

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode & Desain Penelitian

Objek yang diukur dalam penelitian ini mencakup lima variabel yaitu variabel kepribadian, motivasi, hubungan antar karyawan, keterikatan karyawan dan kinerja. Kelima variabel digunakan untuk melihat pengaruh antara masing-masing variabel. Subjek penelitian adalah seluruh perawat di RSA di RSA Medan, RSA Bandar Lampung, RSA Bandung dan RSA Manado.

Desain penelitian yang digunakan penelitian Kausal Ekplanatori. Menurut Silalahi (2012 hlm. 30), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar dua atau lebih gejala variabel dan penelitian kausal adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab-akibat antar dua variabel atau lebih, ingin dijelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Bentuk kuesioner yang digunakan adalah bentuk pernyataan dan jawaban tertutup dengan satu format matriks. Bentuk matriks adalah kuesioner yang mengatur sejumlah besar pertanyaan yang berurut yang memiliki kategori respon yang sama (Silalahi, 2012, hlm. 303). Penyebaran kuesioner yang dilakukan adalah dengan *self-completion questionnaire* yaitu responden menjawab pernyataan dengan melengkapi pernyataan kuesioner yang telah disediakan (Silalahi, 2012, hlm. 309). Caranya adalah peneliti dan asisten pengumpul data (bagian humas/bagian personalia/bagian kendali mutu/perawat setempat) datang langsung ke lokasi dan berhadapan dengan subjek dan meminta subjek untuk mengisi kuesioner dan mengumpulkannya kembali. Tipe wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dengan metode tatap muka, telepon, dan media sosial seperti *Whatsup, Facebook dan email*.

Kombinasi kuesioner dan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi faktual dan menanyakan banyak orang tentang hal-hal yang

berhubungan dengan penelitian. Untuk mengetahui hubungan kausal tersebut digunakan adalah *Structure Equation Model* (SEM) dengan software program Linier Structural Relationship (Lisrel) versi 8.7.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah jumlah total unit analisis yang akan diteliti. Menurut Morissan (2014, hlm. 109) “Populasi adalah suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena”. Lebih sederhana lagi Silalahi (2012, hlm. 253) mengatakan bahwa “populasi adalah seluruh unit unit yang darinya sampel dipilih”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang telah menjadi karyawan tetap di RSA seperti yang tertera pada di bawah ini:

Tabel 3.1
Jumlah Perawat Tetap RSA

No	Rumah Sakit	Jumlah Karyawan (Perawat)
1	RSA Bandung	310
2	RSA Manado	124
3	RSA Medan	82
4	RSA Bandar Lampung	156
	Total	672

Sumber: Data dari masing-masing Rumah Sakit

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa populasi seluruh perawat di seluruh RSA yang ada di Indonesia adalah sejumlah 672 orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Menurut Silalahi (2012, hlm. 254) sampel adalah “satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak, dan merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi”. Teknik pemilihan sampel yang digunakan yaitu *random proporsionate*

cluster sampling. Pengertian random, karena semua elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama, bebas dan seimbang untuk dipilih menjadi sampel. Sampel proporsi dilakukan karena subjek yang terdapat di setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing wilayah. Sampel kluster digunakan karena populasi tersebar luas meliputi satu wilayah geografis yang besar.

Menurut Silalahi (2012, hlm. 256) “memilih sampel secara tepat merupakan tahap sangat penting dalam mengadakan satu penelitian sebab kualitas sampel menentukan tingkat generalisasi tentang populasi”.

Pengambilan sampel harus dilakukan di setiap wilayah (*cluster*) agar memperoleh sampel yang benar-benar menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Yamahe yang dikutip oleh Riduwan (2008, hlm. 82).

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran Populasi
- d² = Presisi yang ditetapkan (3%)

$$n = \frac{672}{672 \cdot (0.03)^2 + 1}$$

$$n = 418$$

Presisi adalah persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan. Menurut Seputra (2013, hlm. 15) menyatakan bahwa penentuan persen kelonggaran dapat

dimisalkan 2%. Hal ini memberi pengertian persentase kelonggaran yang ditoleransi dapat berkisaran dari 1% hingga 10%.

Jumlah sampel sebesar 418 kemudian dibagi secara proporsional untuk masing-masing Rumah Sakit sehingga akan didapat sampel yang representatif dengan menggunakan rumus:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan:

N = Populasi perawat RSA

N_i = Populasi unit kerja

n = Jumlah minimal sampel

Hasil perhitungan secara proporsional di sajikan pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Penyebaran Proporsi Sampel

No	Rumah Sakit	Jumlah Karyawan	Sampel
1	RSA Bandung	310	193
2	RSA Manado	124	77
3	RSA Medan	82	51
4	RSA Bandar Lampung	156	97
	Total	672	418

Hasil olah data menggunakan rumus proporsional random sampling.

Dari tabel 3.2 diatas maka responden dari RSA Bandung berjumlah 193 responden, RSA Manado berjumlah 77 responden, RSA Medan berjumlah 51 responden, dan RSA Bandar Lampung berjumlah 97 responden.

3.3 Operasional Variabel

Variabel yang diteliti mencakup lima variabel laten yaitu kepribadian (*personality*), motivasi (*motivation*), hubungan antar karyawan (*employee interpersonal relationship*), keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai

variabel eksogen, dan kinerja (*performance*) sebagai variabel endogen. Adapun definisi dari masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Variabel Laten dan Definisi Variabel

Variabel	Definisi Variabel
Kepribadian	Sifat, pola yang unik dan relatif stabil dari sebuah perilaku, pikiran, dan emosi yang ditunjukkan oleh individu yang meliputi ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosi, keterbukaan pada pengalaman. Dimensi kepribadian ini menimbulkan dampak terhadap kinerja.
Motivasi	Sikap yang memengaruhi individu yang merupakan kekuatan yang muncul dari dalam atau pun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh individu tersebut yang meliputi kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Motivasi adalah salah satu driver penting dari perilaku individu dan kinerja.
Hubungan Antar Karyawan	Hubungan antar karyawan yang dimaksud di sini adalah hubungan interpersonal yaitu menjalin hubungan yang kuat, menjalin hubungan yang terus menerus, dan menjalin keterikatan selama berinteraksi dalam lingkungan kerja dengan orang-orang yang tepat, yang berkaitan dengan pembangunan potensi dan kinerja individu. Hubungan Hubungan interpersonal mempunyai korelasi yang besar dengan kinerja.
Keterikatan Karyawan	Sebuah ikatan kepada perusahaan yang meliputi kepuasan, komitmen, dan advokasi yang dikombinasikan oleh usaha dari individu yang diberikan oleh karyawan melebihi harapan organisasi. Keterikatan karyawan memiliki dampak positif yang nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan; retensi karyawan, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pelanggan serta kinerja finansial.
Kinerja	Hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu

yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok individu, dalam sebuah organisasi bisnis pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri dan juga oleh organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, pengawasan dan pengaruh interpersonal.

Sebelum penelitian dilanjutkan ke tahap berikutnya, terlebih dahulu ditetapkan operasional variabel sebagai panduan dalam pengumpulan data. Silalahi (2012, hlm. 119) menegaskan bahwa operasional variabel adalah “melekatkan arti pada suatu konstruk dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu”. Skala pengukuran yang di gunakan adalah skala ordinal. Menurut Kothari (2004, hlm. 502).

Secara rinci operasional variabel disajikan pada tabel 3.4 berikut ini.

Tabel 3.4
Variabel Konstruk, Dimensi Variabel, Indikator, dan Ukuran

Variabel Konstruk	Dimensi Variabel	Indikator	Ukuran
Kepribadian (X1)	Ekstraversi (EKS)	1. Senang berbicara	Tingkat kesenangan seseorang akan hubungan
		2. Pemberani	Tingkat keberanian seseorang untuk memulai pembicaraan
		3. Mudah bergaul	Kemampuan seseorang untuk bergaul
		4. Kesenangan menjalin hubungan	Tingkat kesenangan seseorang menjalin hubungan
		5. Kenyamanan dalam berhubungan	Tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan
	Keramahan (KER)	1. Hangat	Tingkat kesenangan untuk bergaul
		2. Menghargai orang	Cara menghargai orang lain
		3. Peduli	Tingkat kepedulian terhadap orang lain
		4. Simpatik	Cara bersimpatik terhadap org lain
		5. Ramah	Tingkat keramahan seseorang
	Kehati-hatian (KEH)	1. Bertanggung jawab	Tingkat kesanggupan melaksanakan tanggung jawab
		2. Bekerja dengan tepat	Tingkat keinginan untuk bekerja
		3. Teliti	Tiingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan
		4. Teratur	Tingkat keteraturan dalam bekerja

		5. Hati-hati bertindak	Tingkat kehati-hatian dalam bertindak
	Stabilitas Emosi (STE)	1. Tenang 2. Tidak mudah kuatir 3. Percaya diri 4. Sabar 5. Gembira	Tingkat ketahanan menghadapi stres Tingkat kekuatiran Tingkat kepercayaan diri Tingkat kesabaran yang dimiliki Tingkat kegembiraan yang dimiliki
	Keterbukaan pada pengalaman (KET)	1. Imajinatif 2. Mudah mengerti 3. Ingin tahu 4. Cerdas 5. Kreatif	Daya imajinatif Pengertian seseorang Rasa ingin tahu Tingkat kecerdasan Tingkat kreatifitas seseorang
Motivasi (X2)	Kebutuhan untuk berprestasi (KTP)	1. Bekerja sungguh-sungguh 2. Bangga dengan hasil pekerjaan 3. Senang menerima tanggung jawab 4. Tidak menyukai keberhasilan karena kebetulan	Kesungguh-sungguhan dalam bekerja Kebutuhan untuk berprestasi Keinginan untuk menerima tanggung jawab Kesungguh-sungguhan dalam bekerja
	Kebutuhan kekuasaan (KTK)	1. Senang berargumentasi 2. Keinginan untuk memimpin 3. Memengaruhi orang lain	Keinginan untuk berargumentasi Keinginan untuk memimpin Keinginan untuk memberikan pengaruh positif
	Kebutuhan akan afiliasi (KTA)	1. Senang bekerja sama 2. Mudah bersahabat dengan karyawan baru 3. Senang membantu	Keinginan untuk bekerjasama Keinginan untuk bersahabat Keinginan untuk membantu
Hubungan antar Karyawan (HUB)	Menjalin hubungan baik RAP)	1. Percaya 2. Terbuka bercerita kehidupan pribadi 3. Kesanggupan melihat situasi 4. Kemampuan menghargai orang lain	Tingkat kepercayaan dalam berhubungan Tingkat keterbukaan dalam berhubungan Kemampuan membaca situasi lingkungan Kemampuan menghargai orang lain
	Menjalin hubungan	1. Bersemangat bertemu teman kerja	Tingkat semangat yang dimiliki saat bertemu teman

	yang kuat (BON)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Beruntung bersahabat 3. Persahabatan tanpa kepentingan 	<p>Kemampuan membangun hubungan persahabatan</p> <p>Kemampuan untuk bersahabat tanpa ego</p>	
	Menjalin hubungan yang terus menerus (BRE)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menelepon teman kerja setiap saat 2. Persahabatan 	<p>Tingkat keluasaan hubungan</p> <p>Kemampuan bersahabat secara terus menerus</p>	
	Menjalin Ketertarikan (AFF)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya tarik 2. Berbagi hobi 3. Mengasihi 	<p>Seberapa banyak daya tarik yang dimiliki</p> <p>Seberapa banyak hobi yang sama</p> <p>Kemampuan untuk mengasihi orang lain</p>	
Keterikatan Karyawan (X4)	Kepuasan (KEP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas dengan organisasi 2. Kegembiraan di unit kerja 3. Diperlakukan adil 	<p>Kepuasan karyawan terhadap organisasi</p> <p>Kegembiraan karyawan saat bekerja</p> <p>Keadilan dalam pekerjaan</p>	
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Keseimbangan dalam bekerja dan keluarga 	<p>Tingkat keseimbangan antar pekerjaan dan keluarga</p>	
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen terhadap visi & misi organisasi 2. Berusaha sungguh-sungguh dalam bekerja 3. Bangga menjadi bagian organisasi 	<p>Sejauh mana karyawan memiliki komitmen</p> <p>Kesungguhan karyawan dalam bekerja</p> <p>Seberapa bangga karyawan menjadi bagian organisasi</p>	
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Upaya ekstra dalam bekerja 2. Merekomendasikan tempat kerja untuk bekerja 3. Merekomendasikan tempat kerja untuk berobat 	<p>Kemampuan karyawan untuk bekerja melebihi yang diharapkan pimpinan.</p> <p>Kecintaan karyawan pada tempat kerja</p> <p>Tingkat advokasi karyawan pada tempat kerja</p>	
	Advokasi (ADV)			
Kinerja (Y)	Kualitas (KUA)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan cepat 2. Bekerja dengan teliti 	<p>Kecepatan bekerja</p> <p>Ketelitian bekerja</p>	
		<ol style="list-style-type: none"> 3. Bekerja sebanyak-banyaknya 4. Memiliki patokan pekerjaan 	<p>Seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan</p> <p>Pekerjaan yang dihasilkan</p>	
	Kuantitas (KAN)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hadir tepat waktu 	<p>Kehadiran tepat waktu di tempat kerja</p>	
	Ketepatan			

Waktu (KEW)	di tempat kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Kecepatan seseorang menyelesaikan pekerjaan
Efektifitas Biaya (EBI)	1. Hemat listrik 2. Efisiensi material kantor	Memanfaatkan alat yang menggunakan listrik sehemat mungkin Saya melakukan efisiensi material kantor. (penghematan penggunaan kertas, tinta printer dll)
Pengawasan (PEN)	1. Bekerja baik tanpa pengawasan 2. Tidak mencuri-curi waktu	Bekerja dengan baik tanpa pengawasan Saya tidak mencuri waktu saat atasan tidak di tempat
Pengaruh Interpersonal (PEI)	1. Yakin dengan kemampuan diri 2. Jujur dalam bekerja	Kemampuan diri Tingkat kejujuran saat bekerja

Dari tabel 3.4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel konstruk kepribadian opsi jawabannya menggambarkan pola kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu. Variabel konstruk kepribadian terdiri dari lima dimensi. Tiap-tiap dimensi menggunakan lima pernyataan, yang terdiri dari pernyataan yang negatif dan positif, sehingga diperlukan 25 pernyataan untuk mengukur variabel kepribadian. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur ke lima dimensi kepribadian di ambil dan diadaptasi dari IPIP-NEO (*International Personality Item Pool-Neuroticism, Extraversion, Openness*) dari Goldberg. Skala pengukurannya mulai dari sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2), sangat rendah (1) untuk pertanyaan positif untuk pertanyaan negatif, sangat tinggi (1), tinggi (2), sedang (3), rendah (4), sangat rendah (5).
2. Pada variabel konstruk motivasi opsi jawabannya menggambarkan faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengerjakan tugas atau tujuan kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Variabel konstruk motivasi terdiri dari tiga dimensi. Dimensi pertama terdiri dari empat pernyataan, dimensi kedua terdiri dari tiga pernyataan dan dimensi ke tiga terdiri dari tiga pernyataan, sehingga diperlukan 10 pernyataan untuk mengukur variabel motivasi. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur ke tiga dimensi Mc Clelland diolah dari Robbins & Coulter, (2007) dan Moorhead & Griffin

- (2013). Skala pengukurannya mulai dari sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2), sangat rendah (1) untuk pertanyaan positif.
3. Variabel konstruk hubungan antar karyawan opsi jawabannya menggambarkan seberapa dekat hubungan interpersonal antar karyawan, Variabel konstruk hubungan antar karyawan terdiri dari empat dimensi. Dimensi pertama terdiri dari empat item pernyataan, dimensi kedua terdiri dari tiga pernyataan, dimensi ke tiga terdiri dari tiga pernyataan dan dimensi ke empat terdiri dari empat pernyataan, sehingga diperlukan 13 pernyataan untuk mengukur variabel hubungan antar karyawan. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur ke empat dimensi hubungan antar karyawan diolah dari Hall dkk (2003). Skala pengukurannya mulai dari sangat baik (5), baik (4), cukup (3), tidak baik (2), sangat tidak baik (1) untuk pertanyaan positif.
 4. Variabel konstruk keterikatan karyawan opsi jawabannya menggambarkan seberapa terikat karyawan terhadap perusahaan, Variabel konstruk keterikatan karyawan terdiri dari tiga dimensi. Dimensi pertama terdiri dari empat item pernyataan, dimensi kedua terdiri dari tiga pernyataan dan dimensi ke tiga terdiri dari tiga pernyataan, sehingga diperlukan 10 pernyataan untuk mengukur variabel keterikatan karyawan. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur ke tiga dimensi keterikatan karyawan diolah dari Schiemann, William (2011). Skala pengukurannya mulai dari sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2), sangat rendah (1) untuk pertanyaan positif.
 5. Variabel konstruk kinerja opsi jawabannya menggambarkan apakah perawat dapat mengeksekusi tugas pekerjaan mereka dan tanggung jawab dengan baik. Variabel konstruk kinerja terdiri dari enam dimensi. Masing-masing dimensi terdiri dari dua item pernyataan, sehingga diperlukan 12 pernyataan untuk mengukur variabel kinerja. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur ke enam dimensi kinerja diolah dari Bernardin & Russel (2013).

Skala pengukurannya mulai dari sangat tinggi (5), tinggi (4), sedang (3), rendah (2), sangat rendah (1) untuk pertanyaan positif.

Strategi menentukan indikator yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan strategi rasional untuk kelima variabel. Silalahi (2012, hlm. 212) menuliskan bahwa

“strategi rasional ialah operasionalisasi logis dengan meneliti literatur untuk menemukan indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli atau peneliti sebelumnya maupun melakukan modifikasi atau pengembangan terhadapnya. Strategi rasional ini dapat dilakukan dengan operasionalisasi variabel dengan cara menentukan indikator-indikator yang secara logis merupakan ukuran empiris dari variabel, sebagaimana dikandung dalam definisi operasional variabel yang diukur dan dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh para ahli dibidangnya yang ditemukan dalam literatur atau buku teks dan menyeleksi dan memformulasi berbagai indikator dari variabel yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang dikemukakan dalam berbagai literatur menjadi indikator empiris yang secara tepat mewakili variabel atau konsep yang di pelajari menurut situasi dan kondisi dari gejala yang diamati”.

Kesimpulannya adalah dalam menentukan indikator penelitian diambil dari literatur dengan melakukan beberapa pengembangan sesuai dengan situasi kerja dan gejala yang diamati di tempat penelitian.

3.4. Instrumen Penelitian

Pada sebuah penelitian unsur penting yang perlu diperhatikan adalah data. Data yang digunakan adalah data primer berupa wawancara dan kuesioner. Kuesioner kepribadian diadaptasi dari *International Personality Item Pool-Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience (IPIP-NEO)*, kuesioner motivasi diolah dari teori Mc Clelland. Kuesioner hubungan antar karyawan diolah dari dimensi hubungan interpersonal Hall. Kuesioner keterikatan karyawan diolah dari teori keterikatan karyawan Schiemann dan kuesioner kinerja diolah dari teori kinerja Bernardin dan Russel.

Data mencerminkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pengujian hipotesis. Oleh sebab itu, data harus diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

3.4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum penelitian dilaksanakan maka langkah yang utama adalah melakukan uji coba instrumen penelitian. Uji coba dari butir-butir instrumen pada kelima variabel dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Untuk itu hasil uji coba harus dicari validitas dan reliabilitasnya.

3.4.1.1 Uji Validitas

Indikator yang telah disusun perlu diuji validitasnya. Uji cobanya dilakukan kepada 30 responden yang bekerja sebagai karyawan tetap di Universitas Advent Indonesia (UNAI), adapun alasan mengapa karyawan tetap UNAI dipilih menjadi responden karena status kepegawaian, sistem penggajian, sistem tunjangan, pemberian fasilitas, dan peraturan kepegawaian yang digunakan sama dengan ke lima RSA yang dijadikan subjek penelitian.

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen sebagaimana ditulis oleh Riduwan (2006, hlm. 109) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam suatu penelitian. Alat pengukur yang absah akan mempunyai validitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Untuk menguji validitas alat ukur atau instrumen penelitian, terlebih dahulu dicari nilai (harga) korelasi antara bagian-bagian dan korelasi secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mengukur validitas alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan

Uji coba validasi menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moments* sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(Riduwan 2006)

Keterangan :

r_{XY} = Koefisien korelasi antara gejala x dan gejala y

X = skor butir item

Y = Jumlah skor

n = Jumlah data

Jika hasil perhitungan ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian yaitu butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2006)

Keterangan:

t = Nilai

r = Koefisien korelasi hasil r

n = Jumlah responden

Distribusi (tabel-t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$)

Kaidah keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Rumus yang dikemukakan di atas, baik pengolahan, pengujian, dan analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 18.

Validasi dilakukan juga dengan metode *Confirmatory Factor Analysis*. Menurut Ghozali (2011, hlm. 137) salah satu manfaat utama dari CFA adalah kemampuan menilai validitas konstruk dari *measurement theory* yang diusulkan. Validitas konstruk mengukur sampai seberapa jauh ukuran indikator mampu merefleksikan konstruk laten teoritisnya. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai faktor loading yang signifikan. Tabachnick and Fidell (2001, hlm. 106) mengutip 0,32 sebagai aturan minimum *factor loading* setiap item. Saat *factor loading* yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka *standardized loading estimate* harus sama dengan 0.50. (Ghozali, 2011, hlm. 138).

Capaian angka-angka koefisien *convergent validity* menunjukkan besaran angka di atas 0.32, kondisi ini menggambarkan bahwa hasil pengujian koefisien *convergent validity* sudah memenuhi kriteria valid sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten, cermat dan akurat, menurut Silalahi (2012, hlm. 236) reliabilitas adalah keterpercayaan, stabilitas, konsistensi, prediktabilitas dan ketepatan dari suatu ukuran. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan melakukan *construct reliability* (CR) Besarnya nilai CR dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum Var(\varepsilon_i)}$$

R 0.70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0.60-0.70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik. (Ghozali, 2011, hlm. 140)

Capaian angka-angka koefisien CR pada semua variabel seluruhnya menunjukkan besaran angka di atas nilai 0.70 yang menggambarkan bahwa hasil pengujian koefisien reliabilitas sudah memenuhi kriteria reliabel sehingga data tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian selanjutnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis untuk mencapai tujuan penelitian. Data diperoleh melalui suatu proses yang disebut pengumpulan data. Silalahi (2012, hlm. 280) mengatakan bahwa “pengumpulan data adalah suatu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu”. Ada dua tipe utama dalam pengumpulan data yang digunakan untuk metode survei, yakni kuesioner dan wawancara. Kedua tipe ini dapat digunakan secara sendiri atau dikombinasikan dengan wawancara atau sebaliknya. (Silalahi, 2012, hlm. 294)

Data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Silalahi (2012, hlm. 289) mengatakan bahwa “Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original material mentah dari pelaku yang disebut “*first-hand information*”. Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi” Data primer diperoleh melalui kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan dengan maksud menggali informasi secara empiris dan sistematis mengenai dimensi-dimensi pada variabel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang bersifat tertutup, yaitu daftar pernyataan

yang sudah disediakan alternatif jawabannya, sehingga dalam menjawab responden tinggal memilih salah satu di antara jawaban yang tersedia, yang dirasakan paling sesuai menurut pertimbangannya. Penyebarannya dilakukan dengan cara kuesioner diadministrasi (*self-administered questionnaire*) (Silalahi, 2012, hlm. 309) yaitu responden menjawab pertanyaan dengan melengkapi kuesioner oleh mereka sendiri, dimana peneliti langsung memasuki lokasi, berhadapan dengan subjek dan meminta subjek mengisi, memeriksa kuesioner dihadapan peneliti atau asisten pengumpul data. Hal ini dilakukan untuk penebaran kuesioner di wilayah RSA Bandung, Medan dan Bandar Lampung.

Pengiriman kuesioner untuk wilayah Rumah Sakit Manado digunakan dengan metode *mail questionnaire*, tetapi penyebarannya dilakukan oleh seorang asisten pengumpul data yang bernama Suwanto Salim yang kemudian setelah selesai diisi, asisten pengumpul data akan mengirimkan kembali ke peneliti.

2. Wawancara (*interview*). Guna memberi penjelasan kepada responden tentang isi atau maksud daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, serta untuk menggali informasi atau keterangan yang berkaitan dengan variabel penelitian, tetapi tidak tercakup dalam daftar pertanyaan (kuesioner/angket). Pewawancara melakukan wawancara pada saat menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak terkait yaitu karyawan di departemen personalia/SDM/diklat, supervisor, dan perawat.

3.5.2 Teknik Analisis Data

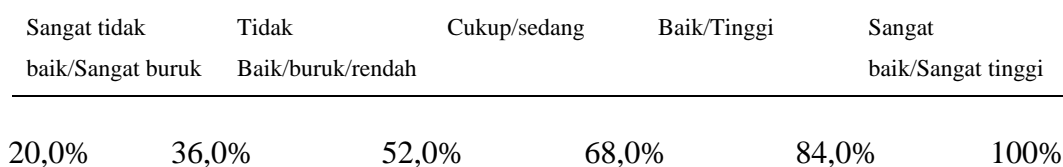
Pada penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu untuk menggambarkan setiap dimensi dan setiap item indikator yang terjadi di lapangan. Silalahi (2009, hlm. 28) menjelaskan bahwa analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari suatu gejala atau masalah yang diteliti, dan juga fokus pada pertanyaan dasar “bagaimana”.

Perhitungannya adalah dengan menggunakan perhitungan pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Perhitungan Skor Maksimum dan Skor Minimum

	Rumus	Hasil Perhitungan
Skor Maksimum dalam Persentase	$\frac{Skor\ Maksimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$	$\frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$
Skala Minimum dalam Persentase	$\frac{Skor\ Minimum}{Skor\ Maksimum} \times 100\%$	$\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$
Jarak interval dalam Persentase	Skala Maksimum dalam persentase – Skala minimum dalam persentase	100%-20%
Jenjang Interval dalam Persentase	$\frac{Interval}{Jenjang}$	$\frac{80\%}{5} = 16\%$

Sehingga diperoleh gambar garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 3.1
Gambar Garis Kontinum

Untuk menjawab rumusan masalah kedua, tiga dan keempat, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik *Structural Equation Model* (SEM) dengan software Lisrel 8.7. Ghozali (2005, hlm. 3) mengatakan bahwa model persamaan struktural (SEM) adalah “generasi kedua teknik analisis *multivariate* yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model”. Wijanto (2008, hlm. 6) menegaskan bahwa SEM memainkan berbagai peran yaitu sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*),

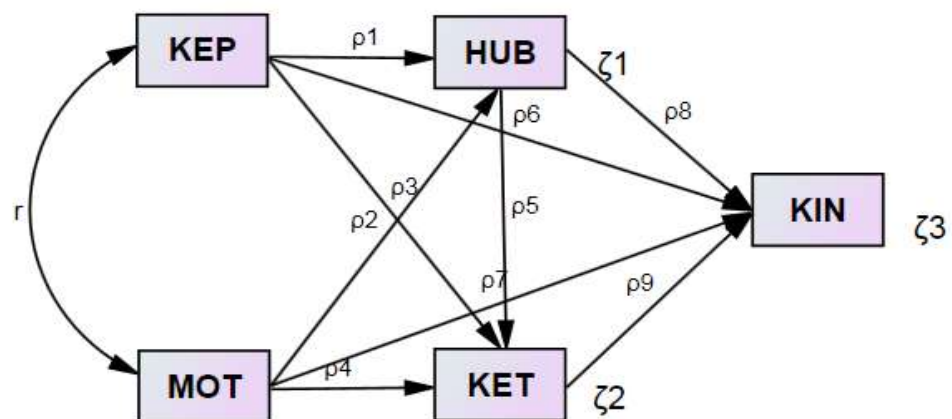
analysis of covariance structure, dan model persamaan struktural. Dengan demikian SEM merupakan analisis multivariate yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dengan lebih rinci.

Secara umum prosedur SEM yang dilakukan dalam penelitian ini sesuai dengan prosedur yang dijelaskan oleh Bollen dan Long dalam Wijanto (2008, hlm. 34).

1. Spesifikasi Model

Spesifikasi model adalah pembentukan model awal persamaan struktural sebelum dilakukan estimasi. Spesifikasi model dibagi menjadi dua model yaitu spesifikasi model pengukuran dan spesifikasi model struktural. Wijanto (2008, hlm. 34) mengatakan bahwa “Spesifikasi model penelitian merepresentasikan permasalahan yang diteliti”.

Struktur diagram jalur hubungan kausal penelitian disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.2
Model Pengukuran

Spesifikasi model pada penelitian ini diuraikan sesuai dengan gambar 3.2 di atas yaitu melakukan spesifikasi model pengukuran maka ada 5 variabel laten

dalam penelitian ini yaitu kepribadian (KEP), motivasi karyawan (MOT), hubungan antar karyawan (HUB), keterikatan karyawan (KET), kinerja karyawan (KIN).

Model Kepribadian (KEP) terdiri dari 25 pernyataan yang merupakan model *First order Confirmatory factor analysis* yang memiliki 1 variabel laten Kepribadian yang diukur melalui lima indikator berupa variabel teramati yaitu:

1. Variabel teramati (X1) adalah ekstraversi (EKS)
2. Variabel teramati (X2) adalah keramahan (KER)
3. Variabel teramati (X3) adalah kehati-hatian (KEH)
4. Variabel teramati (X4) adalah stabilitas emosi (STE)
5. Variabel teramati (X5) adalah keterbukaan (KET)

Model Motivasi (MOT) terdiri dari 10 pernyataan yang merupakan model *First order Confirmatory factor analysis* yang memiliki 1 variabel laten motivasi karyawan yang diukur melalui tiga indikator berupa variabel teramati yaitu:

1. Variabel terikat (X6) adalah kebutuhan terhadap prestasi (KTP)
2. Variabel terikat (X7) adalah kebutuhan terhadap kekuasaan (KTK)
3. Variabel terikat (X8) adalah kebutuhan terhadap afiliasi (KTA)

Model Hubungan Antar Karyawan (HUB) terdiri dari 13 pernyataan yang merupakan model *First order Confirmatory factor analysis* yang memiliki 1 variabel laten Hubungan antar karyawan yang diukur melalui empat indikator berupa variabel teramati yaitu:

1. Variabel terikat (X9) adalah *rapport* (RAP)
2. Variabel terikat (X10) adalah *bonding* (BON)
3. Variabel terikat (X11) adalah *breath* (BRE)
4. Variabel terikat (X12) adalah *affinity* (AFF)

Model Keterikatan Karyawan (KET) terdiri dari 10 pernyataan yang merupakan model *First order Confirmatory factor analysis* yang memiliki satu variabel laten keterikatan karyawan yang diukur melalui tiga indikator berupa variabel teramati yaitu:

1. Variabel teramati (X13) adalah Kepuasan (KEP)
2. Variabel teramati (X14) adalah Komitmen (KOM)
3. Variabel teramati (X15) adalah Advokasi (ADV)

Model kinerja karyawan (KIN) terdiri dari 12 pernyataan yang merupakan model *First order Confirmatory factor analysis* yang memiliki satu variabel laten kinerja karyawan yang diukur melalui enam indikator berupa variabel teramati yaitu:

1. Variabel teramati (Y1) adalah kualitas (KUA)
2. Variabel teramati (Y2) adalah kuantitas (KAN)
3. Variabel teramati (Y3) adalah ketepatan waktu (KEW)
4. Variabel teramati (Y4) adalah efektivitas biaya (EBI)
5. Variabel teramati (Y5) adalah Kebutuhan akan Supervisi (PEN)
6. Variabel teramati (Y6) adalah pengaruh interpersonal (PEI)

Hubungan antara setiap variabel laten dengan variabel variabel teramati dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{KEP} = X1 \ X2 \ X3 \ X4 \ X5$$

$$\text{MOT} = X6 \ X7 \ X8$$

$$\text{HUB} = X9 \ X10 \ X11 \ X12$$

$$\text{KET} = X13 \ X14 \ X15$$

$$\text{KIN} = Y1 \ Y2 \ Y3 \ Y4 \ Y5 \ Y6$$

Dalam melakukan spesifikasi model struktural, maka perlu didefinisikan hubungan kausal di antara variabel laten, yaitu:

$$\text{Model HUB} = \text{KEP MOT}$$

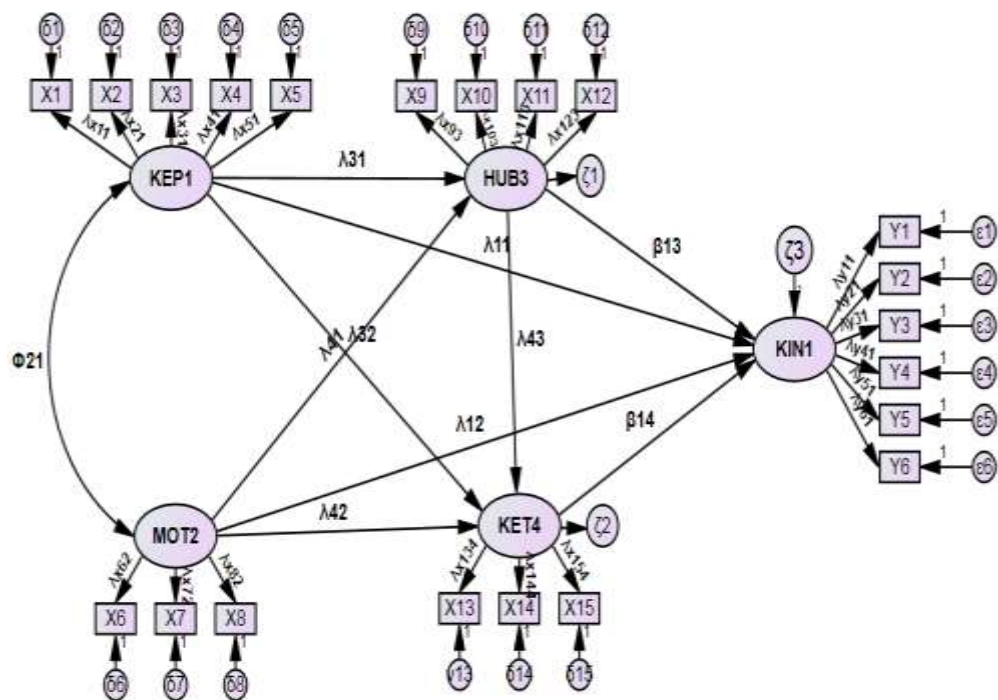
$$\text{Model KET} = \text{KEP MOT HUB}$$

$$\text{Model KIN} = \text{KEP MOT HUB KET}$$

Model persamaan struktural menggambarkan hubungan antar variabel pada sebuah diagram jalur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun. Diagram jalur menggambarkan hubungan antar

konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen, dikenal dengan independen variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk endogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah ke variabel bebas dan ke variabel tidak bebas.

Model struktural menjelaskan hipotesis hubungan antara variabel penyebab terhadap variabel akibat, seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 3.3
Gambar Persamaan Struktural (SEM)

Berdasarkan gambar 3.3 di atas, konsep model penelitian pada tahap dua di atas dapat diformulasikan dalam bentuk matematis. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang konversi terdiri atas:

a. Persamaan Model Struktural

Model struktural menyatakan hubungan kaulitas untuk menguji hipotesis.

Persamaan model struktural:

$$\eta = \rho_i \xi_i + \beta_i \eta_i + \varepsilon_i$$

(Kusnendi,2008)

Pada tabel 3.6 dijelaskan persamaan model struktural pada penelitian ini.

Tabel 3.6
Persamaan Struktural pada Diagram Jalur

Model	Persamaan Struktural
Hubungan Antar Karyawan	$Hub = \rho_1 KEP + \rho_2 MOT + \zeta_1$
Keterikatan Karyawan	$KET = \rho_3 KEP + \rho_4 MOT + \rho_5 HUB + \zeta_2$
Kinerja	$KIN = \rho_6 KEP + \rho_7 MOT + \rho_8 HUB + \rho_9 KET + \zeta_3$

b. Persamaan Model Pengukuran

Model pengukuran menyatakan hubungan kausalitas antara indicator dengan variabel penelitian.

Persamaan model pengukuran:

Exogenous Constructs:

$$X = \lambda_x \xi + \delta$$

Endogenous Constructs:

$$Y = \lambda_y \eta + \varepsilon$$

Persamaan model pengukuran pada penelitian ini diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Persamaan Model Pengukuran Variabel Eksogen

a. Variabel Kepribadian

Tabel 3.7
Persamaan Pengukuran Variabel Eksogen Kepribadian

Variabel	Dimensi	Item	Indikator	Persamaan Pengukuran
Kepribadian	Ekstraversi	1	EKS1	$EKS1 = \lambda_1x1 + \delta_1$
		2	EKS2	$EKS2 = \lambda_2x1 + \delta_2$
		3	EKS3	$EKS3 = \lambda_3x1 + \delta_3$
		4	EKS4	$EKS4 = \lambda_4x1 + \delta_4$
		5	EKS5	$EKS5 = \lambda_5x1 + \delta_5$
	Keramahan	6	KER1	$KER1 = \lambda_6x1 + \delta_6$
		7	KER2	$KER2 = \lambda_7x1 + \delta_7$
		8	KER3	$KER3 = \lambda_8x1 + \delta_8$
		9	KER4	$KER4 = \lambda_9x1 + \delta_9$
		10	KER5	$KER5 = \lambda_{10}x1 + \delta_{10}$
	Kehati-hatian	11	KEH1	$KEH1 = \lambda_{11}x1 + \delta_{11}$
		12	KEH2	$KEH2 = \lambda_{12}x1 + \delta_{12}$
		13	KEH3	$KEH3 = \lambda_{13}x1 + \delta_{13}$
		14	KEH4	$KEH4 = \lambda_{14}x1 + \delta_{14}$
		15	KEH5	$KEH5 = \lambda_{15}x1 + \delta_{15}$
	Stabilitas Emosi	16	STE1	$STE1 = \lambda_{16}x1 + \delta_{16}$
		17	STE2	$STE2 = \lambda_{17}x1 + \delta_{17}$
		18	STE3	$STE3 = \lambda_{18}x1 + \delta_{18}$
		19	STE4	$STE4 = \lambda_{19}x1 + \delta_{19}$
		20	STE5	$STE5 = \lambda_{20}x1 + \delta_{20}$
	Keterbukaan pd pengalaman	21	KET1	$KET1 = \lambda_{21}x1 + \delta_{21}$
		22	KET2	$KET2 = \lambda_{22}x1 + \delta_{22}$
		23	KET3	$KET3 = \lambda_{23}x1 + \delta_{23}$
		24	KT4	$KET4 = \lambda_{24}x1 + \delta_{24}$
		25	KET5	$KET5 = \lambda_{25}x1 + \delta_{25}$

b. Variabel Motivasi

Tabel 3.8

Persamaan Pengukuran Variabel Eksogen Motivasi

Variabel	Dimensi	Item	Indikator	Persamaan Pengukuran
Motivasi	Kebutuhan Terhadap Prestasi	26	KTP1	$KTP1 = \lambda_{26}x_2 + \delta_{26}$
		27	KTP2	$KTP2 = \lambda_{27}x_2 + \delta_{27}$
		28	KTP3	$KTP3 = \lambda_{28}x_2 + \delta_{28}$
		29	KTP4	$KTP4 = \lambda_{29}x_2 + \delta_{29}$
	Kebutuhan Terhadap Kekuasaan	30	KTK1	$KTK1 = \lambda_{30}x_2 + \delta_{30}$
		31	KTK2	$KTK2 = \lambda_{31}x_2 + \delta_{31}$
		32	KTK3	$KTK3 = \lambda_{32}x_2 + \delta_{32}$
	Kebutuhan Terhadap Afiliasi	33	KTA1	$KTA1 = \lambda_{33}x_2 + \delta_{33}$
		34	KTA2	$KTA2 = \lambda_{34}x_2 + \delta_{34}$
		35	KTA3	$KTA3 = \lambda_{35}x_2 + \delta_{35}$

c. Variabel Hubungan Antar Karyawan

Tabel 3.9
Persamaan Pengukuran Variabel Eksogen Hubungan Antar Karyawan

Variabel	Dimensi	Item	Indikator	Persamaan Pengukuran
Hubungan Antar Karyawan	Hubungan baik (rapport)	36	RAP1	$RAP1 = \lambda_{36}x_3 + \delta_{36}$
		37	RAP2	$RAP2 = \lambda_{37}x_3 + \delta_{37}$
		38	RAP3	$RAP3 = \lambda_{38}x_3 + \delta_{38}$
		39	RAP4	$RAP4 = \lambda_{39}x_3 + \delta_{39}$
	Ikatan (bonding)	40	BON1	$BON1 = \lambda_{40}x_3 + \delta_{40}$
		41	BON2	$BON2 = \lambda_{41}x_3 + \delta_{41}$
		42	BON3	$BON3 = \lambda_{42}x_3 + \delta_{42}$
	Keluasan (breadth)	43	BRE1	$BRE1 = \lambda_{43}x_3 + \delta_{43}$
			BRE2	$BRE2 = \lambda_{44}x_3 + \delta_{44}$
	Ketertarikan (affinity)	45	AFF1	$AFF1 = \lambda_{45}x_3 + \delta_{45}$
		46	AFF2	$AFF2 = \lambda_{46}x_3 + \delta_{46}$
		47	AFF3	$AFF3 = \lambda_{47}x_3 + \delta_{47}$
		48	AFF4	$AFF4 = \lambda_{48}x_3 + \delta_{48}$

d. Variabel Keterikatan Kerja

Tabel 3.10
Persamaan Pengukuran Variabel Eksogen Keterikatan Karyawan

Variabel	Dimensi	Item	Indikator	Persamaan Pengukuran
Keterikatan Kerja	Kepuasan	49	KEP1	$KEP1 = \lambda_{49}x_4 + \delta_{49}$
		50	KEP2	$KEP2 = \lambda_{50}x_4 + \delta_{50}$
		51	KEP3	$KEP3 = \lambda_{51}x_4 + \delta_{51}$
		52	KEP4	$KEP4 = \lambda_{52}x_4 + \delta_{52}$
	Komitmen	53	KOM1	$KOM1 = \lambda_{53}x_4 + \delta_{53}$
		54	KOM2	$KOM2 = \lambda_{54}x_4 + \delta_{54}$
		55	KOM3	$KOM3 = \lambda_{55}x_4 + \delta_{55}$
	Advokasi	56	ADV1	$ADV1 = \lambda_{56}x_4 + \delta_{56}$
		57	ADV2	$ADV2 = \lambda_{57}x_4 + \delta_{57}$
		58	ADV3	$ADV3 = \lambda_{58}x_4 + \delta_{58}$

2. Persamaan Model Pengukuran Variabel Endogen

Variabel Kinerja

Tabel 3.11
Persamaan Pengukuran Variabel Endogen Kinerja

Variabel	Dimensi	Item	Indikator	Persamaan Pengukuran
Kinerja	Kualitas	59	KUA1	$KUA1 = \lambda_{59}Y_1 + \varepsilon_{59}$
		60	KUA2	$KUA2 = \lambda_{60}Y_1 + \varepsilon_{60}$
	Kuantitas	61	KAN1	$KAN1 = \lambda_{61}Y_1 + \varepsilon_{61}$
		62	KAN2	$KAN2 = \lambda_{62}Y_1 + \varepsilon_{62}$
	Ketepatan Waktu	63	KEW1	$KEW1 = \lambda_{63}Y_1 + \varepsilon_{63}$
		64	KEW2	$KEW2 = \lambda_{64}Y_1 + \varepsilon_{64}$
	Efektivitas Biaya	65	EBI1	$EBI1 = \lambda_{65}Y_1 + \varepsilon_{65}$
		66	EBI2	$EBI2 = \lambda_{66}Y_1 + \varepsilon_{66}$
	Pengawasan	67	PEN1	$PEN1 = \lambda_{67}Y_1 + \varepsilon_{67}$
		68	PEN2	$PEN2 = \lambda_{68}Y_1 + \varepsilon_{68}$
	Pengaruh Interpersonal	69	PEI1	$PEI1 = \lambda_{69}Y_1 + \varepsilon_{69}$
		70	PEI2	$PEI2 = \lambda_{70}Y_1 + \varepsilon_{70}$

3. Identifikasi Model

Sebelum melakukan tahap estimasi masih ada satu tahapan lain yang harus dilakukan yaitu identifikasi model. Identifikasi model diperlukan untuk mendapatkan hasil parameter yang unik dalam penelitian. Wijanto (2008:37) menuliskan bahwa ada 3 kategori identifikasi dalam persamaan simultan yaitu:

- a. *Under-identified model* adalah model dengan jumlah parameter diestimasi lebih besar dari jumlah data yang diketahui (data tersebut merupakan *variance* dan *covariance* dari variabel-variabel teramati)
- b. *Just Identified model* adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan data yang diketahui.
- c. *Over Identified model* adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui

Di dalam SEM, kita berusaha untuk memperoleh model yang *over-identified* dan menghindari model yang *underidentified*. Meskipun demikian jika ada indikasi permasalahan berkaitan dengan identifikasi, kita perlu melihat sumber-sumber kesalahan yang sering terjadi, seperti yang dikatakan oleh Hair et.al. dalam (Wijanto, 2008, hlm. 41) yaitu “(1) banyaknya parameter yang diestimasi relatif terhadap varian-kovarian matrik sampel, yang menandakan *degree of freedom* yang kecil (serupa dengan *overfitting data problem* yang banyak ditemui di teknik multivariate lainnya. (2) penggunaan *reciprocal effect*. (3) kegagalan dalam menetapkan skala dari konstruk.”

Berdasarkan derajat kebebasan (df) dapat dilakukan identifikasi model sebagai berikut (Hair dkk, 2010, hlm. 699):

1. $df = 0$, model disebut *just-identified*
2. $df > 0$, model disebut *over-identified*
3. $df < 0$, model disebut *under-identified*

Dengan rumus:

$$Df = \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t$$

Keterangan:

t = jumlah parameter yang diestimasi

p = jumlah variabel y (indikator variabel laten endogen)

q = Jumlah variabel x (indikator variabel laten eksogen)

Identifikasi model pada penelitian ini dilakukan dengan memeriksa jumlah variabel manifest yang ada dalam model ($p+q$) dan jumlah seluruh parameter model yang akan diestimasi (t), oleh sebab itu jumlah parameter yang akan diestimasi seluruhnya 151 buah yaitu:

- a. 70 buah koefisien faktor (λ_1 sampai λ_{70})
- b. 70 buah koefisien kesalahan pengukuran ($\delta_1-\delta_{58}$, $\epsilon_{59}-\epsilon_{70}$)
- c. 4 buah koefisien korelasi antar variabel laten eksogen yaitu KEP, MOT, HUB dan KET.
- d. 9 Buah koefisien jalur antar variabel laten ($\gamma_1-\gamma_7$, β_1,β_2)

Dengan demikian, derajat kebebasan (df) yang dimiliki model studi KIN dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1)-t \\ &= \frac{1}{2} (10+60) (10+60+1)-151 \\ &= 2.485-151 \\ &= 2.334 \text{ parameter} \end{aligned}$$

Dari penelitian ini model memiliki derajat kebebasan dengan model *over-identified*.

4. Estimasi Parameter

Setelah kita mengetahui bahwa identifikasi dari model adalah *just* atau *over identified*, maka tahap berikutnya kita melakukan estimasi untuk memperoleh nilai dari parameter-parameter yang ada di dalam model. Estimasi yang digunakan adalah Estimasi dengan model maximum likelihood (ML). Bollen mengungkapkan dalam Wijanto (2008, hlm. 45) karakteristik dari model

maximum likelihood adalah (1) *asimptotik* sehingga berlaku untuk sampel yang besar. (2) ML adalah konsisten. (3) ML adalah *asymptotically efficient*, sedemikian sehingga di antara estimator yang konsisten, tidak ada yang mempunyai *asymptotic variance* lebih kecil. Distribusi dari estimator mendekati distribusi normal ketika ukuran sampel meningkat. (4) *Scale free*. (5) minimal 100 responden.

5. Uji Kecocokan

Tahap estimasi menghasilkan solusi yang berisi nilai akhir dari parameter-parameter yang diestimasi. Pada tahap ini yang akan diperiksa adalah tingkat kecocokan antara data dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural (Wijanto, 2008, hlm. 49). Menurut Hair et.al. dalam (Wijanto 2008, hlm. 49) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*) adalah untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit (GOF)* antara data dengan model.

Ukuran kecocokan absolut

Ukuran kecocokan incremental. Ukuran kecocokan inkremental membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai null model atau independence model.

Ukuran kecocokan Parsimoni

Model dengan parameter relatif sedikit dan *degree of freedom* relatif banyak sering di kenal sebagai model yang mempunyai parsimoni atau kehematan tinggi.

Uji Kecocokan dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut ini.

Tabel 3:12
Uji Kecocokan

UKURAN GOF	TINGKAT KECOCOKAN YANG BISA DITERIMA
ABSOLUTE-FIT MEASURES <i>Statistic Chi-square</i>	Mengikuti uji statistik yang berkaitan dengan persyaratan

		signifikan. Semakin kecil semakin baik
<i>Non-Centrality (NCP)</i>	<i>Parameter</i>	Dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang dari Chi-square. Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil semakin baik.
<i>Scaled NCP (SNCP)</i>		NCP yang dinyatakan dalam bentuk rata-rata perbedaan setiap observasi dalam rangka perbandingan antar model. Semakin kecil semakin baik.
<i>Goodness-of-Fit Index (GFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $GFI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedangkan $0.80 \leq GFI < 0.90$ adalah marginal fit.
<i>Root Mean Square Residuan (RMR)</i>		Residual rata-rata antara matrik (korelasi atau kovarian) teramati dan hasil estimasi. $Standardized\ RMR \leq 0.05$ adalah good fit.
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>		Rata-rata perbedaan per degree of freedom yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel. $RMSEA \leq 0.08$ adalah good fit, sedang $RMSEA < 0.05$ adalah close fit.
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>		Digunakan untuk perbandingan antar model. Semakin kecil semakin baik. Pada model tunggal, nilai ECVI dari model yang mendekati nilai saturate ECVI menunjukkan good fit.
<i>INCREMENTAL FIT MEASURES</i>		
<i>Tucker-Lewis Index atau Non-Normed Fit Index (TLI atau NNFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $TLI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedang $0.80 \leq TLI < 0.90$ adalah marginal fit.
<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $AGFI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedang $0.80 \leq AGFI < 0.90$ adalah marginal fit
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $RFI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedang $0.80 \leq RFI < 0.90$ adalah marginal fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $IFI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedang $0.80 \leq IFI < 0.90$ adalah marginal fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>		Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0.90$ adalah good-fit, sedang $0.80 \leq CFI < 0.90$ adalah marginal fit
<i>PARSIMONIOUS FIT MEASURES</i>		
<i>Parsimonious Index (PNFI)</i>	<i>Normed Fit</i>	Spesifikasi ulang dari GFI dimana nilai lebih tinggi menunjukkan parsimony yang lebih besar. Ukuran ini

	digunakan untuk perbandingan di antara model-model.
<i>Normed Chi-Square</i>	Rasio antara Chi-square dibagi degree of freedom. Nilai yang disarankan: batas bawah: 1,0, batas atas: 2.0 atau 3.0 dan yang lebih longgar 5.0.
<i>Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)</i>	Nilai tinggi menunjukkan kecocokan lebih baik; hanya digunakan untuk perbandingan antar model alternative.
<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimony lebih baik; digunakan untuk perbandingan antar model. Pada model tunggal, nilai AIC dari model yang mendekati nilai saturated AIC menunjukkan good fit.
<i>Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)</i>	Nilai positif lebih kecil menunjukkan parsimony lebih baik; digunakan untuk perbandingan antar model. Pada model tunggal, nilai CAIC dari model yang mendekati nilai saturated CAIC menunjukkan good fit.
<i>OTHER GOFI</i> <i>Critical "N": (CN)</i>	CN \geq 200 menunjukkan ukuran sampel mencukupi untuk digunakan mengestimasi model. Kecocokan yang memuaskan atau baik.

Sumber: Wijanto 2008

Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)

Setelah kecocokan model dan data secara keseluruhan adalah baik, langkah berikutnya adalah evaluasi atau uji kecocokan model pengukuran. Wijanto (2008, hlm. 64) evaluasi ini akan dilakukan terhadap setiap konstruk atau model pengukuran (hubungan antara sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati/indikator) secara terpisah melalui validitas dari model pengukuran dan reliabilitas dari model pengukuran.

Morisan (2014, hlm. 103) mengatakan bahwa validitas mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris yang menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Wijanto (2008, hlm. 65) dalam mengukur validitas, Doll, Xia Sn Roekzadeh dalam (Wijanto, 2008, hlm. 65) dengan menggunakan model *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA menguji unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas model pengukuran (Kusnendi, 2008, hlm. 98)

Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

Analisis terhadap model struktural mencakup pemeriksaan terhadap signifikansi koefisien-koefisien yang diestimasi. Metode SEM dan LISREL tidak saja menyediakan nilai koefisien-koefisien yang diestimasi tetapi juga nilai t hitung untuk setiap koefisien. Dengan menspesifikasikan tingkat signifikan (lazimnya $\alpha = 0,05$), maka koefisien yang mewakili hubungan kausal yang dihipotesiskan dapat diuji signifikansinya secara statistik jika t hitung $\geq t$ tabel (1,96). (Wijanto, 2008, hlm. 66)

6. Respesifikasi

Respesifikasi merupakan langkah berikutnya setelah uji kecocokan dilaksanakan dengan menggunakan strategi pengembangan model. Wijanto (2008, hlm. 68) menuliskan strategi pengembangan model ini 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.

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan evaluasi model, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3.13
Rancangan Pengujian Model dan Hipotesis

Model	Hipotesis	Kriteria Uji
Model Secara Keseluruhan (Overall Model)	$H_0: S = \Sigma$: matrik kovarian antar variabel X_1, X_2, X_3, X_4, Y data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi. $H_{01}: S \neq \Sigma$: matrik kovarian antar variabel X_1, X_2, X_3, X_4, Y data sampel berbeda dengan matriks kovariansi populasi.	Diharapkan H_0 diterima, jika: $P \geq 0,05$; $RMSEA \leq 0,08$ dan atau $CFI \geq 0,90$, $AGFI \geq 0,90$

Kinerja	H1: - $H_{01} : \gamma_1 = 0$: X_1 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{11} : \gamma_1 > 0$: X_1 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
	H2: - $H_{02} : \gamma_2 = 0$: X_2 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{22} : \gamma_2 > 0$: X_2 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
	H3: - $H_{03} : \gamma_3 = 0$: X_3 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{33} : \gamma_3 > 0$: X_3 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
	H4: - $H_{04} : \gamma_4 = 0$: X_3 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{44} : \gamma_4 > 0$: X_3 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
	H5: - $H_{05} : \gamma_5 = 0$: X_4 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{55} : \gamma_5 > 0$: X_4 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Hubungan Antar Karyawan	H6: - $H_{06} : \gamma_6 = 0$: X_1 tidak berpengaruh terhadap X_3 - $H_{66} : \gamma_6 > 0$: X_1 berpengaruh terhadap X_3	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Keterikatan Karyawan	H7: - $H_{07} : \gamma_7 = 0$: X_3 tidak berpengaruh terhadap X_4 - $H_{77} : \gamma_7 > 0$: X_3 berpengaruh terhadap X_4	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Hubungan antar karyawan	H8: - $H_{08} : \gamma_8 = 0$: X_1 tidak berpengaruh terhadap X_4 - $H_{88} : \gamma_8 > 0$: X_1 berpengaruh terhadap X_4	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Hubungan antar karyawan	H9: - $H_{09} : \gamma_9 = 0$: X_2 tidak berpengaruh terhadap X_3 - $H_{99} : \gamma_9 > 0$: X_2 berpengaruh terhadap X_3	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Keterikatan Karyawan	H10: - $H_{010} : \gamma_{10} = 0$: X_3 tidak berpengaruh terhadap X_4 - $H_{110} : \gamma_{10} > 0$: X_3 berpengaruh terhadap X_4	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Kinerja (melalui hubungan antar karyawan)	H11: - $H_{011} : \gamma_{11} = 0$: X_1 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{111} : \gamma_{11} > 0$: X_1 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,
Kinerja (melalui motivasi)	H12: - $H_{012} : \gamma_{12} = 0$: X_2 tidak berpengaruh terhadap Y - $H_{112} : \gamma_{12} > 0$: X_2 berpengaruh terhadap Y	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H_0	ditolak,

