

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, metode yang digunakan adalah *Explanatory Survey Method*, yakni suatu metode penelitian survei yang bertujuan menguji hipotesis dengan cara mendasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Rusidi, 1989). Konsekuensinya, metode penelitian ini memerlukan operasionalisasi variabel-variabel yang dapat diukur secara kuantitatif agar dapat digunakan untuk merumuskan model uji hipotesis dengan metode statistika. Metode ini digunakan antara lain karena alasan sebagai berikut:

1. Tidak semua anggota populasi dijadikan sampel.
2. Unit analisa bersifat individual.
3. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Mengingat masalah yang diteliti adalah gejala sosial, maka gambaran yang diperoleh di samping menggunakan pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistik juga digunakan pendekatan analisis kualitatif verifikatif yang didasarkan kepada interpretasi terhadap hasil-hasilnya.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja perawat. Adapun yang menjadi variabel eksogen adalah kualitas kehidupan kerja. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. (Bernardin, H.John and Russel., 2010)	Tingkat Kinerja Perawat (JPF)	1. Kualitas		
		a. Pekerjaan sesuai SOP	a. Tingkat hasil pekerjaan sesuai SOP	Item 1
		b. Pekerjaan memuaskan organisasi	b. Tingkat hasil pekerjaan memuaskan organisasi	Item 2
		c. Pekerjaan memuaskan pelanggan.	c. Tingkat hasil pekerjaan memuaskan pelanggan	Item 3
		2. Kuantitas		
		a. Jumlah hasil pekerjaan.	a. Tingkat jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	Item 4
		b. Jumlah target pekerjaan yang dicapai	b. Tingkat jumlah target pekerjaan yang dicapai	Item 5
3. Ketepatan waktu				
a. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	a. Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	Item 6		
b. Penyelesaian target pekerjaan tepat waktu	b. Tingkat ketepatan penyelesaian target pekerjaan yang telah dicapai	Item 7		

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		c. Hadir tepat waktu di tempat kerja	c. Tingkat ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja	Item 8
		4. Efisiensi biaya		
		a. Penyelesaian pekerjaan dengan efisien	a. Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan biaya yang efisien	Item 9
		b. Penyelesaian target pekerjaan dengan efisien	b. Tingkat penyelesaian target pekerjaan dengan efisien	Item 10
		5. Kebutuhan pengawasan		
		a. Dapat bekerja mandiri	a. Tingkat kemandirian dalam bekerja tanpa bantuan atau keterlibatan atasan	Item 11
		b. Dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya	b. Tingkat tanggung jawab atas pekerjaannya	Item 12
		6. Dampak interpersonal		
		a. Mampu bekerja sama	a. Tingkat Kemampuan untuk bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain saat bekerja	Item 13

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		b. Yakin dengan kemampuan diri	b. Tingkat keyakinan terhadap kemampuan diri	Item 14
		c. Jujur dalam bekerja	c. Tingkat kejujuran dalam bekerja	Item 15
Kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi dan kondisi kerja yang aman.	Tingkat Kehidupan Kerja yang Berkualitas Perawat (QWL)	1. Rasa bangga		
		a. Memiliki rasa bangga	a. Tingkat memiliki rasa bangga dengan profesi pekerjaan yang dimiliki di tempat kerja saat ini	Item 1
		b. Memiliki kepercayaan dari atasan	b. Tingkat kepercayaan dari atasan atas tanggung jawab yang diberikan	Item 2
		2. Partisipasi		
		a. Mampu berpartisipasi dengan baik	a. Tingkat kemampuan berpartisipasi dengan baik di dalam organisasi	Item 3
		b. Mampu bersungguh-sungguh dalam bekerja	b. Tingkat kemampuan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja	Item 4
		3. Pengembangan karir		
		a. Mampu mengembangkan karir	a. Tingkat kemampuan mengembangkan karir di tempat kerja	Item 5

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		b. Mampu menyelesaikan tantangan pekerjaan	b. Tingkat kemampuan menyelesaikan tantangan pekerjaan dari atasan	Item 6
	4. Penyelesaian konflik	a. Mampu menyelesaikan konflik	a. Tingkat kemampuan menyelesaikan konflik di tempat kerja dengan baik	Item 7
		b. Mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi	b. Tingkat kemampuan menyelesaikan masalah yang dihadapi	Item 8
	5. Komunikasi	a. Mampu berkomunikasi	a. Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan baik di tempat kerja	Item 9
		b. Mampu memberi umpan balik	b. Tingkat kemampuan memberi umpan balik terhadap teman kerja	Item 10
	6. Kesehatan	a. Kondisi badan sehat	a. Tingkat memiliki kondisi badan sehat dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja	Item 11

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		b. Mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman	b. Tingkat kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman	Item 12
		7. Keamanan kerja		
		a. Memiliki rasa aman	a. Tingkat memiliki rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	Item 13
		b. Mampu menciptakan suasana kerja yang tenang dan nyaman	b. Tingkat kemampuan menciptakan suasana kerja yang tenang dan nyaman	Item 14
		8. Lingkungan yang aman		
		a. Memiliki lingkungan yang aman dalam menjalankan pekerjaan	a. Tingkat lingkungan yang aman dalam menjalankan pekerjaan	Item 15
		b. Mampu menciptakan lingkungan yang aman	b. Tingkat kemampuan menciptakan lingkungan yang aman di tempat kerja	Item 16
		9. Kompensasi		
		a. Gaji sesuai peraturan pemerintah	a. Tingkat harapan mendapat gaji sesuai peraturan pemerintah	Item 17
		b. Bonus sesuai dengan prestasi kerja	b. Bonus yang diterima sesuai dengan tingkat prestasi kerja	Item 18

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan respon karyawan terhadap seluruh pekerjaan, serta berbagai aspek dari pekerjaan. Spector (2012)	Tingkat Kepuasan Kerja Perawat (JST)	1. <i>Pay</i>		
		a. Kepuasan terhadap gaji yang diterima	a. Tingkat kepuasan terhadap gaji yang saya terima saat ini	Item 1
		b. Kepuasan terhadap tunjangan-tunjangan yang diterima	b. Tingkat kepuasan terhadap tunjangan-tunjangan yang diterima	Item 2
		2. <i>Promotion</i>		
		a. Kesempatan untuk maju	a. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk maju	Item 3
		b. Kesempatan untuk mengembangkan karir	b. Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan karir	Item 4
		3. <i>Working conditions</i>		
		a. Kepuasan terhadap sarana kelengkapan kerja	a. Tingkat kepuasan terhadap sarana kelengkapan kerja	Item 5
		b. Kepuasan terhadap fasilitas kerja	b. Tingkat kepuasan terhadap fasilitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan	Item 6
		4. <i>Communication</i>		
		a. Kepuasan dalam menyampaikan gagasan	a. Tingkat kepuasan dalam menyampaikan gagasan	Item 7

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		b. Kepuasan dalam melakukan koordinasi	b.Tingkat kepuasan dalam melakukan koordinasi pekerjaan	Item 8
		5. <i>Fringe benefits</i>		
		a. Kepuasan terhadap jaminan kerja	a. Tingkat kepuasan terhadap jaminan kerja	Item 9
		b. Kepuasan terhadap jaminan hari tua	b.Tingkat kepuasan terhadap jaminan hari tua	Item 10
		6. <i>Coworkers</i>		
		a. Kepuasan terhadap rekan kerja	a.Tingkat kepuaan terhadap rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang harus diselesaikan	Item 11
		b. Kepuasan terhadap tim kerja	b. Tingkat kepuasan terhadap tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Item 12
		7. <i>Supervision</i>		
		a. Kepuasan terhadap peran pimpinan	a.Tingkat kepuasan terhadap peran pimpinan di tempat kerja	Item 13
		b. Kepuasan terhadap pengawasan atasan	b.Tingkat kepuasan terhadap pengawasan atasan atas pekerjaan yang dilaksanakan	Item 14

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		8. <i>Nature of work</i>		
		a. Kepuasan terhadap lingkungan kerja	a.Tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja di tempat kerja	Item 15
		b. Kepuasan terhadap Kenyamanan kerja.	b.Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan kerja di tempat kerja	Item 16
Kondisi psikologis individu yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”	Tingkat Komitmen Organisasi Perawat (OCO)	1. <i>Affective commitment</i>		
		a. Keterikatan emosional terhadap organisasi	a.Tingkat keterikatan emosional terhadap organisasi	Item 1
		b. Keperpihakan terhadap organisasi	b.Tingkat keperpihakan terhadap organisasi	Item 2
		c. Keterlibatan dalam organisasi	c. Tingkat keterlibatan dalam organisasi di tempat kerja saat ini.	Item 3
		d. Memiliki peranan dalam mewujudkan tujuan organisasi	d.Tingkat peranan dalam mewujudkan tujuan organisasi	Item 4
		e. Memiliki peranan dalam membuat visi dan misi organisasi	e.Tingkat peranan dalam membuat visi dan misi organisasi	Item 5
Allen dan Meyer (1990).				

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		2. <i>Continuance commitment</i>		
	a. Bersungguh-sungguh dalam memihak organisasi		a. Tingkat kesungguhan dalam memihak organisasi	Item 6
	b. Bersungguh-sungguh untuk terlibat dalam organisasi		b. Tingkat kesungguhan untuk terlibat dalam organisasi	Item 7
	c. Bersungguh-sungguh dalam bekerja		c. Tingkat kesungguhan dalam bekerja	Item 8
	d. Bersungguh-sungguh dalam mewujudkan tujuan organisasi		d. Tingkat kesungguhan dalam mewujudkan tujuan organisasi	Item 9
	e. Memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan visi dan misi organisasi		e. Tingkat tanggung jawab dalam mewujudkan visi dan misi organisasi	Item 10
		3. <i>Normative commitment</i>		
	a. Wajib berada di organisasi		a. Tingkat kewajiban berada di tempat kerja karena alasan moral dan etika.	Item 11
	b. Bangga menjadi bagian dari organisasi		b. Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari organisasi	Item 12

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		c. Loyalitas terhadap organisasi	c.Tingkat loyalitas terhadap organisasi	Item 13
		d. Rasa memiliki terhadap organisasi	d.Tingkat rasa memiliki terhadap organisasi	Item 14
		e. Rasa peduli terhadap kemajuan organisasi	e.Tingkat rasa peduli terhadap kemajuan organisasi	Item 15
Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk mencapai suatu standar prestasi.	Tingkat Motivasi Perawat (MOT)	1. Kebutuhan akan prestasi		
		a. Bekerja sungguh-sungguh	a. Tignkat rasa sungguh-sungguh dalam bekerja di tempat kerja saat ini.	Item 1
		b. Bangga dengan hasil pekerjaan	b. Tingkat rasa bangga terhadap pekerjaan di tempat kerja saat ini.	Item 2
		c. Senang menerima tanggung jawab	c. Tingkat rasa senang dalam menerima tanggung jawab yang diberikan atasan.	Item 3
		d. Bernai mengambil resiko	d. Tingkat keberanian untuk mengambil resiko	Item 4
		e. Keinginan berprestasi yang lebih	e. Tingkat keinginan untuk berprestasi yang	Item 5

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		tinggi	lebih tinggi	
		2. Kebutuhan akan kekuasaan		
	a. Senang berargumentasi		a. Tingkat rasa senang berargumentasi di tempat kerja saat ini.dalam menyampaikan usulan.	Item 6
	b. Keinginan untuk memimpin		b. Tingkat keinginan yang kuat untuk memimpin dan bertanggung jawab.	Item 7
	c. Mempengaruhi orang lain		c. Tingkat mempengaruhi orang lain dan memberi dampak pada lainnya	Item 8
	d. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang		d.Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menantang	Item 9
		3. Kebutuhan untuk berafiliasi		
	a. Senang bekerja sama		a. Tingkat rasa senang bekerja sama dengan teman sejawat	Item 10
	b. Mudah bersahabat dengan karyawan baru		b. Tingkat kemudahan bersahabat dengan karyawan baru	Item 11

Konsep Teoretis	Variabel	Dimensi	Indikator	Item
		c. Senang membantu	c. Tingkat rasa senang membantu teman sejawat	Item 12
		d. Sportivitas dalam bekerja	d. Tingkat sportivitas dalam melaksanakan pekerjaan	Item 13
		e. Pengakuan kemampuan	e. Tingkat pengakuan kemampuan atas pekerjaan yang dilaksanakan	Item 14
		f. Kemampuan berinteraksi sosial	f. Tingkat kemampuan berinteraksi sosial	Item 15

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian. Menurut Sudjana (1983): Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitas mengenai karakteristik-karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang dipelajari sifat-sifatnya. Berkaitan dengan itu, Srivastava, T.N., Rego, S., (2011), mengemukakan populasi adalah kumpulan semua unit dari jenis yang ditentukan pada titik tertentu atau periode waktu tertentu. Misalnya, orang-orang atau rumah tangga di kota tertentu, atau rekening di cabang bank tertentu bisa membentuk suatu populasi. Jumlah total unit, umumnya dilambangkan dengan N , dalam populasi disebut ukuran populasi". Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja pada Puskesmas di Provinsi Banten.

3.3.2. Sampel

Dalam suatu penelitian kadang-kadang tidak semua unit populasi diteliti, karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian (sampel) dari populasi yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Srivastava, T.N., Rego, S., (2011), mengemukakan sampel adalah satu atau beberapa unit yang dipilih dari populasi berdasarkan prosedur tertentu. Jumlah unit yang dipilih sebagai sampel, disebut ukuran sampel, dan biasanya dilambangkan dengan n .

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *propotional random sampling*. Sample Minimum Size for SEM **100-400 data**. (Hair et al, 2006). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 400 perawat Puskesmas Provinsi Banten.

Teknik penarikan sampel menggunakan proporsional random sampling, diperoleh: kabupaten Pandeglang 118 perawat, kabupaten Lebak 69 perawat, kabupaten Tangerang 43 perawat, kabupaten Serang 50 perawat, Kota Tangerang 30 perawat, kota Cilegon 29 perawat, kota Serang 25 perawat, dan kota Tangerang Selatan 36 perawat. Adapun sumbernya adalah berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Data Jumlah Sampel Penelitian

No	Kabupaten/Kota	Jumlah perawat	Proporsi	Jumlah sampel
1	Kabupaten Pandeglang	587	0.294236	118
2	Kabupaten Lebak	346	0.173434	69
3	Kabupaten Tangerang	214	0.107268	43
4	Kabupaten Serang	247	0.123810	50
5	Kota Tangerang	149	0.074687	30
6	Kota Cilegon	146	0.073183	29
7	Kota Serang	124	0.062155	25
8	Kota Tangerang Selatan	182	0.091228	36
Total		1.995		400

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tak terpisahkan dari desain penelitian (Sekaran, 2014). Terdapat beberapa metode pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan. Kuesioner ini digunakan penulis untuk mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator pada kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja perawat. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang tepat. Kuesioner dibagikan kepada perawat yang menjadi sampel.
2. Wawancara, yaitu suatu pengumpulan data dengan cara bertanya dan melakukan konfirmasi terkait masalah-masalah yang diteliti, yaitu kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja perawat. Wawancara ini digunakan untuk memperkuat hasil kuesioner.
3. Observasi, yaitu melakukan pengamatan ke lokasi untuk melihat secara nyata bagaimana kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja perawat di puskesmas di provinsi Banten. Observasi ini digunakan untuk memperkuat hasil kuesioner dan wawancara.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan maka langkah yang pertama adalah melakukan uji instrumen penelitian. Uji instrumen terhadap butir-butir pernyataan pada kelima variabel, dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas

rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2005) adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] \cdot [n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefesien korelasi

X_i = Jumlah skor item

Y_i = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Jika r hitung (r_{xy}) > r tabel maka kuesioner tersebut valid

Jika r hitung (r_{xy}) < r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 19.

a. Hasil uji Validitas variabel Kinerja

Dari uji validitas 15 butir pernyataan variabel kinerja diperoleh hasil pada tabel dibawah ini dengan perolehan r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.744	0.2876	Valid
2	0.705	0.2876	Valid
3	0.757	0.2876	Valid
4	0.834	0.2876	Valid
5	0.831	0.2876	Valid

6	0.755	0.2876	Valid
7	0.782	0.2876	Valid
8	0.670	0.2876	Valid
9	0.757	0.2876	Valid
10	0.774	0.2876	Valid
11	0.641	0.2876	Valid
12	0.575	0.2876	Valid
13	0.782	0.2876	Valid
14	0.755	0.2876	Valid
15	0.782	0.2876	Valid

Sumber: Outpus SPSS versi 19

b. Hasil uji Validitas variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Dari uji validitas 18 butir pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh hasil pada tabel dibawah ini dengan perolehan r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.769	0.2876	Valid
2	0.757	0.2876	Valid
3	0.755	0.2876	Valid
4	0.785	0.2876	Valid
5	0.817	0.2876	Valid
6	0.723	0.2876	Valid
7	0.752	0.2876	Valid
8	0.694	0.2876	Valid
9	0.717	0.2876	Valid
10	0.763	0.2876	Valid
11	0.630	0.2876	Valid
12	0.503	0.2876	Valid
13	0.752	0.2876	Valid
14	0.723	0.2876	Valid
15	0.752	0.2876	Valid
16	0.698	0.2876	Valid
17	0.694	0.2876	Valid
18	0.789	0.2876	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

c. Hasil uji Validitas variabel Kepuasan Kerja

Dari uji validitas 16 butir pernyataan variabel kepuasan kerja diperoleh hasil pada tabel dibawah ini dengan perolehan r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.806	0.2876	Valid
2	0.642	0.2876	Valid
3	0.576	0.2876	Valid
4	0.770	0.2876	Valid
5	0.743	0.2876	Valid
6	0.770	0.2876	Valid
7	0.726	0.2876	Valid
8	0.705	0.2876	Valid
9	0.752	0.2876	Valid
10	0.773	0.2876	Valid
11	0.847	0.2876	Valid
12	0.743	0.2876	Valid
13	0.770	0.2876	Valid
14	0.679	0.2876	Valid
15	0.710	0.2876	Valid
16	0.806	0.2876	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

d. Uji Validitas variabel Komitmen Organisasi

Dari uji validitas 15 butir pernyataan variabel komitmen organisasi diperoleh hasil pada tabel dibawah ini dengan perolehan r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3.6.
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.843	0.2876	Valid
2	0.709	0.2876	Valid
3	0.789	0.2876	Valid
4	0.731	0.2876	Valid
5	0.657	0.2876	Valid
6	0.796	0.2876	Valid

7	0.620	0.2876	Valid
8	0.536	0.2876	Valid
9	0.789	0.2876	Valid
10	0.721	0.2876	Valid
11	0.789	0.2876	Valid
12	0.620	0.2876	Valid
13	0.731	0.2876	Valid
14	0.698	0.2876	Valid
15	0.727	0.2876	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

e. Hasil uji Validitas variabel Motivasi

Dari uji validitas 15 butir pernyataan variabel motivasi diperoleh hasil pada tabel dibawah ini dengan perolehan r_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Hasil Validitas Uji Motivasi

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.745	0.2876	Valid
2	0.712	0.2876	Valid
3	0.762	0.2876	Valid
4	0.617	0.2876	Valid
5	0.836	0.2876	Valid
6	0.748	0.2876	Valid
7	0.775	0.2876	Valid
8	0.661	0.2876	Valid
9	0.762	0.2876	Valid
10	0.778	0.2876	Valid
11	0.588	0.2876	Valid
12	0.582	0.2876	Valid
13	0.715	0.2876	Valid
14	0.689	0.2876	Valid
15	0.775	0.2876	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

3.5.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan. Untuk menghitung reliabilitas suatu data dapat menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Jika nilai α lebih

kecil dari 0.6 maka item x dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai α lebih besar dari 0.6 maka item dinyatakan reliabel

$$\text{Rumus yang digunakan: } \alpha = \frac{k-1}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas
- k = jumlah butir
- r = rata-rata korelasi antar butir
- 1 = bilangan konstan

a. Hasil uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Uji Reliabilitas variabel Kinerja

Conbrach's Alpha	N of Item
0.942	15

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Conbrach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.942 yang berada diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja reliabel.

b. Hasil uji Reliabilitas variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Conbrach's Alpha	N of Item
0.947	18

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Conbrach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.947 yang berada diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja reliabel.

c. Hasil uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Conbrach's Alpha	N of Item
0.944	16

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Conbrach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.944 yang berada diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kepuasan kerja reliabel.

d.. Uji Reliabilitas variabel Komitmen Organisasi

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Conbrach's Alpha	N of Item
0.932	15

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Conbrach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.932 yang berada diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi reliabel.

e.. Uji Reliabilitas variabel Motivasi

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Conbrach's Alpha	N of Item
0.933	15

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Alpha Conbrach's menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha sebesar 0.933 yang berada diatas 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi reliabel.

3.6. Paradigma SEM dan Teknik Analisis Data SEM

3.6.1. Paradigma SEM

Paradigma merupakan pedoman yang menjadi latar belakang cara pandang keyakinan dasar peneliti dalam melakukan penelitian, meliputi cara pandang melihat masalah, mencari penjelasan teoretis, mendesain penelitian hingga memberikan jawaban atas masalah yang diteliti. Paradigma penelitian ini berada di atas landasan pendekatan kuantitatif yang bersifat riset *explanatory (conclusive)* dalam rangka menjelaskan pengaruh antar variabel sebagaimana telah dikembangkan dalam model penelitian (*causal research*). *Causal* riset memiliki tujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat antar variabel yang diamati. Peneliti akan mencoba untuk membuat hipotesa dalam bentuk pernyataan variabel mana yang berpengaruh atau menyebabkan pengaruh bagi variabel lainnya. Oleh sebab itulah, variabel yang mempengaruhi lebih dikenal dengan variabel independen, sementara variabel yang dipengaruhi lebih dikenal dengan variabel dependen.

Pola pengaruh antar variabel yang diteliti merupakan pengaruh sebab akibat dari satu atau beberapa variabel independen kepada satu atau beberapa variabel dependen. Bentuk pengaruh sebab akibat dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana, yaitu adanya variabel yang berperan ganda, sebagai variabel independen pada suatu kasus, namun menjadi variabel dependen pada kasus lain. Bentuk pengaruh seperti itu membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan secara simultan pengaruh tersebut, yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Dari segi metodologi SEM memainkan berbagai peran, diantaranya adalah sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*), *analysis of covariance structure*, dan model persamaan *structural*. Meskipun demikian ada beberapa hal yang membedakan SEM dengan regresi biasa maupun teknik multivariat yang lain, karena SEM membutuhkan lebih dari sekedar perangkat statistik yang didasarkan atas regresi biasa dan analisis varian (Tanjung, H & Devi, A., 2018). Pada penelitian ini, metode SEM digunakan untuk

menjawab permasalahan yang muncul berkenaan dengan alat penelitian dalam memastikan seberapa baik alat ukur dari instrumen yang nantinya akan digunakan berikut dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Selain itu, metode SEM juga digunakan untuk mendapatkan kesimpulan hubungan antara variabel yang kompleks namun variabel tersebut tidak dapat diamati secara langsung melainkan melalui indikator-indikatornya. Metode SEM juga dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Oleh karenanya, metode SEM dianggap tepat menjadi teknik pengukuran dalam rangka menjawab serangkaian permasalahan penelitian ini.

3.6.2. Teknik Analisis Data SEM

Pendekatan kuantitatif ini dilengkapi dengan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Tujuan dari digunakannya SEM adalah untuk menjelaskan adanya hubungan sebab-akibat (kausal) antar variabel melalui serangkaian pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik. Pengolahan SEM menggunakan program AMOS 23.0. Dengan menggunakan metode SEM akan memudahkan analisis secara simultan, lebih ringkas dan efisien.

Oleh karena itu, dalam menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Pengembangan model teoritis

Pada langkah pengembangan model teoritis, dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

2. Pengembangan diagram alur (*path diagram*)

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama digambarkan dalam sebuah *path diagram*, yang akan mempermudah untuk melihat pengaruh kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur

pengaruh antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah pengaruh kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan kondisi antara konstruk.

3. Mengkonversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran.
4. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

- a. *X²-Chi-square* statistik, yaitu model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai *X²* semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), indeks untuk mengkompensasi *chi square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of freedom*.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah menghitung proporsi tertimbang dari varian dalam matriks kovarian sampel yang dijelaskan oleh matrik kovarian populasi yang diestimasi. Ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*).
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*). AGFI adalah analog dari *R²* dalam regresi berganda. GFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
- e. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik

chi-square, X^2 dibagi Dfnya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

- f. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah 0.95 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
- g. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI 0.95.

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji *regression weight loading factor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight/loading factor*/koefisien (β) uji ini untuk menolak hipotesis nol yakni koefisien $\beta = 0$ (yakni: bobot regresi variabel *latent* dengan variabel *observer* tidak diterima atau bobot regresi variabel *independent* dengan variabel *dependent* tidak diterima).

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan hasil pengolahan data, digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan yaitu statistik deskriptif dan *structural equation model* (SEM) untuk menguji hipotesis asosiatif.

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Penilaian terhadap skor pada teknik ini bisa mendalam sebab skornya dianggap mempunyai skala pengukuran interval, sehingga dapat dihitung rata-rata dan simpangan baku dari pengumpulan data dari responden.

Sebelum menghitung skor, terlebih dahulu ditentukan range intervalnya, yaitu dengan rumus berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Range}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel berikut.

Tabel 3.8
Skala Penafsiran Rata-Rata Skor Jawaban Responden

Rentang	Penafsiran
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Tinggi
4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Selain dianalisis secara deskriptif, dilakukan juga analisis verifikatif berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan alat uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model-SEM*). SEM merupakan suatu teknik statistik yang menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kekeliruan pengukuran. Model persamaan struktural disebut juga *latent variable analysis, with latent variables*. Kusnendi (2008), menyatakan bahwa SEM adalah metode analisis data multivariat yang bertujuan menguji model pengukuran dan model variabel variabel laten, dengan tiga karakteristik utama SEM sebagai berikut:

1. SEM merupakan kombinasi teknik analisis data multivariat interdependensi dan dependensi, yaitu analisis faktor konfirmatori dan analisis jalur.
2. Variabel yang dianalisis adalah variabel laten (konstruk), yaitu variabel yang tidak dapat diobservasi langsung (unobservable) tetapi diukur melalui indikator-indikator terukur atau variabel manifes.
3. SEM bertujuan bukan untuk menghasilkan model melainkan menguji atau mengkonfirmasi model berbasis teori, yaitu model pengukuran dan model struktural.

Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*) ini didasarkan pada (1) model struktural dan (2) model pengukuran. Model struktural merupakan jawaban tentatif (hipotesis) terhadap masalah penelitian eksplanasi yang diajukan, yaitu prediksi tentang hubungan kausal antar-variabel laten dalam bentuk diagram jalur dan persamaan struktural tertentu (Kusnendi, 2008). Adapun model pengukuran menjabarkan variabel laten eksogen dan endogen menjadi indikator-indikator terukur yang dapat diobservasi secara langsung (Kusnendi, 2008). Dengan demikian, pengolahan data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model struktural dan model pengukuran yang dihitung melalui program AMOS 23.0, yaitu suatu paket program statistik untuk menganalisis *Structural Equation Model* (SEM).

Model persamaan struktural terdiri atas persamaan pengukuran dan persamaan struktural. Hubungan antara variabel indikator dengan variabel lainnya merupakan persamaan pengukuran sedangkan hubungan antara variabel laten dikenal sebagai persamaan struktural. Apabila model struktural dinyatakan dalam persamaan, maka diperoleh bentuk umum persamaan model struktural sebagai berikut:

$$\eta_i = \gamma_i \xi_i + \beta_i \eta_i + \zeta_i$$

di mana, γ_i dan ξ_i masing-masing menunjukkan variabel laten endogen dan eksogen, γ_i dan β_i masing-masing menunjukkan koefisien jalur variabel laten

eksogen dan endogen, sedangkan ζ_i menunjukkan kesalahan persamaan struktural (*error variables*) (Kusnendi, 2008).

Jika, *overall measurement model* diterjemahkan ke dalam persamaan, maka diperoleh bentuk umum persamaan model pengukuran (*measurement equation model*) sebagai berikut (Kusnendi, 2008):

1. Pengukuran variabel laten eksogen (X-model)

$$X_i = \lambda_i \zeta_i + \delta_i$$

2. Pengukuran variabel laten endogen (Y-model)

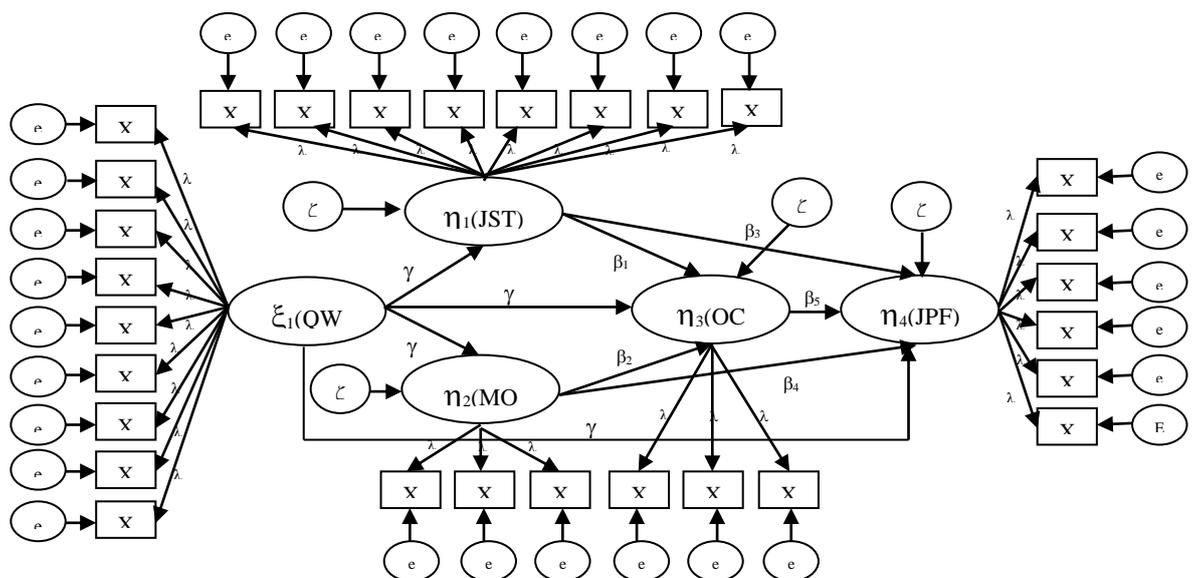
$$Y_i = \lambda_i \eta_i + \epsilon_i$$

Pengujian model dalam SEM diawali dengan menguji model pengukuran, yang dilakukan dalam dua tahap, yaitu (1) pengujian kesesuaian model (*overall model fit*) dan (2) evaluasi validitas indikator dan reliabilitas konstruk (Kusnendi, 2008). Uji kesesuaian model pengukuran setidaknya dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) ukuran *Goodness of Fit Test* (GFT) utama, yaitu statistik uji *chi-square*, nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dan nilai *Comparative Fit Index* (CFI). Berdasarkan ketiga ukuran GFT tersebut, model pengukuran dikatakan *fit* dengan data apabila nilai probabilitas (p-value) statistik *chi-square* lebih besar atau sama dengan 0,05; nilai RMSEA lebih kecil dari 0,08 dan atau nilai CFI lebih besar dari 0,90. Berdasarkan hasil uji kesesuaian model dapat diidentifikasi apakah *overall measurement model* merupakan *congeneric model* atau bukan. Diharapkan hasil uji dapat menghasilkan *congeneric model* (Kusnendi, 2008).

Evaluasi validitas dan reliabilitas masing-masing indikator dilakukan dengan melihat statistik t-hitung dan atau besaran estimasi koefisien bobot faktor yang distandarkan (*standardized loading factor*). Suatu indikator dikatakan valid dan reliabel mengukur variabel latennya apabila *standardized loading factor*-nya secara statistik signifikan (nilai t-hitung sama atau lebih besar dari 1,96) serta besaran estimasi koefisien bobot yang distandarkan tidak kurang dari 0,40 atau 0,50 (Kusnendi, 2008). Berdasarkan besaran koefisien bobot faktor yang distandarkan, selanjutnya dievaluasi reliabilitas konstruk atau reliabilitas komposit untuk masing-masing model pengukuran. Untuk itu dihitung koefisien reliabilitas

konstruk atau *variance extracted*. Apabila koefisien reliabilitas konstruk tidak kurang dari 0,70 atau *variance extracted* tidak kurang dari 0,40, diindikasikan model pengukuran variabel laten itu reliabel (Kusnendi, 2008). Artinya, indikator-indikator yang terdapat dalam model pengukuran secara komposit dan konsisten dapat mengukur variabel laten atau konstruk yang diteliti.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, terlebih dahulu hipotesis konseptual tersebut digambarkan dalam suatu paradigma yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam diagram jalur.



Gambar 3.1. Model Struktural

Keterangan :

ξ_1 = Kualitas Kehidupan Kerja(QWL)

η_1 = Kepuasan Kerja (JST)

η_2 = Motivasi (MOT)

η_3 = Komitmen Organisasi (OCO)

η_4 = Kinerja (JPF)

λ = Hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen terhadap indikator-indikatornya

γ = Hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen

- β = Hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel endogen
- e = Kesalahan pengukuran dari indikator variabel eksogen atau endogen
- ζ = kesalahan dalam persamaan, yaitu antara variabel eksogen/endogen dan variabel endogen
- X_{11} = Rasa bangga
- X_{12} = Partisipasi
- X_{13} = Pengembangan karir
- X_{14} = Penyelesaian konflik
- X_{15} = Komunikasi
- X_{16} = Kesehatan
- X_{17} = Keamanan kerja
- X_{18} = Lingkungan kerja yang aman
- X_{19} = Kompensasi
- X_{21} = *Pay*
- X_{22} = *Promotion*
- X_{23} = *Working condition*
- X_{24} = *Communication*
- X_{25} = *Fringe benefits*
- X_{26} = *Coworkers*
- X_{27} = *Supervision*
- X_{28} = *Nature of work*
- X_{31} = Kebutuhan akan prestasi
- X_{32} = Kebutuhan akan kekuasaan
- X_{33} = Kebutuhan untuk berafiliasi
- X_{41} = *Affective Commitment*
- X_{42} = *Continuance Commitment*
- X_{43} = *Normative Commitment*
- X_{51} = Kualitas
- X_{52} = Kuantitas
- X_{53} = Ketepatan Waktu
- X_{54} = Efisiensi Biaya

X_{55} = Kebutuhan Pengawasan

X_{56} = Dampak interpersonal

Persamaan Struktural

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_3 = \gamma_1 \xi_1 + \beta_1 \eta_1 + \beta_2 \eta_2 + \zeta_1$$

$$\eta_4 = \gamma_1 \xi_1 + \beta_1 \eta_1 + \beta_2 \eta_2 + \beta_3 \eta_3 + \zeta_1$$

a.. Persamaan Model Pengukuran Variabel Eksogen

Persamaan untuk model pengukuran untuk kostruk eksogen kualitas kehidupan kerja (QWL):

$$X_{11} = \lambda_{11} \xi_1 + e_{11}$$

$$X_{12} = \lambda_{12} \xi_1 + e_{12}$$

$$X_{13} = \lambda_{13} \xi_1 + e_{13}$$

$$X_{14} = \lambda_{14} \xi_1 + e_{14}$$

$$X_{15} = \lambda_{15} \xi_1 + e_{15}$$

$$X_{16} = \lambda_{16} \xi_1 + e_{16}$$

$$X_{17} = \lambda_{17} \xi_1 + e_{17}$$

$$X_{18} = \lambda_{18} \xi_1 + e_{18}$$

$$X_{19} = \lambda_{19} \xi_1 + e_{19}$$

b. Persamaan Model Pengukuran Variabel Endogen

1. Persamaan untuk model pengukuran untuk kostruk endogen kepuasan kerja (JST):

$$X_{21} = \lambda_{21} \eta_1 + e_{21}$$

$$X_{22} = \lambda_{22} \eta_1 + e_{22}$$

$$X_{23} = \lambda_{23} \eta_1 + e_{23}$$

$$X_{24} = \lambda_{24} \eta_1 + e_{24}$$

$$X_{25} = \lambda_{25} \eta_1 + e_{25}$$

$$X_{26} = \lambda_{26} \eta_1 + e_{26}$$

$$X_{27} = \lambda_{27} \eta_1 + e_{27}$$

$$X_{28} = \lambda_{28} \eta_1 + e_{28}$$

Ali Zaenal Abidin, 2019

MODEL KINERJA PERAWAT PUSKESMAS PROVINSI BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Persamaan untuk model pengukuran untuk kostruk endogen motivasi (MOT):

$$X_{31} = \lambda_{31} \eta_2 + e_{31}$$

$$X_{32} = \lambda_{32} \eta_2 + e_{32}$$

$$X_{33} = \lambda_{33} \eta_2 + e_{33}$$

3. Persamaan untuk model pengukuran untuk kostruk endogen komitmen organisasi (OCO):

$$X_{41} = \lambda_{41} \eta_3 + e_{41}$$

$$X_{42} = \lambda_{42} \eta_3 + e_{42}$$

$$X_{43} = \lambda_{43} \eta_3 + e_{43}$$

4. Persamaan untuk model pengukuran untuk kostruk endogen kinerja (JPF):

$$X_{51} = \lambda_{51} \eta_4 + e_{51}$$

$$X_{52} = \lambda_{52} \eta_4 + e_{52}$$

$$X_{53} = \lambda_{53} \eta_4 + e_{53}$$

$$X_{54} = \lambda_{54} \eta_4 + e_{54}$$

$$X_{55} = \lambda_{55} \eta_4 + e_{55}$$

$$X_{56} = \lambda_{56} \eta_4 + e_{56}$$

c. 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), menuliskan bahwa ada tiga kategori identifikasi dalam persamaan simultan yaitu:

1. *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)
2. *Just identified* model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan data yang diketahui.
3. *Over identified* model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah yang diketahui.

Di dalam SEM, kita berusaha untuk memperoleh model yang over-identified dan menghindari model yang under-identified. 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 (2006) yaitu “(1) banyaknya parameter yang diestimasi relatif terhadap varian-kovarian matrik sampel, yang menandakan *degree of freedom* yang kecil (serupa dengan *over-fitting* 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 identified model sebagai berikut. Hair et al (2006):

- f. $df = 0$, model disebut just-identified
- g. $df > 0$, model disebut over-identified
- h. $df < 0$, model disebut under-identified

Dengan rumus:

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

Keterangan:

- t = Jumlah parameter yang disetujui
- 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 di estimasi (t) dengan menggunakan rumus t oleh sebab itu jumlah parameter yang akan diestimasi seluruhnya 73 buah yaitu:

1. 9 buah koefisien faktor eksogen (λ_1 sampai 9)
2. 21 buah koefisien faktor endogen (λ_1 sampai 21)
3. 9 buah koefisien kesalahan pengukuran eksogen ($\delta_1 - \delta_9$)

4. 21 buah koefisien kesalahan pengukuran endogen ($\varepsilon_1 - \varepsilon_{21}$)
5. 3 buah koefisien korelasi antar variabel laten eksogen terhadap variabel endogen yaitu: QWL terhadap JST, MOT dan OCO.
6. 5 buah koefisien korelasi antar variabel laten endogen yaitu: JST, MOT, OCO dan JPF.
7. 4 buah kesalahan model struktural
8. 1 buah variance dari variabel laten eksogen

Penelitian ini memiliki parameter sejumlah 73 ($\beta = 5$; $\gamma = 3$; $\lambda_x = 9$; $\lambda_y = 21$; $\theta_\delta = 9$; $\theta_\varepsilon = 21$; $\zeta = 4$; $\Phi = 1$), sementara itu, jumlah total dari data s adalah 930 ($p = 21$; $q = 9$, oleh karena itu $(p+q)*(p+q+1) = 930$), sehingga $t < s/2$ ($73 < 465$), oleh karena itu model penelitian ini dapat disimpulkan sebagai model yang *over-identified*.

d. Estimasi Parameter

Setelah kita mengetahui bahwa identifikasi dari model adalah *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). (Wijanto, 2008), mengemukakan bahwa 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.

Pada analisis SEM dengan pendekatan *two-step approach*, estimasi dilakukan dua kali dimana yang pertama adalah untuk program SIMPLIS pada model pengukuran dengan teknik estimasi MLE, Robust ML atau WLS. Jika hasil GoF indeks tidak baik, maka perlu ada respesifikasi ulang. Namun jika hasil GoF indeks pada model pengukuran adalah baik, maka dapat dilanjutkan estimasi kedua dengan menambahkan model struktural. Estimasi kedua juga dapat

menggunakan teknik estimasi yang sama dengan langkah estimasi yang pertama (Tanjung, H & Devi, A., 2018).

e. 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). Menurut Hair et al, (2006) 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.

1. Ukuran kecocokan absolut

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

2. Ukuran kecocokan partial

Model dengan parameter relatif dan degree of freedom relatif banyak sering di kenal sebagai model yang mempunyai parsimoni atau kehematan tinggi. Uji kecocokan dapat dilihat pada tabel 3.9. berikut ini.

Tabel 3.9.
Uji Kecocokan

UKURAN GOF	TINGKAT KECOCOKAN YANG BISA DITERIMA
<i>ABSOLUTE FIT MEASURE</i>	
<i>Statistic Chi square</i>	Mengikuti uji statistik yang berkaitan dengan persyaratan signifikan. Semakin kecil semakin baik.

<i>Non-Controllly Parameter (NCP)</i>	Dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang dari Chi-square, Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil semakin baik.
<i>Scale 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 <i>good fit</i> , sedangkan $0.80 \leq 0.05$ adalah <i>good fit</i>
<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 <i>good fit</i> .
<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 <i>good fit</i> , sedang $RMSEA < 0.05$ adalah <i>close fit</i> .
<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 ECVI menunjukkan <i>good fit</i> .
INCREMENTAL FIT MEASURES	
<i>Tucker-Lewis Index atau Non-Normed Fit Index (TLI atau NNFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih bik. $TLI \geq 0.90$ adalh <i>good fit</i> , sedang $0.80 \leq TLI < 0.90$ adalah <i>marginal fit</i>
<i>Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $AGFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedang $0.80 \leq AGFI < 0.90$ adalah <i>marginal fit</i> .

<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $RFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedang $0.80 \leq RFI < 0.90$ adalah <i>marginal fit</i> .
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $IFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedang $0.80 \leq IFI < 0.90$ adalah <i>marginal fit</i> .
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0.90$ adalah <i>good fit</i> , sedang $0.80 \leq CFI < 0.90$ adalah <i>marginal fit</i> .
PARSIMONIOUS FIT MEASURES	
<i>Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)</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 Ch-Square dibagi degree of freedom. Nilai yang disarankan: batas bawah: 1.0, batas atas: 2.0 atau 3.0 dan yang longgar 5.0
<i>Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)</i>	Nilai tinggi meunjukkan kecocokan lebih baik, hanya digunakan untuk perbandingan antar model alternatif.
<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 <i>good fit</i> .
Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)	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.
Other GOFI Critical “N: (CN)	CN \geq 200 menunjukkan ukuran sampel mencukupi untuk digunakan mengestimasi model. Kecocokan yang memuaskan atau baik.

Sumber: (Wijanto, 2008)

3. 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) 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.

4. Kecocokan model struktural (structural model fit)

Analisis terhadap model struktural mencakup pemeriksaan terhadap signifikansi koefisien-koefisien yang diestimasi. Metode SEM tidak saja menyediakan nilai koefisien-koefisien yang diestimasi tetapi juga nilai t hitung untuk setiap koefisien. Dengan menspesifikasi tingkat signifikan (lazimnya $\alpha = 0.05$), maka koefisien yang mewakili hubungan kausal yang dihipotesakan dapat di uji signifikansinya secara statistik jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (Wijanto, 2008).

6. Respesifikasi

Respesifikasi merupakan langkah berikutnya setelah uji kecocokan dilaksanakan dengan menggunakan strategi pengembangan model. Wijanto (2008), 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 di uji kembali dengan data yang sama.

7. Interpretasi Model

Tahap terakhir dalam analisis permodelan SEM adalah dengan melakukan interpretasi dari hasil model. Interpretasi dilakukan dengan mencocokkan antara hipotesis yang dibangun dengan besarnya pengaruh atau kontribusi indikator terhadap variabel laten, serta besarnya pengaruh antar variabel laten. Interpretasi pada hipotesis dapat dilakukan dengan melihat angka *t-value* dan *standardized solution* (Tanjung, H & Devi, A., 2018).

3.6.3. Hipotesis Statistik

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

Tabel 3.10.

Rancangan Pengujian Model dan Hipotesis

Model	Hipotesis	Kriteria Uji
Model secara keseluruhan (Overall Model)	<p>$H_0: S = \Sigma$: matrik kovarian antar variabel QWL, JST, MOT, OCO, JPF data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi.</p> <p>$H_1: S \neq \Sigma$: matrik kovarian antar variabel QWL, JST, MOT, OCO, JPF data sampel berbeda dengan matriks kovariansi populasi.</p>	<p>Diharapkan H_0 diterima, jika $P \geq 0.05$;</p> <p>$RMSEA \leq 0.08$ dan atau jika $CFI \geq 0.90$, $AGFI \geq 0.90$</p>
Kepuasan Kerja	<p>H_1:</p> <p>- $H_{01} : \gamma_1 = 0$: QWL tidak berpengaruh terhadap JST</p> <p>- $H_{11} : \gamma_1 > 0$: QWL berpengaruh terhadap JST</p>	<p>Diharapkan H_0 ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$</p>

Model	Hipotesis	Kriteria Uji
Motivasi	H2: - H ₀₂ : $\gamma_1 = 0$: QWL tidak berpengaruh terhadap MOT - H ₁₂ : $\gamma_1 > 0$: QWL berpengaruh terhadap MOT	Diharapkan H ₀ ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$
Komitmen Organisasi	H3: - H ₀₃ : $\gamma_1 = 0$: QWL tidak berpengaruh terhadap OCO - H ₁₃ : $\gamma_1 > 0$: QWL berpengaruh terhadap OCO H4: - H ₀₄ : $\gamma_1 = 0$: JST tidak berpengaruh terhadap OCO - H ₁₄ : $\gamma_1 > 0$: JST berpengaruh terhadap OCO H5: - H ₀₅ : $\gamma_1 = 0$: MOT tidak berpengaruh terhadap OCO - H ₁₅ : $\gamma_1 > 0$: MOT berpengaruh terhadap OCO	Diharapkan H ₀ ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H ₀ ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H ₀ ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$
Kinerja	H6: - H ₀₆ : $\gamma_1 = 0$: JST tidak berpengaruh terhadap JPF - H ₁₆ : $\gamma_1 > 0$: JST berpengaruh terhadap JPF	Diharapkan H ₀ ditolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$

Model	Hipotesis	Kriteria Uji
	H7:	
	- H ₀₇ : $\gamma_1 = 0$: MOT tidak berpengaruh terhadap JPF	Diharapkan H ₀ ditolak,
	- H ₁₇ : $\gamma_1 > 0$: MOT berpengaruh terhadap JPF	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	H8:	
	- H ₀₈ : $\gamma_1 = 0$: OCO tidak berpengaruh terhadap JPF	
	- H ₁₈ : $\gamma_1 > 0$: OCO berpengaruh terhadap JPF	Diharapkan H ₀ ditolak,
	H9:	$t_{hitung} > t_{tabel}$
	- H ₀₉ : $\gamma_1 = 0$: QWL tidak berpengaruh terhadap JPF	
	- H ₁₉ : $\gamma_1 > 0$: QWL berpengaruh terhadap JPF	Diharapkan H ₀ ditolak,
		$t_{hitung} > t_{tabel}$

