

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Subjek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah dengan fokus penelitian pada hal-hal yang terkait dengan *Leader-Member Exchange (LMX)*, *Work-Life Balance (WLB)*, *Job Satisfaction (JS)*, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Subjek penelitian ini adalah tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah yang telah bekerja minimal 1 tahun.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekumpulan orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah yang telah bekerja minimal 1 tahun. Rincian

pengembangan SDM tenaga keperawatan dan masa kerja pegawai RSUD Muntilan Kabupaten Magelang adalah sebagaimana dijelaskan dalam tabel 3.1. dan tabel 3.2. dibawah ini:

**Tabel 3.1.**  
**Rincian Pengembangan SDM RSUD Muntilan**  
**Kabupaten Magelang Tahun 2014-2018**

<b>Status Kepegawaian</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Tenaga Keperawatan	229	250	247	255	255

Sumber : Buku Profil RSUD Muntilan Tahun 2018

**Tabel 3.2.**  
**Profil Tenaga Keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten**  
**Magelang Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2018**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1 – 3 Tahun	21	8,24%
4 – 6 Tahun	39	15,29%
7 – 9 Tahun	82	32,16%
≥ 10 Tahun	113	44,31%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Kepegawaian RSUD Muntilan (diolah penulis), 2019

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi yang dipilih (Sekaran dan Bougie, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian tenaga keperawatan pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan jumlah indikator dan dianalisa menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah indikator yang digunakan. Dalam penelitian ini, terdapat 33 indikator, sehingga jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah  $33 \times 5 = 165$  sampel. Dalam analisis SEM, prosedur estimasi yang paling umum digunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation*. Untuk mengantisipasi adanya kondisi yang kurang ideal dan untuk memberikan dasar estimasi yang kuat, ukuran sampel yang disarankan untuk penggunaan metode *Maximum Likelihood Estimation* adalah 100-400 sampel (Hair, et al., 2014).

Menurut Fink (2002), tidak ada sampel yang sempurna, hampir setiap sampel memiliki beberapa tingkat bias atau

kesalahan. Semua peneliti mengharapkan tingkat respon yang tinggi. Namun, tidak ada ukuran tingkat respon yang dianggap sebagai standar. Tingkat respon antara 95-100% merupakan tingkatan yang diharapkan peneliti. Namun, ditempat lain tingkat respon 70% sudah dianggap memadai. Untuk meningkatkan tingkat respon dan mengurangi respon bias, peneliti perlu mengantisipasi proporsi responden yang mungkin tidak dapat berpartisipasi. Peneliti dapat memutuskan untuk melakukan *oversample* untuk mendapatkan jumlah responden yang diinginkan. Untuk menentukan berapa banyak *oversampling* yang diperlukan, peneliti harus mencoba mengantisipasi proporsi orang yang meskipun dinyatakan memenuhi syarat, mungkin tidak muncul dalam sampel karena berbagai macam keadaan, seperti sakit atau alasan lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dan untuk mengantisipasi adanya sampel *drop out*, maka peneliti memutuskan untuk menambah ukuran sampel dalam penelitian ini menjadi 175 responden, lebih banyak banyak 10 responden dari target awal 165 sampel responden. Jumlah sampel 175 ini diambil dengan

pertimbangan bahwa peneliti yakin akan mampu mendapatkan tingkat respon diatas 90% karena telah memperoleh ijin penelitian dari RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.

### **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), *purposive sampling* merupakan sampel yang hanya terbatas pada orang-orang yang dianggap dapat memberikan informasi yang diinginkan dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel yang di ambil peneliti dalam penelitian ini adalah tenaga keperawatan pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah dengan kriteria telah bekerja minimal 1 tahun. Pertimbangan penulis terhadap kriteria tersebut, yaitu karyawan dengan durasi kerja minimal 1 tahun dianggap telah memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan respon terhadap permasalahan yang diteliti.

#### **D. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala *likert* mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Skala *likert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan (Sekaran & Bougie, 2016).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada tenaga keperawatan RSUD Muntilan Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *personally administered questionnaires* yaitu disampaikan sendiri oleh peneliti kepada responden dengan

tujuan untuk menjaga agar tingkat pengembalian kuesioner berjalan dengan baik dalam waktu yang relatif pendek (Sekaran & Bougie, 2016).

Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 1-5 dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Skor 1 untuk pernyataan dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skor 2 untuk pernyataan dengan jawaban Tidak Setuju (TS)
- Skor 3 untuk pernyataan dengan jawaban Netral (N)
- Skor 4 untuk pernyataan dengan jawaban Setuju (S)
- Skor 5 untuk pernyataan dengan jawaban Sangat Setuju (SS)

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda atau bervariasi. Nilai-nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang

berbeda (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu:

1. Variabel independen (eksogen), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *Leader-Member Exchange (LMX)* dan *Work-Life Balance (WLB)*.
2. Variabel dependen (endogen), yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Variabel mediator (*intervening*), yaitu variabel yang menjadi perantara antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction (JS)*.

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. *Leader-Member Exchange (LMX)***

LMX merupakan Hubungan pertukaran sosial yang bersifat unik antara atasan dan bawahan. Teori LMX

menyatakan bahwa *supervisor* mengembangkan hubungan dengan kualitas yang bervariasi dengan bawahannya dari waktu ke waktu. LMX di bangun dengan berlandaskan tiga faktor utama, yaitu saling menghormati terhadap kemampuan orang lain, rasa saling percaya, dan harapan bahwa kewajiban berinteraksi akan tumbuh dan berkembang menjadi sebuah kemitraan. Pengembangan LMX didasarkan pada karakteristik hubungan kerja yang mengacu pada penilaian individu satu sama lain dalam hal kemampuan dan perilaku profesional mereka (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Variabel LMX dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen LMX-7 yang dikembangkan oleh Graen dan Uhl-Bhien (1995). LMX-7 terdiri dari tiga dimensi, yaitu *respect*, *trust*, dan *obligation*. LMX-7 dapat menggunakan atasan sebagai referensi atau bawahan sebagai referensinya (Stringer, 2006). Penelitian ini menggunakan bawahan sebagai referensi untuk menilai kualitas hubungan LMX dari perspektif karyawan. Dalam penelitian tentang dampak LMX terhadap sikap kerja bawahan, dapat

dikatakan bahwa ini merupakan tingkat analisis yang tepat karena sikap kerja mewakili evaluasi individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Epitropaki & Martin, 2015). Variabel LMX-7 terdiri dari 7 item pernyataan yang di nilai menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

## **2. *Work-Life Balance (WLB)***

Menurut Brough eta al. (2014), *work-life balance* adalah penilaian individu yang sifatnya subjektif tentang keseimbangan antara pekerjaan dengan aktivitas non kerja, dan kehidupan secara umum. Konsep ini menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan proses yang melibatkan persepsi terhadap keuntungan atau kerugian sumber daya yang terdiri dari 3 hal yaitu, 1). *Work-life balance* adalah sumber daya dalam arti bahwa pada waktu tertentu, individu dapat menilai seberapa banyak sumber daya yang mereka miliki ; 2). penilaian sumber daya *work-life balance* ini bersifat subjektif dan tidak dapat diverifikasi melalui

pengamatan eksternal (misalnya persepsi rekan kerja atau *supervisor*) ; 3). orang dapat memperoleh atau kehilangan sumber daya ini, dan sifat lingkungan kerja mereka (misalnya jadwal kerja yang tidak fleksibel) dapat menjadi faktor yang mempengaruhi hal tersebut.

Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Brough et al. (2014) dengan cara meminta tanggapan responden terhadap item pernyataan yang mencerminkan kegiatan kerja dan non kerja mereka. Instrumen ini terdiri dari 4 item pernyataan yang di nilai menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

### **3. *Job Satisfaction (JS)***

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mengindikasikan penilaian tentang tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, *supervisor*,

hubungan dengan rekan kerja, tingkat upah, dan peluang promosi (Schriesheim & Tsui, 1980).

Variabel *job satisfaction* diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan yang diadopsi dari *Job Satisfaction Index* yang dikembangkan oleh Schriesheim dan Tsui (1980). Skala ini terdiri dari enam item dan telah divalidasi secara luas (Tsui et al., 1992 ; Cohen, 1997). Skala pengukuran ini menilai kepuasan kerja dari dua aspek, yaitu menilai kondisi kerja yang dirasakan (tingkat kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisor, rekan kerja, gaji, dan peluang promosi) serta penilaian kepuasan kerja secara keseluruhan (Fields, 2002). Pernyataan ini di nilai menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

#### **4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang meskipun bukan merupakan faktor kritis untuk tugas atau pekerjaan, tetapi dapat berfungsi untuk

memfasilitasi fungsi-fungsi organisasi, seperti membantu rekan kerja dan membantu mempromosikan *image* organisasi. OCB terdiri dari 2 dimensi yaitu individu dan organisasi (Lee dan Allen, 2002). Kategorisasi menjadi 2 ini dirasakan sebagai kategorisasi paling komprehensif untuk dimensi OCB oleh para peneliti seperti Podsakoff et al. (2009) dan Lai et al. (2013) dengan alasan bahwa semua penelitian OCB dapat dimasukkan ke dalam 2 kategori ini. Oleh karena itu, penelitian saat ini banyak mengikuti konseptualisasi OCB ini karena kedua dimensi ini dapat menangkap arti dari semua dimensi lain (Mohammad et al., 2016).

Variabel OCB dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 16 item pernyataan yang dikembangkan oleh Lee dan Allen (2002) yang terdiri dari 2 dimensi yaitu OCBI dan OCBO. Jawaban responden di nilai menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS).

**Tabel 3.3.**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>
<p><i>Leader-Member Exchange (LMX)</i></p> <p><b>Definisi:</b> Hubungan pertukaran sosial yang bersifat unik antara atasan dan bawahan (Graen &amp; Uhl-Bhien, 1995).</p>	<i>Respect</i>	Saling menghormati kemampuan masing-masing	LMX1, LMX2, LMX3.
	<i>Trust</i>	Rasa saling percaya satu sama lain	LMX4, LMX5.
	<i>Obligation</i>	Kewajiban berinteraksi berkembang menjadi sebuah kemitraan	LMX6, LMX7.
<p><i>Work-Life Balance (WLB)</i></p> <p><b>Definisi:</b> Penilaian individu yang sifatnya subjektif tentang keseimbangan antara pekerjaan dengan aktivitas non kerja, dan kehidupan secara umum (Brough et al., 2014).</p>	Aktivitas kerja dan non kerja	Jumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas kerja dan non kerja	WLB1.
		Perasaan terhadap keseimbangan antara aktivitas kerja dan non kerja	WLB2.
		keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan aktivitas non kerja	WLB3.
	Keseimbangan secara umum	Keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja secara keseluruhan	WLB4.

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Item</b>
<p><i>Job Satisfaction (JS)</i>  <b>Definisi:</b>            Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka yang mengindikasikan penilaian tentang tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, <i>supervisor</i>, hubungan dengan rekan kerja, tingkat upah, dan peluang promosi (Schriesheim &amp; Tsui, 1980).</p>	Kondisi kerja	Kepuasan terhadap pekerjaan	JS1.
		Kepuasan terhadap atasan	JS2.
		Kepuasan terhadap rekan kerja	JS3.
		Kepuasan terhadap gaji	JS4.
		Kepuasan terhadap sistem promosi	JS5.
	Penilaian secara umum	Kepuasan kerja secara keseluruhan ( <i>general</i> )	JS6.
<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>  <b>Definisi:</b>            Perilaku karyawan yang meskipun bukan merupakan faktor kritis untuk tugas atau pekerjaan, tetapi dapat berfungsi untuk memfasilitasi fungsi-fungsi organisasi (Lee &amp; Allen, 2002)</p>	OCB Individu	Perilaku sukarela membantu rekan kerja	OCB1, OCB2, OCB3, OCB4, OCB5.
		Perilaku mencegah terjadinya masalah	OCB6, OCB7, OCB8.
	OCB Organisasi	Bertanggungjawab dan bersikap konstruktif	OCB9, OCB10, OCB11, OCB12, OCB13.

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Nomor Item
		Toleran terhadap keadaan dan tidak mencari-cari kesalahan organisasi	OCB14.
		Bekerja melebihi yang dipersyaratkan dan mematuhi aturan organisasi	OCB15, OCB16.

## G. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran & Bougie, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program AMOS 22.0 dengan melihat output *estimate* pada masing-masing indikator variabel. Indikator variabel dinyatakan valid jika memiliki faktor *loading standard*  $\geq 0,5$  dan *p value*  $\leq 0,05$  (Ghozali, 2017).

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), reliabilitas mencerminkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari kesalahan (tanpa bias) dan memastikan pengukuran yang konsisten disepanjang waktu dan melintasi berbagai item dalam instrumen. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan program AMOS 22.0 yang dilihat dari *cut off value* dari *construct reliability* dan *variance extracted*. Suatu variabel dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila memiliki nilai  $CR \geq 0,70$  dan nilai  $VE \geq 0,50$  (Ghozali, 2017).

## 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Pretest*

*Pretest* dilakukan untuk menguji kesesuaian pertanyaan dan pemahaman responden terhadap kuesioner penelitian dan bertujuan untuk mengurangi bias. Pengujian ini melibatkan sejumlah kecil responden (Sekaran & Bougie, 2016). Pengujian kualitas instrumen dilakukan kepada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.4.**  
**Hasil *Pretest* Uji Validitas Instrumen Penelitian**

<b>Indikator</b>	<b>C.R.</b>	<b>P</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
LMX1			0,681	Valid
LMX2	3,832	***	0,836	Valid
LMX3	2,892	0,004	0,599	Valid
LMX4	3,402	***	0,719	Valid
LMX5	3,328	***	0,701	Valid
LMX6	3,179	0,001	0,666	Valid
LMX7	2,582	0,010	0,530	Valid
WLB1			0,926	Valid
WLB2	3,343	***	0,605	Valid
WLB3	4,029	***	0,713	Valid
WLB4	3,899	***	0,692	Valid
JS1			0,603	Valid
JS2	2,939	0,003	0,778	Valid
JS3	2,473	0,013	0,588	Valid
JS4	2,386	0,017	0,560	Valid
JS5	2,519	0,012	0,603	Valid
JS6	2,676	0,007	0,658	Valid
OCB1			0,750	Valid
OCB2	3,126	0,002	0,568	Valid
OCB3	4,755	***	0,827	Valid
OCB4	3,121	0,002	0,568	Valid
OCB5	4,395	***	0,773	Valid
OCB6	4,207	***	0,744	Valid
OCB7	4,252	***	0,751	Valid
OCB8	3,748	***	0,671	Valid
OCB9	4,692	***	0,818	Valid
OCB10	4,323	***	0,762	Valid

Indikator	C.R.	P	Loading Factor	Keterangan
OCB11	4,715	***	0,821	Valid
OCB12	5,055	***	0,871	Valid
OCB13	4,626	***	0,808	Valid
OCB14	4,051	***	0,720	Valid
OCB15	4,524	***	0,793	Valid
OCB16	5,579	***	0,945	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019, lampiran 2

Berdasarkan hasil *pretest* uji validitas dengan AMOS 22.0 dalam tabel 3.4. diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang LMX, WLB, JS, dan OCB adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai C.R.  $\geq 1,96$  atau  $P \leq 0,05$  (atau terdapat tanda \*\*\*), dan nilai faktor *loading standard*  $\geq 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut layak untuk digunakan didalam penelitian.

**Tabel 3.5.**  
**Hasil *Pretest* Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Konstruk	CR	VE	Ket
1	LMX	0,9	0,5	Reliabel
2	WLB	0,8	0,6	Reliabel
3	JS	0,8	0,4	Reliabel
4	OCB	0,9	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019, lampiran 2

Hasil *pretest* uji reliabilitas dengan AMOS 22.0 dalam tabel 3.5. diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *construct reliability* (CR)  $\geq 0,7$ . Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa konstruk LMX, WLB, dan OCB memiliki nilai *varian extracted* (VE)  $\geq 0,5$ . Hanya konstruk JS yang memiliki nilai VE sebesar 0,4 atau sedikit dibawah yang direkomendasikan, tetapi nilai CR konstruk JS sudah diatas yang direkomendasikan sehingga tetap dapat dikatakan reliabel. Menurut Hair et al. (2014), nilai CR  $\geq 07$  sudah menunjukkan adanya konvergensi yang memadai atau konsistensi internal. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dan indikator penelitian memiliki reliabilitas yang cukup baik.

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik seperti frekuensi, rata-rata, dan standar deviasi, yang menyediakan informasi deskriptif tentang satu set data (Sekaran &

Bougie, 2016). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner. Statistik deskriptif dalam penelitian ini antara lain adalah penyajian data melalui tabel, pengukuran tendensi sentral (*mean*), distribusi frekuensi, dan perhitungan persentase. Beberapa karakteristik yang akan dibahas dalam analisis deskriptif penelitian ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status kepegawaian, status pernikahan, dan masa kerja.

## **2. Analisis SEM (*Structural Equation Model*)**

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan bantuan software AMOS versi 22.0. Analisis SEM merupakan gabungan dari analisis regresi dan jalur, oleh karena itu pengujian simultan cukup dengan GOF (*Goodness of Fit*) sebagai pengganti *F-test* dalam analisis regresi dan jalur. Apabila uji GOF dalam SEM telah *fit*, maka secara otomatis model simultan/struktural tersebut

telah *fit*. Sedangkan untuk pengujian secara parsial tetap menggunakan *t-test* (t hitung dalam SEM adalah nilai *Critical Ratio*).

Estimasi parameter dalam SEM secara umum berdasarkan metode *maximum likelihood* yang menghendaki terpenuhinya beberapa asumsi, antara lain jumlah sampel harus besar (*asymptotic*), distribusi dari variabel yang di observasi normal secara multivariat, dan skala pengukuran variabelnya kontinyu. Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*two step approach*). Langkah pertama adalah menguji kesesuaian dan membangun validitas model pengukuran yang diusulkan, dan langkah kedua adalah menguji teori struktural. Dengan demikian, model pengukuran yang sesuai dapat memberikan dasar untuk menilai validitas teori struktural (Hair et al., 2014).

Pengukuran variabel dengan teknik CFA digunakan untuk memperoleh konstruk yang *fit* sehingga dapat diterima. Untuk mendapatkan struktur *full model* SEM,

dilakukan dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen yang sudah *fit* menjadi satu model keseluruhan (*full model*) untuk diestimasi dan dianalisis.

a. Pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Analisis faktor konfirmatori adalah teknik dalam analisis SEM yang digunakan untuk menentukan apakah indikator benar-benar telah membentuk variabel yang diteliti. Metode CFA digunakan untuk menguji validitas atau mengonfirmasi teori dalam sebuah model penelitian. Variabel laten dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator. CFA dimaksudkan untuk menguji apakah indikator dan dimensi pembentuk konstruk telah valid sebagai alat pengukur konstruk laten. CFA diuji berdasarkan kriteria model *fit* dalam tabel 3.6 di bawah ini.

**Tabel 3.6**  
***Goodness of Fit Index***

No	<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Off Value (Nilai Batas)</i>
1.	DF	> 0
2.	<i>Chi-Square</i>	diharapkan kecil
3.	<i>Significance-probability</i>	> 0,05
4.	CMIN/DF	< 2
5.	GFI	≥ 0,90
6.	AGFI	≥ 0,90
7.	CFI	≥ 0,90
8.	TLI	≥ 0,90
9.	NFI	≥ 0,90
10.	IFI	≥ 0,90
11.	RMSEA	≤ 0,08

Sumber : Ghozali (2017)

b. Pengukuran Model Struktural Lengkap

Analisis data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan cara melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa metode yang digunakan untuk menguji kesesuaian suatu model secara menyeluruh, antara lain uji statistik *Chi-Square* ( $X^2$  Test), *Goodness of Fit Index* (GFI), *Root Mean Squares Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI), dan *Tucker-Lewis Index* (TLI). Kualitas kecocokan sangat tergantung pada karakteristik model dan ukuran sampel. Dalam penelitian empiris, peneliti

tidak perlu memenuhi semua indeks GOF, penggunaan 3 sampai 4 indeks sudah memberikan bukti kecocokan model yang memadai. Namun, peneliti harus melaporkan setidaknya satu *incremental index* (misalnya GFI atau RMSEA) dan satu *absolute index* (misalnya CFI atau TLI), nilai *chi-square* ( $X^2$ ), dan *degrees of freedom* terkait (Hair et al., 2014).

c. Evaluasi Model Struktural

Model struktural yang telah *fit* akan dievaluasi terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi model struktural meliputi:

1. Skala pengukuran variabel

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala pengukuran sikap merupakan skala interval karena jaraknya sama. Dengan demikian, penggunaan skala likert dalam

penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi SEM (Cooper dan Schindler, 2014).

## 2. Ukuran Sampel

Analisis SEM membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali jumlah indikator yang digunakan (Hair, et al., 2014). Dalam penelitian ini, terdapat 33 indikator, sehingga jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah  $33 \times 5 = 165$  sampel.

## 3. Normalitas Data

Teknik *Maximum Likelihood Estimation* mensyaratkan variabel untuk memenuhi asumsi normalitas multivariat. Evaluasi normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio (c.r)* dari multivariat pada kurtosis. Data dianggap berdistribusi normal apabila *critical ratio (c.r)* berada pada rentang antara  $\pm 2,58$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal jika nilai *critical ratio (c.r)* dari multivariat pada kurtosis berada dibawah harga mutlak 2,58 (Ghozali, 2017).

#### 4. Data *Outliers*

*Outlier* merupakan kondisi observasi dari suatu data yang terlihat berbeda jauh dari oservasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim pada variabel tunggal maupun kombinasi (Hair, et al., 2014). Evaluasi dilakukan dengan cara memperhatikan nilai *mahalanobis distance* terhadap nilai rata-rata (*centroid*) dengan kriteria berdasarkan nilai *chi-square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*), yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi dengan  $p < 0,001$ . Apabila nilai *mahalanobis d squared* lebih besar dari nilai *mahalanobis* pada tabel, maka data tersebut adalah *multivariate outliers* dan harus dikeluarkan (Ghozali, 2017).

#### 5. *Multikolinearitas* dan *Singularitas*

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan ada atau tidaknya interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (eksogen) dalam model yang

dibentuk. Cara paling sederhana dan paling jelas untuk mengidentifikasi kolinearitas adalah dengan cara memeriksa matriks korelasi untuk variabel independen. Kehadiran korelasi tinggi (umumnya 0,90 atau lebih tinggi) merupakan indikasi pertama yang menunjukkan adanya kolinearitas substansial (Hair et al., 2014). Dalam analisis SEM dengan AMOS 22.0, indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui dari nilai *determinant of sample covariance matrix*. Nilai determinan yang benar-benar kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinearitas dan singularitas (Tabachnick & Fidel, 2013).

### **3. Uji Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan nilai *t-value* atau *Critical Ratio* dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program AMOS 22.0 dengan cara melihat nilai *Critical Ratio (CR)* pada *regression weights*. Hipotesis penelitian diterima jika

nilai *critical ratio* ( $CR$ )  $\geq 1,96$  atau nilai probabilitas ( $P$ )  $\leq 0,05$  (Ghozali, 2017).

#### 4. Uji Sobel

Salah satu kelemahan AMOS terletak pada tidak dapat diketahuinya signifikansi dari peranan tidak langsung (*indirect effect*). Nilai prediksi dapat diketahui, akan tetapi signifikan tidaknya tidak dapat diketahui. Oleh karena itu, perhitungan nilai signifikansi ini harus dilakukan secara manual. Data yang diperlukan untuk menghitung tingkat signifikansi variabel mediasi yaitu nilai peranan (*Estimate*) dan *standard error* (S.E) yang dapat diperoleh dari *output* aplikasi AMOS.

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel mediasi bernilai signifikan atau tidak. Pengujian hipotesis *intervening* dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) atau yang dikenal dengan *sobel test*. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan *indirect effect* variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel

*intervening* (Ghozali, 2016). Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

$S_{ab}$  : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

$a$  : Jalur variabel independen dengan variabel *intervening*

$b$  : Jalur variabel *intervening* dengan variabel dependen

$S_a$  : Standar eror koefisien  $a$

$S_b$  : Standar eror koefisien  $b$

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel *intervening*, maka kita perlu melihat nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel. Jika  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari variabel mediasi. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan  $p$ -value dan  $alpha$  (0,05), dengan ketentuan jika  $p$ -value <  $alpha$  (0,05), maka

Ho ditolak dan jika  $p\text{-value} > \alpha$  (0,05), maka Ho diterima (Ghozali, 2016). Untuk memudahkan perhitungan, uji sobel dalam penelitian ini dihitung secara *online* melalui <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> yang dikembangkan oleh Preacher dan Leonardelli (2001).