknik maksimum *likelihood estimation* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden yang terdiri dari karyawan tetap dan supervisor.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang menggambarkan realita yang berbentuk angka (*numeric*), yang selanjutnya akan digunakan untuk menjabarkan data kualitatif (jawaban kuesioner) yang ditransformasikan ke dalam angka atau skor.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer (*primary data*) adalah data yang dikumpulkan langsung melalui obyeknya (sumber utama) melalui daftar pertanyaan atau kuesioner. Daftar pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga obyektifitasnya atau tujuannya menjadi jelas bagi pihak responden.
2. Data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh dari:
 - a. Data kompensasi yang diterima karyawan yang diperoleh dari internal data di hotel Nikko Bali Resort & Spa.
 - b. Buku perpustakaan untuk mendukung teori penunjang bab 2.
 - c. Internet yang datanya digunakan pada bab 1 dan 2 yaitu latar belakang penelitian dan teori penunjang.
 - d. Wawancara dengan pihak hotel untuk sejarah dan profil hotel.

3.4. Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

3.4.1. Metode dan Prosedur Pengumpulan Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara metode survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang telah dirancang sebelumnya kepada responden yang banyak jumlahnya, Maholtra (2004, p.136). Metode kuesioner berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian dibagikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh penulis. Jumlah sampel telah ditetapkan sebanyak 125 responden, oleh karenanya kuesioner disebarkan sebanyak 125 kuesioner kepada karyawan tetap (level staff) di setiap divisi di Nikko Bali Resort & Spa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan sistem skala *likert*. Skala likert merupakan pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden, tetapi disertakan juga pertanyaan terbuka sebagai bahan pertimbangan peneliti dalam menganalisa. Menurut Maholtra (2004, p.298), skala *likert* yaitu skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai obyek *stimulus*.

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun prosedur pengumpulan data dengan menggunakan metode angket atau kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Studi ini dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang peneliti bahas.

2. Studi Lapangan

Studi ini dilakukan dengan mengadakan peninjauan secara langsung ke hotel yang dijadikan sebagai obyek penelitian guna melihat dan memperoleh keterangan-keterangan tentang berbagai hal khususnya tentang hal yang berhubungan dengan masalah kompensasi dan prestasi kerja.

3. Membuat Kuesioner

Peneliti membuat dan menyusun daftar pertanyaan dalam kuesioner dan digunakan untuk mendapatkan data-data variabel yang diteliti. Di sini peneliti menyusun dua jenis kuesioner (kompensasi dan prestasi kerja) yang ditujukan kepada karyawan tetap juga para atasan untuk menilai prestasi kerja bawahannya.

4. Menyebarkan Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner mengenai kompensasi yang telah dibuat kepada responden yang telah ditentukan kriterianya terlebih dahulu (yaitu karyawan tetap dengan level staff sebanyak 125 responden). Kemudian menyebarkan kuesioner untuk penilaian prestasi kerja kepada para atasan (supervisor / manajer). Penyebaran kuesioner ini dilakukan di hotel Nikko Bali Resort & Spa, yang dimulai dari tanggal 25 Agustus sampai tanggal 29 Agustus 2009.

5. Pengumpulan dan Pengolahan Kuesioner

Kuesioner yang telah disebarkan pada responden kemudian akan dikumpulkan dan diteliti apakah telah diisi lengkap dan sesuai dengan petunjuk. Kemudian diberi bobot / nilai pada tiap-tiap jawaban pertanyaan. Setelah itu data dipindahkan dari kuesioner ke komputer. Data yang telah dimasukkan ke

komputer kemudian di analisa dengan menggunakan teknik yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

3.4.2. Metode dan Prosedur Pengumpulan Data Sekunder

Untuk mendapatkan data sekunder, diperoleh melalui wawancara dengan pihak hotel mengenai profil dan sejarah hotel, kemudian mencari dari literatur mengenai landasan teori penelitian.

3.5. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent*) ditandai dengan notasi X dan variabel tergantung (*dependent*) ditandai dengan notasi Y. Menurut Kuncoro (2003, p.42) variabel bebas ialah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel tergantung dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel tergantung nantinya. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

X1 = Kompensasi Keuangan Langsung

X2 = Kompensasi Keuangan Tidak Langsung

X3 = Kompensasi Non-Keuangan berkaitan dengan Pekerjaan

X4 = Kompensasi Non-Keuangan berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Sedangkan variabel tergantung menurut Kuncoro (2003, p.42) ialah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Pengamat akan dapat memprediksikan ataupun menerangkan variabel dalam variabel dependen beserta perubahannya yang terjadi kemudian. Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

Y = Prestasi Kerja

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

3.5.2.1. Kompensasi Keuangan Langsung

Kompensasi keuangan langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa:

1. Gaji pokok (X1.1) ialah bentuk kompensasi dari perusahaan yang wajib diberikan kepada karyawan atas partisipasi mereka terhadap proses operasional perusahaan dan dibayarkan secara mingguan, atau bulanan.

Indikator empirik :

Responden menerima gaji sesuai kontribusi jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Insentif berupa bonus tahunan (*Annual bonus*) (X1.2) yang akan diterima karyawan setiap tahunnya sesuai perhitungan yang dilakukan perusahaan.

Indikator empirik:

Responden menerima bonus tahunan sesuai ketentuan perusahaan.

3. Uang Jasa Pelayanan (*Service Charge*) (X1.3).

Indikator empirik:

Service Charge mendorong responden untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada tamu hotel.

4. *Annual Increment* (X1.4) yaitu kenaikan gaji pokok karyawan setiap tahunnya.

Indikator empirik :

Kenaikan gaji setiap tahun oleh perusahaan sangat berarti bagi responden.

5. Tunjangan Hari Raya / THR (X1.5). THR ini akan diberikan kepada karyawan baik yang beragama Hindu, Islam, Budha maupun Kristen (sesuai dengan Permen 04/MEN/1994 tentang THR Keagamaan) yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus sebanyak satu kali gaji dan bagi karyawan yang bekerja tiga bulan berturut-turut, akan menerima THR secara pro-rata (proporsional). Indikator empirik:

Responden menerima THR secara proporsional (sesuai dengan lama bekerja).

3.5.2.2. Kompensasi Keuangan Tidak Langsung

Kompensasi keuangan langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa:

1. Tunjangan kesehatan yang diterima karyawan (X.2.1), seperti pemeriksaan kesehatan, adanya klinik hotel, sampai perawatan rumah sakit dan kesehatan bagi karyawan.

Indikator empirik:

Tunjangan kesehatan sangat menolong hidup responden.

2. Asuransi (X2.2), berupa JAMSOSTEK yang meliputi:
Jaminan Kecelakaan Kerja / JKK (X2.2.1), Jaminan Kematian / JKM (X2.2.2), Jaminan Hari Tua / JHT (X2.2.3).
Indikator empirik:
Responden merasa tenang dalam bekerja karena perusahaan memberikan asuransi jiwa berupa JAMSOSTEK.
3. Bayaran yang diterima di luar jam kerja (X2.3), karyawan akan tetap menerima bayaran bila mereka cuti sakit atau izin untuk kepentingan tertentu.
Indikator empirik:
Responden dapat hidup dengan tenang tanpa takut kehilangan bayaran bila sewaktu-waktu kondisi responden tidak memungkinkan untuk bekerja baik dikarenakan sakit atau dikarenakan harus menghadiri suatu acara tertentu.
4. Program rekreasi (X2.4), seperti *outing* per departemen yang diadakan untuk membina hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan kerja.
Indikator empirik:
Program rekreasi membuat responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
5. Tunjangan Suka Duka (X2.5), yang akan diterima apabila karyawan melaksanakan perkawinan yang pertama, terjadi kelahiran anak karyawan sampai anak ketiga, kematian karyawan, suami/istri karyawan, anak karyawan, orang tua karyawan. Indikator empirik:
Tunjangan Suka Duka meringankan beban responden.
6. Cuti (X2.6), setiap karyawan berhak atas cuti tahunan maupun cuti panjang yang diberikan perusahaan berdasarkan masa kerjanya. Indikator empirik:
Responden menerima hak cuti sesuai dengan lama bekerja.

3.5.2.3. Kompensasi Non Keuangan yang berkaitan dengan Pekerjaan

Kompensasi non keuangan berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi nonfinansial berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan.

Indikator empirik:

1. Tugas-tugas yang menarik dan bervariasi membuat responden semangat dalam bekerja.
2. Responden mendapat kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru diluar *job description*.
3. Responden merasa dihargai dengan adanya balas jasa berupa pin internasional sebagai bukti pengabdian.
4. Adanya rasa puas dan bangga terhadap posisinya saat ini.

3.5.2.4. Kompensasi Non Keuangan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Kompensasi non keuangan yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kebijakan-kebijakan sehat perusahaan (hak bagi seluruh karyawan untuk ikut serta dalam perencanaan kerja yang mempengaruhi mereka juga wewenang dalam memecahkan masalah tamu; standar kesempatan kerja yang sama pada setiap jenis dan jenjang pekerjaan tanpa membedakan ras, warna kulit, agama, umur, jenis kelamin, asal-usul kebangsaan; standar bebas dari pelecehan yang melanggar hukum bagi setiap karyawan) dan fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan seperti seragam, jatah satu kali makan sesuai shift kerja, tersedianya tempat parkir, tersedianya locker, ruang kerja untuk karyawan.

Indikator empirik:

1. Kebijakan-kebijakan yang sehat yang dibuat oleh perusahaan membantu responden memiliki inisiatif dalam mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif atas masalah yang dihadapi.
2. Adanya kesempatan kerja yang adil bagi responden dalam meniti jenjang karir.
3. Responden merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya perasaan dilecehkan oleh kerabat kerja.
4. Banyaknya fasilitas yang disediakan perusahaan (seperti tempat parkir, seragam, jatah makan, tersedianya *locker*, ruang kerja) memperlancar pekerjaan responden.

3.5.2.5. Prestasi Kerja

Indikator empirik Prestasi Kerja dalam penelitian sebagai berikut (Gomes, 1997, p.142):

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Indikator empirik:

Karyawan bekerja secara efektif dan efisien (tepat waktu dan produktif).

2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Indikator empirik:

Karyawan yang bersangkutan teliti dalam melaksanakan prosedur kerja yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

Indikator empirik:

Karyawan paham terhadap tahapan pekerjaan yang diberikan.

4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Indikator empirik:

Karyawan mampu menyelesaikan persoalan dengan tamu maupun dengan karyawan lainnya (secara cepat dan tepat).

5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Indikator empirik:

Karyawan memiliki sikap yang baik dan mampu bekerja sama dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.

6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Indikator empirik:

- a. Karyawan disiplin dalam bekerja (hadir tepat waktu).
- b. Karyawan tidak perlu mendapatkan pengawasan secara ketat dalam bekerja (memiliki rasa tanggung jawab).

7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Indikator empirik:

Karyawan dapat menerima kritik serta memiliki inisiatif dan kemauan untuk belajar dalam meningkatkan kualitas (kemampuan manajerial).

8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Indikator empirik:

Penampilan karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3.6. Teknik Analisa Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini perlu diuji sampai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (validitas), dan juga sampai sejauh mana suatu hasil dari pengukuran relatif konsisten (reliabilitas). Hal tersebut dilakukan agar pengujian hipotesis penelitian dapat mengenai sarannya, oleh karena itu data yang dipakai untuk menguji hipotesis harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Menurut Nurgiantoro (2000, p.310), uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan atau keabsahan instrument penelitian. Uji ini dilakukan agar peneliti benar-benar yakin bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner betul-betul akan mengukur masalah atau hal yang ingin diteliti. Untuk menguji valid atau tidaknya butir (*item*), ada beberapa syarat yang telah ditentukan, yaitu:

- a. Butir berkorelasi positif dengan faktor
- b. Dengan p maksimal 0,05 dalam uji satu sisi

Rumus korelasi momen tangkar yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2))}} \quad (3.1)$$

Rumus korelasi bagian total yang digunakan adalah:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SB_y) - (SB_x)}{\sqrt{((V_y + V_x) - 2(r_{xy})(SB_y)(SB_x))}} \quad (3.2)$$

Keterangan: r_{xy} = Korelasi *product moment*
 SB_y = Simpang baku total (komposit)
 SB_x = Simpang baku bagian (butir)
 V_y = Varians total
 V_x = Varians total bagian (butir)
 r_{bt} = Korelasi bagian total

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti signifikan (r adalah simbol untuk korelasi) yang berarti bahwa pertanyaan valid. Korelasi *product moment* atau *pearson* ini dapat dilakukan dengan bantuan AMOS. Dimana masing-masing butir pertanyaan di korelasikan dengan skor total dari jawaban responden atas semua pertanyaan. Bila $p < 0,05$ atau $p < 0,01$ berarti signifikan.

2. Uji reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan stabilitas dari alat ukur yang berarti alat ukur tersebut diuji kehandalannya. Dalam penelitian ini akan dipakai adalah teknik alpha cronbach. Rumus yang digunakan adalah:

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2}\right) \quad (3.3)$$

Keterangan: r = Koefisien reliabilitas yang dicari
k = Jumlah butir pertanyaan
 σ_i^2 = Varians butir-butir pertanyaan
 σ = Varians skor tes

Selain melakukan pengujian konsistensi internal *Cronbach's Alpha*, perlu juga dilakukan pengujian *construct reliability* dan *variance extracted*. Kedua pengujian tersebut masih dalam koridor uji konsistensi internal yang akan memberikan peneliti kepercayaan diri yang lebih besar bahwa indikator-indikator individual mengukur suatu pengukuran yang sama. *Construct reliability* dan *Variance-extracted* dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{[\Sigma \text{Standardize Loading}]^2}{[\Sigma \text{Standardize Loading}]^2 + \Sigma \varepsilon_j} \quad (3.4)$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\Sigma [\text{Standardize Loading}^2]}{\Sigma [\text{Standardize Loading}^2] + \Sigma \varepsilon_i} \quad (3.5)$$

Sementara ε_j dapat dihitung dengan formula $\varepsilon_j = 1 - [\text{Standardize loading}]$ secara umum, nilai *construct reliability* yang dapat diterima adalah $\geq 0,5$ (Hair at, 1998). *Standardize loading* dapat diperoleh dari output AMOS 16.0, dengan melihat estimasi setiap *construct standardize regression weight* terhadap setiap butir sebagai indikatornya.

$$\varepsilon_j = 1 - (\text{Standardize Loading})^2 \quad (3.6)$$

3.6.2. Analisis SEM

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan menggunakan aplikasi Amos 16.0.

3.6.2.1. Asumsi Dalam SEM

Fuad dan Ghozali (2005) menyatakan bahwa SEM memiliki asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sebagai berikut:

1. Normalitas

Asumsi yang paling fundamental dalam analisis multivariat adalah normalitas yang merupakan bentuk suatu distribusi data pada suatu variabel metrik tunggal dalam menghasilkan distribusi normal (Hair, 1998). Uji normalitas dilakukan dengan melihat tabel output *test for normality and outliers*. Nilai pembanding yang digunakan adalah nilai z yang dilihat pada tabel z dengan menggunakan tingkat kepercayaan 99% atau signifikansi 1% yaitu ± 2.58 . Pada tabel *assesment of normality*, nilai kritis (cr) yang lebih besar dari ± 2.58 (pada tingkat 0.01) untuk skewness dan kurtosis akan menolak asumsi normalitas (data tidak normal). Nilai kritis (cr) multivariat juga harus berada

pada nilai ± 2.58 untuk memenuhi asumsi normalitas multivariat (Ferdinand, 2007).

2. *Multicollinearity*

Sama seperti halnya pada analisis multivariat lainnya salah satu asumsi yang seharusnya dipenuhi adalah *multicollinearity*. Asumsi *multicollinearity* mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Nilai korelasi antara variabel observed yang tidak diperbolehkan adalah sebesar 0.9 atau lebih.

3. *Outliers*

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dengan observasi observasi lainnya. Dapat dilakukan treatment khusus pada *outliers* ini asal dapat diketahui penyebab kemunculannya.

3.6.2.2. *Measurement Model Fit*

Setelah keseluruhan model fit dievaluasi, maka langkah berikut adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai unidimensionalitas dan realibilitas dari konstruk. Unidimensionalitas adalah asumsi yang melandasi perhitungan reliabilitas dan ditunjukkan ketika indikator suatu konstruk memiliki *acceptable fit* satu *single faktor (one dimensional)* model. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (terandal) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan (Sitinjak dan Sugiarto, 2006, p.71).

Teknik yang paling banyak digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* bervariasi dari 0 sampai 1. Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0.6 berarti item pengukuran tidak reliabel (Maholtra, 2004, p.268). Meskipun demikian, *Cronbach Alpha* akan memberikan estimasi terlalu rendah jika digunakan untuk mengestimasi reliabilitas *congeneric measure* (Bollen, 1989). Menurut Hair et. al (1998) pengukuran reliabilitas untuk SEM dapat dilakukan dengan menggunakan *composite/construct reliability*

measure (ukuran reliabilitas komposit / konstruk) maupun *variance extracted measure* (ukuran ekstrak varian). Ekstrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator yang dijelaskan oleh *construct latent*. Reliabilitas *construct* dikatakan baik, jika nilai *construct reliability*-nya ≥ 0.70 dan nilai *variance extracted*-nya ≥ 0.50 . Menurut Bagozzi dan Yi (1988) tingkat *cut-off* untuk dapat mengatakan bahwa *composite reliability* cukup bagus adalah ≥ 0.60 .

3.6.2.3. Tahap-Tahap Dalam *Structural Equation Modeling*

Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) menurut Hair et. Al (1998) dalam Fuad dan Ghozali (2005), adalah sebagai berikut :

1. Perancangan konseptual model berdasar teori.
2. Pembuatan *path diagram* (diagram alur) yang merupakan ilustrasi teknis.
3. Menyusun persamaan struktural atau mengkonversi diagram alur kedalam persamaan.
4. Menilai identifikasi model struktural. Pada program yang digunakan untuk estimasi model, salah satu masalah yang akan dihadapi adalah masalah identifikasi (*identification problem*)
5. Menilai atau mengevaluasi kriteria *goodness-of-fit*. Ada tiga jenis ukuran *goodness-of-fit* yaitu :

a. *Absolute Fit Measures* :

- 1) χ^2 -*Chi-Square Statistic*. Probabilitas *Chi-Square*, diharapkan tidak signifikan (lebih besar dari 0,05) yang berarti data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun dan dimodelkan dengan SEM. Probabilitas *chi-square* dipengaruhi oleh nilai *chi-square*, dimana semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik. Nilai *chi-square* sebesar 0 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna (*perfect fit*).
- 2) CMIN/DF Adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degree of freedom* (X^2/df). Menurut Wheaton (1977), model fit yang baik harus memiliki rasio X^2/df minimal 5, sedangkan menurut Carmines dan Molver (1981) rasio X^2/df cukup minimal 2;

- 3) *Goodness Of Fit Indices* (GFI), merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan *observed matriks kovarians*. Nilainya berkisar dari 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai GFI yang tinggi menunjukkan fit yang lebih baik.
 - 4) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya. Nilai RMSEA yang kurang dari 0.05 mengindikasikan adanya model fit yang baik, dan RMSEA yang berkisar antara 0.08 sampai dengan 0.1 menyatakan bahwa model memiliki fit yang cukup baik. RMSEA yang lebih besar dari 0.1 mengindikasikan model fit yang buruk.
- b. *Incremental Fit Measures* membandingkan dengan baseline/null model:
- 1) AGFI (*Adjusted Goodness-of-fit*) merupakan pengembangan dari GFI disesuaikan dengan rasio *degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 .
 - 2) TLI (*Tucker-Lewis Index*) atau dikenal dengan NNFI (*Nonnormed fit index*). Nilai TLI berkisar 0-1.0 dengan nilai yang direkomendasikan ≥ 0.90 .
 - 3) NFI (*Normed Fit Index*). Nilainya direkomendasikan ≥ 0.90 .
- c. *Parsimonious Fit Measures* (menghubungkan *goodness-of-fit* model dengan sejumlah koefisien estimasi yang diperlukan untuk mencapai level fit):
- 1) PNFI (*Parsimonious Normal Fit Index*). Jika membandingkan dua model maka perbedaan PNFI 0.60 - 0.90 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan.
 - 2) PGFI (*Parsimonious Goodness-of-fit index*). Nilainya berkisar antara 0 – 1.0, semakin tinggi nilai maka model lebih parsimony.

Tabel 3.1. *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-Off Value</i>
χ^2 - Chi Square (CMIN)	Kecil
Peluang nyata	≥ 0.05
Derajat bebas	Positif
RMSEA	≤ 0.08
CMIN/DF	≤ 2
GFI	≥ 0.90
RMR	$\leq 0,05$
TLI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90

3.6.2.4. Struktural Model Fit

Untuk menilai struktural model fit melibatkan signifikansi dari koefisien. SEM memberikan hasil nilai estimasi koefisien, standar error dan nilai t untuk setiap koefisien. Dengan tingkat signifikansi tertentu (0.05) maka kita dapat menilai signifikansi masing-masing koefisien secara statistik. Pemilihan tingkat signifikansi dipengaruhi oleh justifikasi teoritis untuk hubungan kausalitas yang diusulkan. Jika dihipotesakan hubungannya negatif atau positif, maka digunakan uji signifikansi *one tail* (satu sisi). Namun demikian jika peneliti tidak dapat memperkirakan arah hubungan maka harus digunakan uji *two tails* (dua sisi).

Interpretasi dan Modifikasi Model. Ketika model telah dinyatakan diterima, maka peneliti dapat mempertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness-of-fit*. Modifikasi dari model awal harus dilakukan setelah dikaji dengan banyak pertimbangan. Jika model dimodifikasi maka model tersebut harus di *cross-validated* (diestimasi dengan data terpisah) sebelum model modifikasi diterima. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *Chi-squares* jika koefisien diestimasi. Nilai ≥ 3.84 menunjukkan telah terjadi penurunan chi-squares secara signifikan. Modifikasi harus mempunyai dasar teori dan justifikasi yang kuat.