

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah para Aparatur Sipil Negara yang memiliki jabatan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Labuhanbatu. Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam penelitian yang memuat tentang variabel-variabel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015, hlm. 38) mengatakan bahwa objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan objek penelitian yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode kuantitatif adalah metode yang hasil penelitiannya hanya dapat diinterpretasikan dengan tepat bila hasil kesimpulannya didasarkan pada data yang diperoleh lewat suatu proses pengukuran dengan tingginya validitas dan reliabilitasnya, dan juga objektif (Azwar, 2016, hlm.1). Ditambahkan juga oleh Sugiyono (2015, hlm.13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Analisis yang digunakan adalah analisis eksplanatori dan kausal. Pengaruh antara variabel eksogen terhadap endogen dijelaskan dengan perhitungan

statistik, sedangkan analisis eksplanatori digunakan untuk menjelaskan mengenai setiap variabel dalam penelitian ini. Cooper & Schindler, (2014, hlm.22) menjelaskan bahwa penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian akan melihat bagaimana hubungan antara kompetensi, efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja inovatif aparatur di Kabupaten Labuhanbatu.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013, hlm. 68) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Sedangkan menurut Sugiyono (2015, hlm. 63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajarinya sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu variabel laten dan variabel manifest. Variabel laten tidak bisa diamati secara langsung dan oleh karena itu tidak bisa diukur secara langsung, maka dalam hal ini diperlukan operasionalisasi variabel yang merepresentasikan variabel laten tersebut. Variabel yang dapat diukur secara langsung dikenal dengan istilah variabel manifest, atau dengan kata lain merupakan sebagai indikator dari variabel laten (Byrne, 2010). Variabel laten terdiri dari variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif, sedangkan variabel eksogen terdiri dari kompetensi, efikasi diri, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Perilaku kerja inovatif memiliki arti sebagai keseluruhan tindakan atau perilaku aparatur yang mengarah pada pencarian ide, pemunculan ide atau gagasan, pengenalan, dan penerapan ide (De Jong & den Hartog, 2010, hlm.6). Dalam mengukur perilaku kerja inovatif, penulis mengadopsi dari pendapat

Messmann dan Mulder (2012, hlm.44) dan De Jong & den Hartog, 2010, hlm.6) yang mengidentifikasi empat dimensi dari perilaku kerja inovatif sebagai berikut :

- a. Eksplorasi peluang/kesempatan (*Oppourtunity Exploration*)
- b. Memunculkan ide (*Idea Generation*)
- c. Memperjuangkan ide (*Idea Promotion*)
- d. Implementasi ide (*Idea Implementation*)

2. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan kapasitas yang dimiliki aparatur yang mampu memenuhi dan menguasai tugas pokok pekerjaan tertentu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pengukuran kompetensi diadopsi dari Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Robbins and Judge (2017) sebagai berikut :

- a. Kompetensi teknis;
- b. Kompetensi manajerial; dan
- c. Kompetensi sosial kultural
- d. Kompetensi intelektual

3. Efikasi diri

Efikasi diri dalam penelitian ini merupakan keyakinan atau kepercayaan aparatur terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapinya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkannya. Dimensi yang digunakan dalam mengukur efikasi diri aparatur diadopsi dari pendapat Bandura, (1997) sebagai berikut :

- a. Tingkat kesulitan tugas/level magnitude
- b. Kekuatan keyakinan (strenght)
- c. Keluasan (Generalitas)

4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan adanya dorongan yang kuat, serta upaya yang gigih oleh aparatur untuk mencapai tujuan. Dorongan tersebut dapat bersumber dari internal dan juga dari eksternal. Dalam mengukur motivasi aparatur dalam

penelitian ini, penulis menggunakan teori dua faktor atau dikenal dengan *motivation-hygiene theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (dalam Robbins, 2017, hlm.249) yaitu :

- a. Motivasi Instrinsik
- b. Motivasi Ekstrinsik

5. Komitmen Organisasi

Komitmen aparatur dalam penelitian ini berarti sikap yang merefleksikan loyalitas aparatur, atau keterikatan aparatur terhadap instansi dan bertahan menjadi bagian dari instansi (Meyer, et.al,2002). Pengukuran komitmen aparatur diadopsi dari Jhon Meyer, et.al (2002, hlm.320) sebagai berikut :

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Berkelanjutan
- c. Komitmen Normatif

Secara rinci tentang operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran	Alat Ukur
Perilaku Kerja Inovatif (De Jong & den Hartog, 2010, hlm.6) dan Messmann & Mulder (2012)	1.Ekplorasi Ide	a.Mencari peluang untuk berinovasi (<i>looking for oppourtunity to innovate</i>)	1) Aparatur mengidentifikasi dan memetakan masalah ataupun potensi masalah yang akan muncul. 2) Aparatur proaktif untuk mendapatkan/me nemukan ide-ide kreatif untuk diimplementasikan dalam bentuk program kerja, metode kerja ataupun peningkatan pelayanan kepada masyarakat	Kuisisioner

	b.Memikirkan perbaikan /pengembangan metode, dan program kerja yang lebih baik (<i>Looking for ways to improve current methode</i>)	3) Aparatur selalu memikirkan program kerja yang lebih baik dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan instansi 4) Aparatur memikirkan cara kerja yang lebih cepat dan efisien (misalnya pemanfaatan teknologi dan birokrasi yang efisien dan efektif)
2.Pemunculan ide-ide	a.Memiliki solusi original (<i>Orgininal solution to identified problem</i>)	5) Memiliki/membrikan solusi orisinal yang bersumber dari pemikiran sendiri untuk memecahkan permasalahan 6) Aparatur memiliki berbagai alternatif solusi pada setiap permasalahan kerja
	b.Pendekatan baru dalam mengeksekusi/melakukan tugas (<i>New Approach to Execute Task</i>)	7) Aparatur sering memunculkan cara-cara baru dalam melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari
	c.Gambaran (konsep) untuk tujuan peningkatan/perbaikan kerja	8) Memiliki konsep yang jelas untuk peningkatan/pengembangan proses, metode

		kerja
3. Memajukan ide	a. Membuat anggota organisasi antusias (<i>Make important organizational members enthusiastic</i>)	9) Aparatur aktif dalam menyampaikan ide/gagasan kepada atasan/rekan kerja 10) Aparatur berusaha membuat rekan kerja/bawahan merasa antusias dan tertarik atas ide yang dimiliki
	b. Meyakinkan/mempengaruhi (<i>attempt to convince people to support</i>)	11) Aparatur menyampaikan ide yang dimiliki dengan jelas dan mudah dipahami kepada rekan kerja dengan jelas dan mudah dipahami 12) Aparatur kurang aktif menjelaskan manfaat positif atas ide yang dimiliki kepada rekan kerja(-)
4. Implementasi	a. Menerapkan ide-ide inovatif dalam aktivitas kerja sehari-hari (<i>actual implementation</i>)	13) Aparatur menggunakan/memanfaatkan teknologi yang <i>uptodate</i> (terkini) dalam menunjang pekerjaan rutinitas kerja 14) Aparatur menerapkan cara kerja yang tidak monoton dalam aktivitas kerja sehari-hari
	b. Berkontribusi atas	15) Aparatur memberikan

		penerapan ide-ide baru(<i>contribute to the implementation of new ideas</i>)	gagasan yang terwujud dalam dokumen kebijakan maupun program kerja pada instansi	
			16) Aparatur memberikan gagasan yang terwujud pada peningkatan layanan, dan perbaikan metode kerja.	
Kompetensi . Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Robbins and Judge (2017)	1. Kompetensi Teknis	a. Tingkat dan Spesialisasi Pendidikan	1. Penguasaan bidang ilmu /pengetahuan aparatur tentang pekerjaan teknis seperti pelayanan, administrasi dan operasional lainnya. 2. Keterampilan / penguasaan aparatur dalam menggunakan teknologi informasi	Kuisisioner
		b. Pelatihan Teknis	3. Pelatihan teknis yang diikuti meningkatkan penguasaan /keterampilan pekerjaan teknis 4. Pelatihan yang diikuti meningkatkan penguasaan pemahaman konsep pemerintahan teknis	

	c. Memiliki penlaman secara teknis	5. Aparatur sudah lama/terlibat pekerjaan teknis pada bidang pekerjaan saat ini. 6. Aparatur mampu dan sering memberikan pengarahan dan banyak membantu rekan kerja/bawahan terkait pekerjaan teknis
2. Kompetensi Manajerial	a. Integritas	7. Aparatur bertingkah laku konsisten, melakukan apa yang diucapkan 8. Aparatur menghandiri rapat tepat waktu, tidak menggosip pada saat jam kerja, datang dan pulang sesuai aturan
	b. Kerjasama	9. Aparatur melibatkan bawahan dan tidak memikirkan diri sendiri dalam bekerja. 10. Aparatur mampu bekerja secara tim/kelompok
	c. Komunikasi	11. Aparatur mampu berbicara/menjelaskan sesuatu di depan umum 12. Aparatur mendengarkan dan memberi respon dengan baik kepada

	lawan bicara
d.Orientasi pada hasil	13. Aparatur menyelesaikan tugas dengan tuntas sesuai target 14. Aparatur mengerjakan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan dapat diandalkan
e.Pelayanan publik	15.Mampu mengerjakan tugas-tugas dengan mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif
f.Pengembangan diri	16.Aparatur mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan baik soft skill maupun hard skill 17.Aparatur terus belajar dari kegagalan dan memperbaiki kelemahan diri
g.Pengambilan keputusan	18.Aparatur menguasai informasi sebelum mengambil keputusan 19.Aparatur mampu mengkaji secara mendalam atas informasi yang tersedia

3.Kompetensi Sosial	a. Memahami dan menerima kemajemukan	20).Mampu memahami perbedaan individu dan kelompok 21)Terbuka dan toleransi atas perbedaan
	b.Mengembangkan sikap saling menghargai	22)Tidak menyinggung perasaan rekan kerja
	c.Pengendalian diri	23)Bersikap tenang dan mampu mengendalikan emosi , 24)Tidak mudah frustrasi jika dihadapkan dengan permasalahan
4. Kompetensi Intelektual	a.Kemampuan Verbal	25).Aparatur mampu menuliskan pemikiran, memahami pembicaraan orang lain
	b.Kemampuan Numeric	26)Tugas yang berkaitan dengan angka-angka (berhitung), mampu diselesaikan dengan cepat
	c.Kemampuan Persepsi	27)Aparatur mampu memilih/mengambil sikap diantara banyaknya pilihan solusi
	d.Penalaran deduktif	28) Aparatur mampu memberikan uraian secara sistematis, runut

			dan logis sebelum memberikan kesimpulan dalam penyelesaian masalah pekerjaan	
		e. Penalaran induktif	29) Aparatur mampu memahami akibat/konsekuensi dari masalah yang terjadi jika tidak ditangani dengan baik	
		f. Visualisasi Spasial	30) Aparatur mampu mendesain/merancang deskripsi kerja dengan tepat	
		g. Ingatan	31) Aparatur mampu mengingat pengalaman- pengalaman masa lalu secara rinci dan jelas berkaitan dengan pekerjaan	
Efikasi diri. (Bandura), 1997.	1. Tingkat Kesulitan Tugas/Magnitude	a. Menyesuaikan/ menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.	1) Aparatur memiliki sikap positif dan yakin mengerti tindakan apa yang dilakukan dalam menghadapi setiap tingkat kesulitan tugas 2) Aparatur tidak menunda-nunda pekerjaan dan yakin atas tindakan yang dalam menyelesaikan	Kuisisioner

		pekerjaan
	b. Keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan sulit/rumit	<p>3) Aparatur yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit/rumit dengan hasil yang baik</p> <p>4) Aparatur yakin dapat mengatasi masalah, hambatan-hambatan mulai dari yang sederhana sampai yang sulit/rumit</p>
	c. Tidak menghindari pekerjaan yang sulit	<p>5).Aparatur menghindari pekerjaan sulit/rumit (-)</p> <p>6)Aparatur menghindar jika diberi beban kerja yang banyak (-)</p>
2. Kekuatan Keyakinan (Strenght)	a. Keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi segala kesulitan tugas	<p>7)Aparatur tidak mudah stres, tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap level kesulitan kerja</p> <p>8) Aparatur yakin kondisi fisik tetap baik dan tidak mudah lelah dalam menghadapi pekerjaan sulit/rumit</p>
	b. Kemantapan keyakinan atas potensi yang dimiliki	<p>9)Aparatur memiliki keyakinan yang mantap/kuat atas potensi diri untuk menyelesaikan tugas</p>

		c. Pengharapan yang tinggi	10)Aparatur memiliki harapan keberhasilan yang tinggi
	3. Keluasan (Generalitas)	a. Keyakinan sukses atas situasi tertentu/ber variasi	11)Aparatur yakin dapat lebih sukses dari rekan kerja yang lebih tinggi pendidikannya. 12)Aparatur yakin dapat lebih sukses daripada rekan kerja yang lebih berpengalaman
		b. Keyakinan sukses pada berbagai bidang	13)Aparatur yakin sukses pada bidang saat ini dan juga pada bidang lain
		c. Keyakinan dapat menyelesaikan berbagai macam tugas	14)Aparatur yakin dapat menyelesaikan berbagai macam tugas sesuai target 15)Aparatur yakin memiliki keahlian yang beragam untuk menyelesaikan tugas-tugas
Frederick Herzberg (dalam Robbins, 2017, hlm.249)	1. Motivasi Intrinsik	a. Pencapaian (achievement)	1)Aparatur berupaya mencapai kinerja tinggi 2)Aparatur terdorong untuk mencapai keunggulan dalam bekerja
		b. Tanggung Jawab (Responsib	3)Aparatur menyelesaikan pekerjaan tepat

ility).	waktu, dan siap mengambil resiko
	4) Aparatur teliti dan berhati-hati untuk meminimalisir kesalahan kerja
c. Kemajuan (Advance ment),	5) Aparatur tidak melakukan kegiatan positif yang menunjang kemajuan karir
	6) Aparatur berkeinginan untuk studi lanjut
d. Pekerjaan Itu Sendiri	7) Aparatur merasa ada tantangan pada bidang pekerjaan saat ini
	8) Aparatur menyenangi bidang kerja saat ini
e. Pengakuan (Recogniti on)	9) Aparatur terdorong untuk mendapatkan pujian atas hasil kerja
	10) Aparatur terdorong untuk mendapat penghargaan

Motivasi Ekstrinsik	a. Kebijakan dan Administrasi	11) Aparatur merasa kebijakan instansi mendorong semangat 12) Peraturan diterapkan secara adil dan sesuai harapan	Motivasi Ekstrinsik
	b. Kondisi kerja (working condition)	13) Aparatur merasa fasilitas kerja sudah baik	
		14) Aparatur merasa pencahayaan, tata ruang, dan kondisi ruangan sudah baik	
	c. Gaji dan Upah (wages and salaries).	15) Aparatur merasa gaji sesuai harapan	
		16) Aparatur merasa tunjangan yang diterima sesuai harapan	
	d. Hubungan Antar Pribadi	17) Interaksi antara bawahan, atasan terjalin dengan baik	
18) Sikap saling terbuka, percaya dan saling menghargai			
e. Kualitas supervisi (Quality supervisor)	19) Pimpinan melakukan penilaian secara adil 20) Dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas		
f. Keamanan kerja	21) Lingkungan kerja aman dan kondusif		

Jhon Meyer, et.al (2002, hlm.320)	1.Komitmen Afektif	a. Ikatan Emosional pada organisasi	1) Merasa bahwa organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi seperti keluarga sendiri	
			2) Bahagia menjadi bagian dari organisasi ini	
		b. Identifikasi /Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi	3) Kurang Memahami dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi dalam bekerja (-)	
			4)Memahami visi misi organisasi dan berupaya mewujudkannya	
		c. Keterlibatan Pegawai	5)Bersedia melaksanakan tugas diluar perannya apabila diperlukan	
			6)Aktif pada kegiatan organisasi	
		2. Komitmen Berkelanjutan	a. Merasa Rugi bila meninggalkan organisasi	7) Tidak merasa rugi jika tidak menjadi bagian organisasi (-)
				8) Takut tidak mendapatkan karir yang lebih baik diluar
			b. Bertahan karena tidak punya alternatif	9) Tidak memiliki pilihan alternatif diluar
				10) Tidak berniat pindah karena persaingan pada instansi lain ketat
	c.Bertahan	11)Merasa butuh		

	karena kebutuhan	atas pekerjaan saat ini
3. Komitmen Normatif	a. Perasaan adanya kewajiban untuk bertahan	12) Organisasi banyak memberikan jasa 13) Ada kewajiban yang harus dilaksanakan
	b. Loyalitas	14) Merasa loyalitas terhadap instansi sangat penting 15) Merasa khawatir organisasi tidak maju jika tidak menjadi bagian dari organisasi

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Seorang peneliti harus menentukan populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Ferdinand (2014, hlm.171) populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah para aparatur yang memiliki jabatan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Labuhan Batu. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Labuhanbatu No 21 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Labuhanbatu dan Peraturan Bupati Kabupaten Labuhanbatu No 22 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Labuhanbatu terdapat sebanyak 479 Aparatur yang menduduki jabatan pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan rincian seperti pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah
1	Dinas Pendidikan	20
2	Dinas Kesehatan	20
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	20
4	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	11
5	Dinas Sosial	20
6	Dinas Tenaga Kerja	15
7	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	15
8	Dinas Pangan	20
9	Dinas Lingkungan Hidup	20
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	20
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	15
12	Dinas Perhubungan	15
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	15
14	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	15
15	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	19
16	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	20
17	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	15
18	Dinas Kelautan dan Perikanan	15
19	Dinas Peternakan	15
20	Dinas Pertanian	15
21	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	15
22	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	20
23	Dinas Pertanahan	11
24	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Labuhanbatu	15
25	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	20
26	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu	15
27	Badan Penelitian dan Pengembangan	15
28	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	15
29	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	13
	Jumlah	479

Sumber : Peraturan Bupati Labuhanbatu No 21 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Labuhanbatu, Peraturan Bupati Kabupaten Labuhanbatu No 22 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Labuhanbatu,

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, hlm. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian ini menggunakan metode *structural equation modeling*, oleh karena jumlah sampel harus memenuhi ukuran sampel minimal dalam penerapan model *Structural*

Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Equation Modelling (SEM). Mengenai ukuran sampel minimal dengan dalam analisis SEM, menurut Hair et al. (2014), beberapa pedoman penentuan besarnya ukuran sampel untuk SEM diberikan sebagai berikut:

1. Bila pendugaan parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (maximum likelihood estimation) besar sampel yang disarankan adalah antara 100 hingga 200, dengan minimum sampel adalah 50.
2. Sebanyak 5 hingga 10 kali jumlah parameter yang ada di dalam model. Sama dengan 5 hingga 10 kali jumlah variabel manifest (indikator) dari keseluruhan variabel laten

Berdasarkan ketentuan di atas, diketahui bahwa parameter (jumlah indikator dalam penelitian sebanyak 56 parameter pengukuran (indikator) dan menggunakan *maximum likelihood estimation*. Sehingga jumlah sampel minimal dalam penelitian adalah $56 \times 5 = 280$.

Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel secara proporsional pada 29 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Labuhan Batu.

Selanjutnya dari sampel tersebut ditentukan jumlah sampel dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan rumus yang dikemukakan oleh Singaribun (1987, hlm.115) sebagai berikut:

$$N_k = \frac{P_k}{P} \times n$$

Keterangan :

N_k = Jumlah minimal sampel

P_k = Jumlah Populasi pada masing-masing OPD

P = Jumlah populasi keseluruhan pada OPD Kabupaten Labuhanbatu

n = Jumlah Sampel keseluruhan

Sebaran sampel dengan menggunakan rumus tersebut di atas, dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Sebaran Sampel Penelitian

No	Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD)	Perhitungan Jumlah Sampel pada setiap OPD	Jumlah
1	Dinas Pendidikan	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
2	Dinas Kesehatan	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
3	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
4	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	$\frac{11}{479} \times 280 = 6,43$	6
5	Dinas Sosial	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
6	Dinas Tenaga Kerja	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
7	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
8	Dinas Pangan	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
9	Dinas Lingkungan Hidup	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
12	Dinas Perhubungan	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
14	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
15	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	$\frac{19}{479} \times 280 = 11,11$	11
16	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
17	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
18	Dinas Kelautan dan Perikanan	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
19	Dinas Peternakan	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
20	Dinas Pertanian	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
21	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9

22	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
23	Dinas Pertanahan	$\frac{11}{479} \times 280 = 6,43$	6
24	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Labuhanbatu	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
25	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	$\frac{20}{479} \times 280 = 11,69$	12
26	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
27	Badan Penelitian dan Pengembangan	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
28	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	$\frac{15}{479} \times 280 = 8,77$	9
29	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	$\frac{13}{479} \times 280 = 7,60$	8
Total Sampel			286

Pada perhitungan sampel pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Labuhanbatu, diperoleh total sampel sebesar 286, ada penambahan sampel sebanyak 6 responden, hal ini karena ada pembulatan angka pada hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus sebagaimana telah dijelaskan di atas. Oleh karena itu sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini sebanyak 286 Responden.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data. Sebagaimana Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 203) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah untuk mengolahnya. Sugiyono (2014, hlm. 92) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

Sugiyono (2014, hlm. 134) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut.

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Kuisisioner tentang Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi, Komitmen dan Perilaku Kerja Inovatif.

Variabel	Skor	Alternatif Jawaban
Kompetensi	1	Sangat Tidak Mampu/Sangat Tidak Menguasai
	2	Tidak Mampu/Tidak Menguasai
	3	Kurang Mampu/Kurang Menguasai
	4	Mampu/menguasai
	5	Sangat Mampu/Sangat Menguasai
Efikasi Diri	1	Sangat tidak yakin
	2	Tidak yakin
	3	Kurang yakin
	4	Yakin
	5	Sangat tidak yakin
Motivasi	1	Sangat rendah
	2	Rendah
	3	Kurang tinggi
	4	Tinggi
	5	Sangat Tinggi
Komitmen	1	Sangat rendah
	2	Rendah
	3	Kurang tinggi
	4	Tinggi
	5	Sangat Tinggi
Perilaku Kerja Inovatif	1	Tidak Pernah
	2	Pernah
	3	Jarang
	4	Kadang-kadang
	5	Sering

3.6. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan penelitian maka terlebih dahulu penulis melakukan pengujian instrumen agar mendapatkan instrumen yang valid dan handal. Uji coba kuisisioner penelitian ini akan dilaksanakan pada beberapa kantor pemerintah di Kabupaten Labuhanbatu dengan jumlah responden sebanyak 30, diluar sampel penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2010, hlm. 211) baik buruknya instrumen akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data yang diperoleh, sedangkan benar tidaknya sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Instrumen yang baik selain valid juga harus reliabel, artinya dapat diandalkan

3.6.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Imam Ghazali, 2011, hlm.52). Disamping itu, Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017,hlm.35) mendefinisikan validitas sebagai uji tentang seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur." Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrumen. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Efendi (1995) yang mengatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuisisioner adalah minimal 30 responden. Tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $30-2=28$ sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3610. Jadi, dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika r positif, serta $r > 0,361$ maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika r tidak positif, serta $r = 0,361$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas

Variabel		Item Valid	Item tidak Valid	
1. Perilaku Kerja Inovatif				
Eksplorasi Ide /Peluang	3	1,2,4	1	3
Idea Generation / Pemunculan Ide	4	5,6,7,8	0	0
Idea Champion/ Memperjuangkan Ide	4	9,10,11,12	0	0
Idea Implementation/ Implementasi Ide	4	13,14,,15,16	0	0
2. Kompetensi				
Kompetensi Teknis	6	1,2,3,4,5,6	0	0
Kompetensi Manajerial	12	7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18,19	1	15
Kompetensi Sosial	4	20,21,22,23,24	0	0
Kompetensi Intelektual	7	25,26,27,28,29,30,31		
3. Efikasi Diri				
Level Magnitude	6	1,2,3,4,5,6	0	0
<i>Strenght</i>	4	7,8,9,10	0	0
Generalisasi	4	11,12,13,14	1	15
4. Motivasi				
Motivasi Instrinsik	9	1,2,3,5,6,7,8,9,10	1	4
Motivasi Ekstrinsik	11	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	0	0
5. Komitmen				
Komitmen Afektif	6	1,2,3,4,5,6	0	0
Komitmen Berkelanjutan	4	7,9,10,11	1	8
Komitmen Normatif	3	12,13,14	1	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa pada variabel perilaku kerja inovatif satu item yang tidak valid, yaitu item 3 pada dimensi eksplorasi ide/peluang. Pada variabel kompetensi, terdapat satu item yang tidak valid yaitu item 15 pada dimensi kompetensi manajerial. Pada variabel efikasi diri ada satu item tidak valid yaitu pada item 15 pada dimensi generalisasi. Sedangkan pada variabel komitmen ada dua item tidak valid yaitu item 8 pada dimensi komitmen berkelanjutan dan dan item 15 pada dimensi komitmen normatif. Item atau butir pernyataan yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari kuisioner penelitian.

3.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Maksud dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun kuesioner ini digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid.

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017, hlm.35) reliabilitas didefinisikan sebagai berikut: “Uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun yang sedang diukur. Arikunto Suharsimi (2010) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0,892	Reliabel
Kompetensi(X1)	0,940	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,894	Reliabel
Motivasi (X3)	0,920	Reliabel
Komitmen (X4)	0,836	Reliabel

Sumber : Olah data, 2019

Penelitian ini menggunakan data yang memiliki jenis skala pengukuran ordinal dengan didukung penerapan skala Likert. Menurut Sekaran & Bougie (2013, hlm. 213) skala ordinal merupakan skala yang tidak mengkategorikan variabel-variabel sehingga bisa menunjukkan perbedaan diantara berbagai kategori serta juga mampu mengurutkannya ke dalam beberapa cara. Adapun

skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi pandangan dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju terhadap suatu objek/kondisi (Cooper & Schindler, 2014, hlm. 278).

3.7. Prosedur Penelitian dan Teknik 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 utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diolah dari data primer yang dikumpulkan dengan kuisisioner. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan tersebut adalah dengan menggunakan metode penelitian lapangan (*survey*) dengan menyebarkan kuisisioner langsung pada responden. Kuisisioner tersebut dibuat berdasarkan variabel yang diturunkan menjadi indikator, dari indikator diturunkan menjadi butir-butir pertanyaan. Kuisisioner juga dilengkapi dengan jawaban dalam bentuk yang terstruktur dengan menggunakan Skala likert.

3.8. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan metode *Structural Equation Modelling* (SEM).

3.8.1. Analisis Deskriptif

Uma Sekaran (2011,hlm.158) mengatakan bahwa metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Menurut Sugiyono (2015, hlm.254) analisis deskriptif berarti mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti tanpa bermaksud untuk membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generaliasi. Dalam penelitian ini akan dideskripsikan data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif.

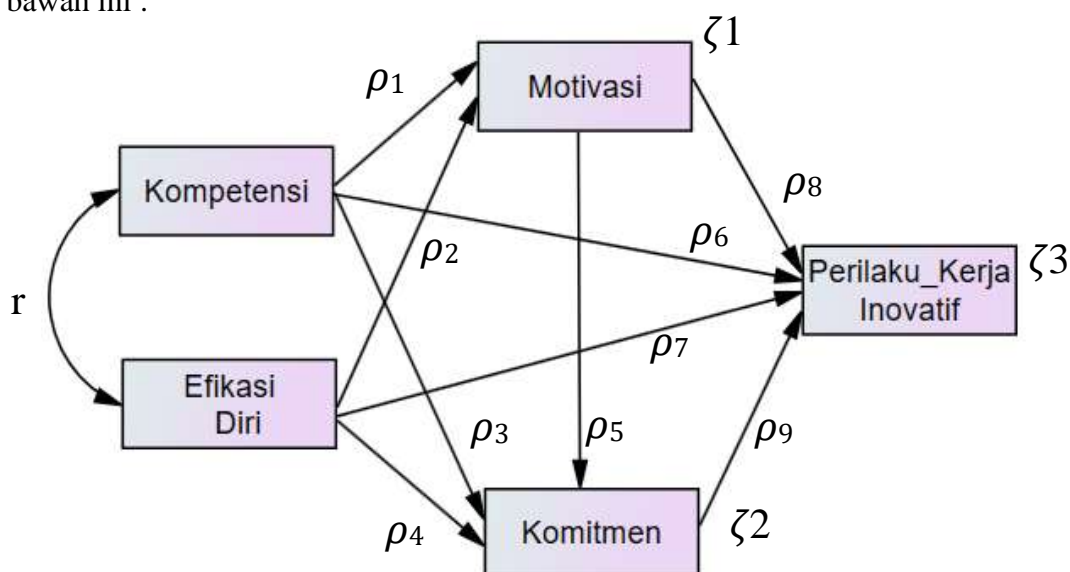
3.8.2. *Structural Equation Modelling (SEM)*

Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah metodologi statistik dengan pendekatan konfirmasi (yaitu, pengujian hipotesis) terhadap analisis sebuah teori struktural yang mengandung beberapa fenomena (Byrne, 2010).

3.8.2.1 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.

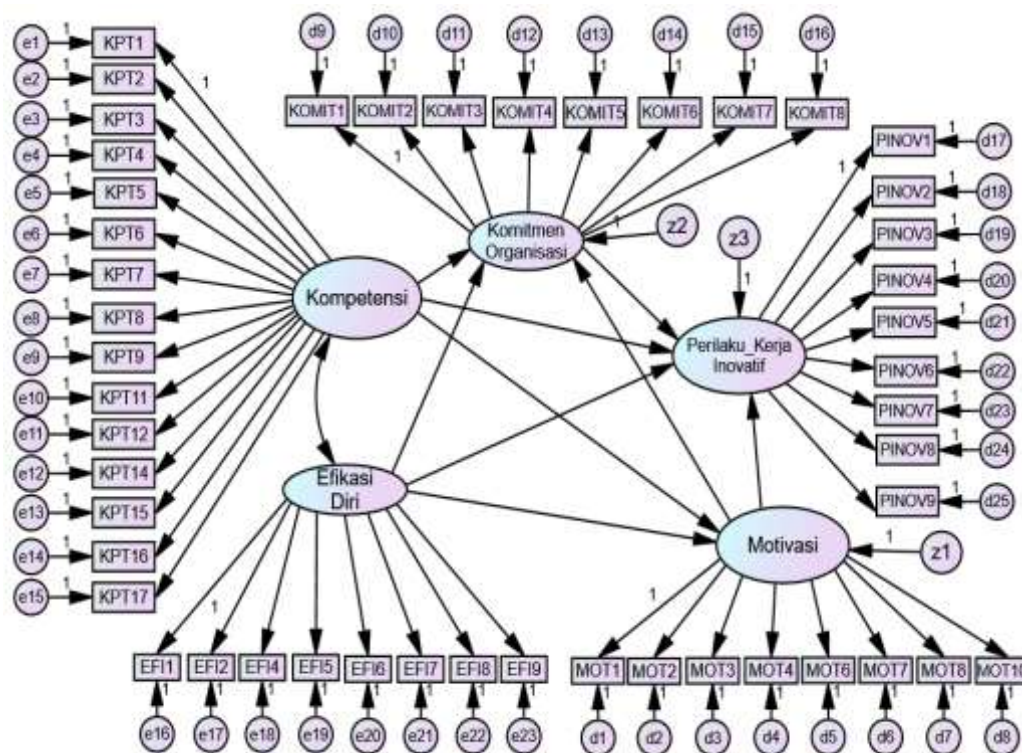
Struktur diagram jalur hubungan kausal penelitian disajikan pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1 Spesifikasi Model Penelitian

3.8.2.2 Model Struktural

Model struktural merupakan model regresi simultan atau persamaan struktural yang tersusun dari beberapa konstruk (variabel) baik eksogen, intervening, moderating maupun endogen (Haryono, S, 2017, hlm.4). Dalam tahap ini, tiap konstruk dan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada tahap measurement model siap untuk diolah kembali. Tahap ini bertujuan untuk mengestimasi secara simultan model structural (structural model), sehingga akan terlibat hubungan antara variabel bebas dan terikat, serta kualitas pengukuran dari nilai muatan faktor dari masing-masing konstruk dan indikator. Parameter yang menunjukkan regresi variabel laten endogen pada variabel laten eksogen diberi label huruf Yunani λ (gamma). Parameter yang menunjukkan regresi variabel laten endogen pada variabel laten endogen yang lain diberi label huruf Yunani β (beta).



Gambar 3.2 Persamaan Model Struktural Penelitian

3.8.2.3 Model pengukuran

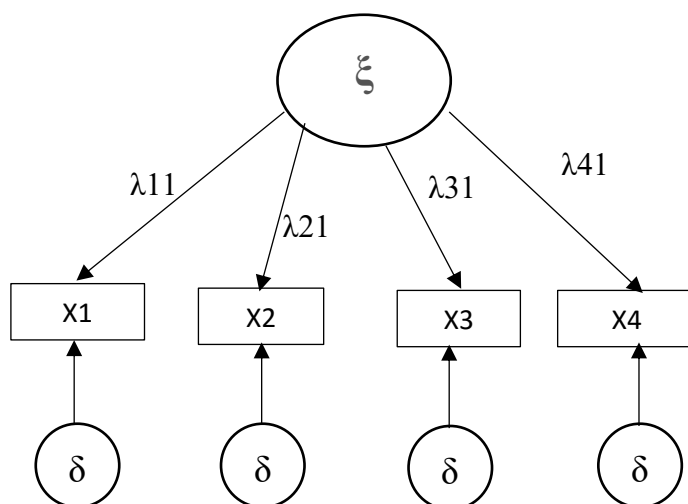
Analisis model pengukuran dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*CFA = Confirmatory Factor Analysis*) dengan bantuan *software*

Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019
PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA

AMOS versi 23. Semakin besar faktor loading menunjukkan bahwa indikator tersebut semakin baik dalam mengukur variabel laten atau dengan kata lain semakin valid. Menurut Hair et al., (2014) menyebutkan bahwa jika *factor loading* lebih besar dari 0,50 maka indikator tersebut valid.

Model pengukuran disebut juga sebagai *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) (Wijanto, 2008, hlm. 25). Menurut Wijanto (2008, hlm. 65), kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu nilai t muatan faktornya (loading factor) lebih besar dari nilai kritis (atau = 1.96 atau untuk praktisnya = 2), muatan faktor standarnya (standardized loading factors) = 0,70, nilai *Construct Reliability* (CR)-nya = 0.70 dan nilai *Variance Extracted* (VE) nya = 0.50.

Contoh dari model pengukuran adalah sebagai berikut:



Gambar 3.3 Model Pengukuran
(Sumber : Li, Duncan, Harmer, Acock, & Stoolmiller, 1998)

Dimana X merupakan observed variabel (misalnya $X_1, X_2, X_3, \dots, X_4$), λ merupakan parameter yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya (misalnya

$\lambda_{11}, \lambda_{21}, \lambda_{31}, \dots, \lambda_{41}$), ξ merupakan vektor yang merepresentasikan variabel laten, δ merupakan error term atau tingkat kesalahan untuk setiap indikator yang diamati (Li et al., 1998)

Ada 5 variabel laten seperti yang tercantum pada spesifikasi model gambar 3.1 yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen kerja dan perilaku kerja inovatif.

1. Model Pengukuran Kompetensi

Model kompetensi diukur dengan menggunakan 19 indikator (teramati) yaitu:

- a. Variabel teramati (KPT1) adalah tingkat dan spesialisasi pendidikan
- b. Variabel teramati (KPT2) adalah pelatihan teknis
- c. Variabel teramati (KPT3) adalah pengalaman teknis
- d. Variabel teramati (KPT4) adalah Integritas
- e. Variabel teramati (KPT5) adalah Kerjasama
- f. Variabel teramati (KPT6) adalah Komunikasi
- g. Variabel teramati (KPT7) adalah orientasi hasil
- h. Variabel teramati (KPT8) adalah pengembangan diri
- i. Variabel teramati (KPT9) adalah pengambilan keputusan
- j. Variabel teramati (KPT10) adalah memahami dan menerima kemajemukan
- k. Variabel teramati (KPT11) adalah mengembangkan sikap saling menghargai
- l. Variabel teramati (KPT12) adalah pengendalian diri
- m. Variabel teramati (KPT13) adalah kemampuan verbal
- n. Variabel teramati (KPT14) adalah kemampuan numerik
- o. Variabel teramati (KPT15) adalah kemampuan persepsi
- p. Variabel teramati (KPT16) adalah penalaran deduktif
- q. Variabel teramati (KPT17) adalah penalaran induktif
- r. Variabel teramati (KPT18) adalah visualisasi spasial
- s. Variabel teramati (KPT19) adalah daya ingat

2. Model Pengukuran Efikasi Diri

Model efikasi diri diukur dengan menggunakan 9 indikator (teramati) yaitu:

- a. Variabel teramati (EFI1) adalah menyesuaikan/menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit
- b. Variabel teramati (EFI2) adalah keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan sulit/rumit
- c. Variabel teramati (EFI3) adalah tidak mengindari pekerjaan sulit/rumit

Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019
PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA

- d. Variabel teramati (EFI4) adalah keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi segala kesulitan tugas
- e. Variabel teramati (EFI5) adalah kemantapan keyakinan atas potensi diri
- f. Variabel teramati (EFI6) adalah pengharapan yang tinggi
- g. Variabel teramati (EFI7) adalah keyakinan akan sukses atas situasi/variasi tertentu
- h. Variabel teramati (EFI8) adalah keyakinan sukses pada berbagai bidang
- i. Variabel teramati (EFI9) adalah keyakinan dapat menyelesaikan berbagai macam tugas

3. Model Pengukuran Motivasi

Model motivasi diukur dengan menggunakan 11 indikator (teramati) yaitu:

- a. Variabel teramati (MOT1) adalah pencapaian (*achievement*)
- b. Variabel teramati (MOT2) adalah tanggung jawab
- c. Variabel teramati (MOT3) adalah kemajuan
- d. Variabel teramati (MOT4) adalah pekerjaan itu sendiri
- e. Variabel teramati (MOT5) adalah pengakuan
- f. Variabel teramati (MOT6) adalah kebijakan dan administrasi
- g. Variabel teramati (MOT7) adalah kondisi kerja
- h. Variabel teramati (MOT8) adalah gaji dan upah
- i. Variabel teramati (MOT9) adalah hubungan antar pribadi
- j. Variabel teramati (MOT10) adalah kualitas supervisi
- k. Variabel teramati (MOT11) adalah keamanan kerja

4. Model Pengukuran Komitmen

Model komitmen diukur dengan menggunakan 8 indikator (teramati) yaitu:

- a. Variabel teramati (KOMIT1) adalah ikatan emosional terhadap organisasi
- b. Variabel teramati (KOMIT2) adalah penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- c. Variabel teramati (KOMIT3) adalah keterlibatan
- d. Variabel teramati (KOMIT4) adalah merasa rugi bila meninggalkan organisasi
- e. Variabel teramati (KOMIT5) adalah bertahan karena tidak punya alternatif

- f. Variabel teramati (KOMIT6) adalah bertahan karena kebutuhan
- g. Variabel teramati (KOMIT7) adalah perasaan adanya kewajiban terhadap organisasi
- h. Variabel teramati (KOMIT8) adalah loyalitas

5. Model Pengukuran Perilaku Kerja Inovatif

Model perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan 9 indikator (teramati) yaitu:

- a. Variabel teramati (PINOV1) adalah mencari peluang untuk berinovasi
 - b. Variabel teramati (PINOV2) adalah memikirkan perbaikan pengembangan metode, dan program kerja yang lebih baik
 - c. Variabel teramati (PINOV3) adalah memiliki solusi original
 - d. Variabel teramati (PINOV4) adalah pendekatan baru dalam mengeksekusi tugas
 - e. Variabel teramati (PINOV5) adalah gambaran/konsep peningkatan atau perbaikan kerja
 - f. Variabel teramati (PINOV6) adalah membuat anggota organisasi antusias
 - g. Variabel teramati (PINOV7) adalah meyakinkan dan mempengaruhi rekan kerja
 - h. Variabel teramati (PINOV8) adalah penerapan ide-ide inovatif dalam aktivitas kerja sehari-hari
 - i. Variabel teramati (PINOV9) adalah kontribusi atas ide-ide yang dimiliki
- Persamaan Model Pengukuran dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.7
Rancangan Persamaan Model Pengukuran

Model Pengukuran Konstruk	Indikator	Persamaan Pengukuran
Kompetensi	Tingkat dan Spesialisasi Pendidikan (KPT1)	$KPT1 = \lambda_1 \text{ Kompetensi} + \delta_1$
	Pelatihan teknis (KPT2)	$KPT2 = \lambda_2 \text{ Kompetensi} + \delta_2$
	Pengalaman teknis (KPT3)	$KPT3 = \lambda_3 \text{ Kompetensi} + \delta_3$
	Integritas (KPT4)	$KPT4 = \lambda_4 \text{ Kompetensi} + \delta_4$
	Kerjasama (KPT5)	$KPT5 = \lambda_5 \text{ Kompetensi} + \delta_5$
	Komunikasi (KPT6)	$KPT6 = \lambda_6 \text{ Kompetensi} + \delta_6$
	Orientasi hasil (KPT7)	$KPT7 = \lambda_7 \text{ Kompetensi} + \delta_7$
	Pengembangan diri (KPT8)	$KPT8 = \lambda_8 \text{ Kompetensi} + \delta_8$
	Pengambilan keputusan (KPT9)	$KPT9 = \lambda_9 \text{ Kompetensi} + \delta_9$
	Memahami dan menerima kemajemukan (KPT10)	$KPT10 = \lambda_{10} \text{ Kompetensi} + \delta_{10}$
	Sikap saling menghargai (KPT11)	$KPT11 = \lambda_{11} \text{ Kompetensi} + \delta_{11}$
	Pengendalian diri (KPT12)	$KPT12 = \lambda_{12} \text{ Kompetensi} + \delta_{12}$
	Kemampuan verbal (KPT13)	$KPT13 = \lambda_{13} \text{ Kompetensi} + \delta_{13}$
	Kemampuan numerik (KPT14)	$KPT14 = \lambda_{14} \text{ Kompetensi} + \delta_{14}$
	Kemampuan persepsi (KPT15)	$KPT15 = \lambda_{15} \text{ Kompetensi} + \delta_{15}$
	Penalaran deduktif (KPT16)	$KPT16 = \lambda_{16} \text{ Kompetensi} + \delta_{16}$
	Penalaran induktif (KPT17)	$KPT17 = \lambda_{17} \text{ Kompetensi} + \delta_{17}$
	Visualisasi spasial (KPT18)	$KPT18 = \lambda_{18} \text{ Kompetensi} + \delta_{18}$
	Daya ingat (KPT19)	$KPT19 = \lambda_{19} \text{ Kompetensi} + \delta_{19}$
Efikasi Diri	Menyesuaikan/menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit (EFI1)	$EFI1 = \lambda_1 \text{ Efikasi Diri} + \delta_1$
	Keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan sulit/rumit (EFI2)	$EFI2 = \lambda_2 \text{ Efikasi Diri} + \delta_2$
	Tidak menghindari pekerjaan sulit/rumit (EFI3)	$EFI3 = \lambda_3 \text{ Efikasi Diri} + \delta_3$
	Keyakinan mampu bertahan dalam menghadapi segala kesulitan tugas (EFI4)	$EFI4 = \lambda_4 \text{ Efikasi Diri} + \delta_4$
	Kemantapan keyakinan atas potensi diri (EFI5)	$EFI5 = \lambda_5 \text{ Efikasi Diri} + \delta_5$
	Pengharapan yang tinggi (EFI6)	$EFI6 = \lambda_6 \text{ Efikasi Diri} + \delta_6$
	Keyakinan akan sukses atas situasi/variasi tertentu (EFI7)	$EFI7 = \lambda_7 \text{ Efikasi Diri} + \delta_7$
	Keyakinan sukses pada berbagai bidang (EFI8)	$EFI8 = \lambda_8 \text{ Efikasi Diri} + \delta_8$
	Keyakinan dapat menyelesaikan berbagai macam tugas (EFI9)	$EFI9 = \lambda_9 \text{ Efikasi Diri} + \delta_9$
Motivasi	Pencapaian (<i>achievement</i>) (MOT1)	$MOT1 = \lambda_1 \text{ Motivasi} + \delta_1$
	Tanggung jawab (MOT2)	$MOT2 = \lambda_2 \text{ Motivasi} + \delta_2$
	Kemajuan (MOT3)	$MOT3 = \lambda_3 \text{ Motivasi} + \delta_3$
	Pekerjaan itu sendiri (MOT4)	$MOT4 = \lambda_4 \text{ Motivasi} + \delta_4$
	Pengakuan (MOT5)	$MOT5 = \lambda_5 \text{ Motivasi} + \delta_5$
	Kebijakan dan administrasi (MOT6)	$MOT6 = \lambda_6 \text{ Motivasi} + \delta_6$
	Kondisi kerja (MOT7)	$MOT7 = \lambda_7 \text{ Motivasi} + \delta_7$

	Gaji(MOT8)	$MOT8 = \lambda_8 \text{ Motivasi} + \delta_8$
	Hubungan antar pribadi(MOT9)	$MOT9 = \lambda_9 \text{ Motivasi} + \delta_9$
	Kualitas supervisi(MOT10)	$MOT10 = \lambda_{10} \text{ Motivasi} + \delta_{10}$
	Keamanan Kerja(MOT11)	$MOT11 = \lambda_{11} \text{ Motivasi} + \delta_{11}$
Komitmen	Ikatan emosional terhadap organisasi (KOMIT1)	$KOMIT1 = \lambda_1 \text{ Komitmen} + \delta_1$
	Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (KOMIT2)	$KOMIT2 = \lambda_2 \text{ Komitmen} + \delta_2$
	Keterlibatan(KOMIT3)	$KOMIT3 = \lambda_3 \text{ Komitmen} + \delta_3$
	Merasa rugi bila meninggalkan organisasi(KOMIT4)	$KOMIT4 = \lambda_4 \text{ Komitmen} + \delta_4$
	Bertahan karena tidak punya alternatif(KOMIT5)	$KOMIT5 = \lambda_5 \text{ Komitmen} + \delta_5$
	Bertahan karena kebutuhan(KOMIT6)	$KOMIT6 = \lambda_6 \text{ Komitmen} + \delta_6$
	Perasaan adanya kewajiban terhadap organisasi(KOMIT7)	$KOMIT7 = \lambda_7 \text{ Komitmen} + \delta_7$
	Loyalitas(KOMIT8)	$KOMIT8 = \lambda_8 \text{ Komitmen} + \delta_8$
Perilaku Kerja Inovatif	Mencari peluang untuk berinovasi (PINOVI)	$PINOVI = \lambda_1 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_1$
	Memikirkan perbaikan pengembangan metode, dan program kerja yang lebih baik(PINOV2)	$PINOV2 = \lambda_2 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_2$
	Memiliki solusi original(PINOV3)	$PINOV3 = \lambda_3 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_3$
	Pendekatan baru dalam mengeksekusi tugas(PINOV4)	$PINOV4 = \lambda_4 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_4$
	Gambaran/konsep peningkatan atau perbaikan kerja(PINOV5)	$PINOV5 = \lambda_5 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_5$
	Membuat anggota organisasi antusias(PINOV6)	$PINOV6 = \lambda_6 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_6$
	Meyakinkan dan mempengaruhi rekan kerja(PINOV7)	$PINOV7 = \lambda_7 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_7$
	Penerapan ide-ide inovatif dalam aktivitas kerja sehari-hari(PINOV8)	$PINOV8 = \lambda_8 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_8$
	Kontribusi atas ide-ide yang dimiliki(PINOV9)	$PINOV9 = \lambda_9 \text{ Perilaku Kerja Inovatif} + \delta_9$

3.8.2.4. 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 *overidentified* 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.

3.8.2.5. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data normal secara multivariate sebagai syarat asumsi yang harus dipenuhi dengan metode estimasi Maximum Likelihood, dapat dilihat pada tabel assesment of normality dalam output AMOS. Normalitas multivariate merupakan koefisien dari multivariate kurtosis yang nilainya harus lebih kecil dari $55 \pm 2,58$. Apabila nilai koefisien multivariate kurtosis lebih besar dari harga mutlak 2,58 maka dapat disimpulkan data secara multivariate tidak berdistribusi normal dan tidak memenuhi syarat asumsi persamaan struktural (Ghozali, 2008: 84). Schumacker & Lomax, (2010, hlm.184) distribusi normal multivariat adalah asumsi paling penting dari metode estimasi Maximum Likelihood (ML). Nilai skewness dan kurtosis digunakan untuk memeriksa dan menentukan apakah variabel dalam kumpulan data terdistribusi normal atau tidak, Dalam hal ini, nilai antara -2 dan +2 dianggap normal (Civelek, 2018,hlm.27).Sementara itu, menurut Schumacker & Lomax, (2010,hlm.184)

mengatakan bahwa untuk menentukan normalitas data, nilai skewness, dan kurtosis antara 1,0 hingga 1,5 dan rasio kritis tidak boleh melebihi $\leq 2,58$.

3.8.2.6. Uji Kesesuaian Model

Tahap ini bertujuan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan (*Goodness of Fit*). Ringkasan pembahasan tentang uji kecocokan dan batas-batas nilai (*cut off value*) untuk setiap GOF (*Goodness of Fit*) dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8.
Kriteria Goodness of Fit (GOF)

Jenis Ukuran GOF	Tingkat Kecocokan yang diterima
<i>Absolute Fit Measures</i>	
<i>Chi-square (X^2) Significance probability Value (P-Value)</i>	Semakin kecil semakin baik, P-Value ≥ 0.05
<i>Non-Centrality Parameter (NCP)</i>	Dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang dari Chi-Square, penilaian didasarkan atas perbandingan antar model. 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 bai
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. GFI ≥ 0.90 adalah <i>good fit</i> , sedangkan 0,80 sampai 0.90 adalah <i>marginal fit</i> .
<i>Root Mean Square Residuan (RMR)</i>	Residual rata-rata antara matrik (korelasi atau kovarian) teramati dan hasil estimasi. Standardized RMR=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=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 NonNormed Fit Index (TLI atau NNFI)</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. TLI=0.90 adalah good-fit, sedang 0.80=TLI<0.90 adalah marginal fit.
<i>Adjusted Goodness of</i>	Nilai berkisar antara 0-1 dengan nilai lebih tinggi

<i>Fit Index (AGFI)</i>	adalah lebih baik. AGFI=0.90 adalah good-fit, sedang 0.80=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=0.90 adalah good-fit, sedang 0.80=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=0.90 adalah good-fit, sedang 0.80=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=0.90 adalah good-fit, sedang 0.80=CFI<0.90 adalah marginal fit
<i>Parsimonious Fit Measures</i>	
<i>Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)</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 fi

Wijanto, 2008 (dalam Haryono, 2017)

Dari sekian banyak kriteria pengujian *Goodness of Fit Test*, peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *Goodness of Fi Test*. Menurut Hair et al. 2014 penggunaan 4-5 kriteria Goodness of Fit Test dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model, asalkan masing-masing kriteria dari goodness of fit yaitu absolute fit indices, incremental fit indices, dan *parsimony fit indices* terwakili.

3.8.2.7. Modifikasi Model

Setelah melakukan penilaian model fit, maka model penelitian diuji untuk menentukan apakah modifikasi model diperlukan karena tidak fitnya hasil yang

diperoleh. Namun harus diperhatikan, bahwa segala modifikasi harus berdasarkan teori yang mendukung. Dengan kata lain, modifikasi model seharusnya tidak dilakukan semata-mata hanya untuk mencapai model yang fit secara statistika, namun harus dapat dikonfirmasi secara teori.

3.8.2.8. Hipotesis Statistik

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

Tabel 3.9.

Hipotesis Statistik

Model	Hipotesis	Kriteria Uji
Model Secara Keseluruhan (<i>Overall Model</i>)	$H_0 : S = \Sigma$: matrik kovarian antar variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan Y data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi. $H_0 \setminus 1 : S \neq \Sigma$: matrik kovarian antar variabel X_1, X_2, X_3, X_4 , dan Y data sampel berbeda dengan matriks kovariansi populasi.	Diharapkan H_0 diterima, jika: $P \geq 0,05$; $RMSEA < 0,08$ dan atau $CFI \geq 0,90$, $AGFI \geq 0,90$
Pengaruh antara Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Motivasi (Sub Struktur 1)	H1: - $H_{01} : \gamma_1 = 0$: Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Motivasi (X_3). - $H_{11} : \gamma_1 > 0$ Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (X_3) H2: - $H_{02} : \gamma_2 = 0$: Efikasi Diri (X_2) tidak berpengaruh terhadap Motivasi (X_3) - $H_{22} : \gamma_2 > 0$ Efikasi Diri (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (X_3)	Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$
Pengaruh antara Kompetensi, Efikasi Diri, dan Motivasi terhadap Komitmen (Sub Struktur 2)	H3: - $H_{03} : \gamma_3 = 0$: Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen (X_4) - $H_{33} : \gamma_3 > 0$ Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Komitmen (X_4) H4: - $H_{04} : \gamma_4 = 0$: Efikasi Diri (X_2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen (X_4) - $H_{44} : \gamma_4 > 0$: Efikasi Diri (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen (X_4) H5: - $H_{05} : \gamma_5 = 0$: Motivasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Komitmen	Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$ Diharapkan H_0 di tolak, $t_{hitung} > t_{tabel}$

Zulkifli Musannip Efendi Siregar, 2019

PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF APARATUR DI KABUPATEN LABUHANBATU PROVINSI SUMATERA UTARA

	(X ₄)				
		- H ₅₅ : $\gamma_5 > 0$ Motivasi (X ₃) berpengaruh terhadap Komitmen (X ₄)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
Pengaruh antara Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi dan Komitmen terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Sub Struktur 3)	H6:				
		- H ₀₆ : $\gamma_6 = 0$: Kompetensi (X ₁) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
		- H ₆₆ : $\gamma_6 > 0$ Kompetensi (X ₁) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
	H7:				
		- H ₀₇ : $\gamma_7 = 0$: Efikasi Diri (X ₂) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
		- H ₇₇ : $\gamma_7 > 0$ Efikasi Diri (X ₂) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
	H8:				
		- H ₀₈ : $\gamma_8 = 0$: Motivasi (X ₃) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
		- H ₈₈ : $\gamma_8 > 0$ Motivasi (X ₃) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,
H9:					
	- H ₀₉ : $\gamma_9 = 0$: Komitmen (X ₄) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,	
	- H ₉₉ : $\gamma_9 > 0$ Komitmen (X ₄) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Diharapkan $t_{hitung} > t_{tabel}$	H0	di tolak,	