

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman pada bulan Januari 2016, dengan subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman yang berjumlah 119 pegawai. Menurut Augusty T. Ferdinand (2000), ukuran sampel yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian adalah antara 100 s/d 200. Apabila ukuran sampel menjadi terlalu besar, misalnya lebih dari 400, maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran–ukuran *goodness-of-fit* yang baik. Hair *et al* (1995), Penelitian menggunakan teknik analisis SEM bahwa jumlah sampel yang representatif minimal 100 responden. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 119 orang.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari responden secara langsung (Sugiyono, 2007). Responden dalam penelitian ini adalah pegawai KPP Pratama Sleman yang berjumlah 119 pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada responden. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan langsung di lokasi obyek penelitian. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan - pernyataan dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kemudian diberi nilai pada masing – masing interval.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Motivasi Kebutuhan Berprestasi

NO	Dimensi	Indikator	Skala	No. item
1	Penyelesaian tugas	a. Disiplin waktu		1,2

	secara lebih baik	b. Menggunakan cara-cara baru dan kreatif		3,4
2	Mencari feed back (umpan balik) atas perbuatannya	a. Menerima kritik yang membangun dengan senang hati b. Mengakui kesalahan		5,6 7,8
3	Memilih tujuan yang moderat	a. Puas bila bisa memperoleh yang terbaik dalam setiap tugas b. Dalam jangka panjang yakin akan mendapatkan penghargaan dari apa yang telah dilakukan untuk kantor		9,10 11,12
4	Menyukai tantangan	a. Optimis b. Menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah		13,14 15,16
5	Mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasil kerjanya	a. Berupaya secara maksimal b. Sikap terhadap pengambilan keputusan		17,18 19,20

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Motivasi Kebutuhan Berafiliasi

NO	Dimensi	Indikator	Skala	No. item
1	Persahabatan	a. Bersifat sosial		21,22
		b. Menumbuhkan kebersamaan		23,24
		c. Menerima kritik dari teman dan atasan		25,26
		d. Membina hubungan		27,28
2	Menyukai situasi kooperatif	a. Sikap terhadap kerja		29,30
		b. Koordinasi antar bagian		31,32
		c. Bermusyawarah		33,34
3	Menginginkan hubungan yang melibatkan derajat timbal balik yang tinggi	a. Pengertian yang simpatik		35,36
		b. Pemahaman yang sama		37,38
		c. Bekerjasama		39,40

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel Motivasi Kebutuhan Kekuasaan

NO	Dimensi	Indikator	Skala	No. item
1	Menunjukkan minat berkuasa	a. Menunjukkan kemampuan		41,42

		menyelesaikan tugas b. Promosi jabatan merupakan tujuan utama bekerja		43,44
2	Mampu berbicara dengan lancar	a. Tidak gugup b. Senang bicara di depan publik		45,46 47,48
3	Mempengaruhi orang lain	a. Mempengaruhi teman b. Mengilhami orang lain		49,50 51,52
4	Memiliki sifat dan sikap yang tegas, keras kepala, dan penuh tuntutan	a. Pendirian kuat b. Berpegang teguh pada prinsip		53,54 55,56
5	Senang ditempatkan dalam situasi kompetitif	a. Sikap terhadap rekan kerja b. Meyukai persaingan		57 58
6	Sangat peduli dengan status dan gengsi	a. Peduli terhadap prestos (gengsi) b. Menyukai status		59 60

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel Kepuasan

NO	Dimensi	Indikator	Skala	No. item
1	Kepuasan Intrinsik	a. Dapat merasa sibuk sepanjang waktu b. Kesempatan untuk bekerja mandiri c. Kesempatan melakukan hal yang berbeda d. Kesempatan mendapatkan peran penting e. Dapat melakukan pekerjaan yang sesuai hati nurani f. Mendapatkan jaminan kerja g. Kesempatan melakukan sesuatu yang berguna h. Kesempatan memberitahu orang lain apa yang harus dikerjakan i. Kesempatan melakukan		61 62 63 64 65 66 67 68 69

		<p>sesuatu dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki</p> <p>j. Kebebasan menerapkan keputusan sendiri</p> <p>k. Kesempatan menerapkan metode sendiri</p> <p>l. Perasaan mencapai keberhasilan</p>		<p>70</p> <p>71</p> <p>72</p>
2	Kepuasan ekstrinsik	<p>a. Cara atasan memperlakukan bawahan</p> <p>b. Kompetensi atasan</p> <p>c. Penerapan kebijakan kantor</p> <p>d. Besarnya gaji yang diterima dan pekerjaan yang dilakukan</p> <p>e. Kesempatan mendapatkan kemajuan</p> <p>f. Pujian dan pengakuan yang diperoleh</p> <p>g. Kondisi lingkungan pekerjaan</p>		<p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p>

		h. Cara rekan sekerja bergaul		80
--	--	-------------------------------	--	----

Tabel 3.5
Definisi Operasional Variabel Kinerja

NO	Dimensi	Indikator	Skala	No. item
1	Kuantitas	a. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan b. Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja		81 82

2	Kualitas	a. Kualitas hasil kerja saya dinilai baik oleh atasan		83
		b. Kualitas hasil kerja saya memuaskan sebab saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang dilimpahkan		84
		c. Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi		85
		d. Kualitas hasil pekerjaan saya, sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan kantor		86

3	Waktu	<p>a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan</p> <p>b. Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi</p> <p>c. Walaupun semua pekerjaan telah selesai akan tetapi belum waktunya pulang, saya sering menggunakan waktu yang ada untuk berdiskusi dengan pimpinan atau rekan kerja tentang pekerjaan yang telah saya selesaikan</p>		<p>87</p> <p>88</p> <p>89</p>
4	Pelayanan	<p>a. Memberikan pelayanan yang memenuhi kepuasan</p> <p>b. Melayani dengan sepenuh hati, transparan, cepat dan aman</p>		<p>90</p> <p>91</p>

5	Integritas	a. Berperilaku dan berkata dengan baik dan benar b. Memegang teguh kode etik dan prinsip moral	92 93
6	Tanggung Jawab	a. Menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	94
7	Kerjasama	a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tim b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan	95 96

F. Uji Prasyarat Analisis

Uji Kualitas data dilakukan dalam rangka menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan untuk penelitian. Uji Kualitas data dilakukan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji ini merupakan kemampuan dari konstruk indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Hal ini berarti apakah konsep yang telah dibangun tersebut sudah akurat atau belum. Jika telah akurat, anak variabel tersebut dapat dilanjutkan, sedangkan apabila belum akurat, maka perlu dilakukan pengujian ulang. Tujuan utama dari pengujian tersebut yaitu, untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut reliabel dan valid.

Uji Validitas dapat dihitung menggunakan Program SPSS, dengan menggunakan uji faktor atau R kritis yang dapat dilihat dari tabel *Pearson Correlation*. Syarat yang digunakan adalah *Pearson Correlation* harus lebih besar dari R Kritis 0,3. Jika *Pearson Correlation*nya kurang dari 0,3 maka poin instrumen tersebut dianggap gugur dan tidak dipakai (Sugiyono, 2007). Persamaan untuk mendapatkan nilai *variance extract* adalah:

$$\int \text{VarianceExtracted} = \frac{(\sum S \text{ standarLoading})^2}{(\sum S \text{ tandardLoading})^2 + \sum \epsilon}$$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reabilitas ini merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah atau ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alfa Cronbach), dimana kriteria yang dianggap reliabel apabila nilai alfa *Cronbach Alpha* > 0.6 (Hair. et. al., 1995).

$$\int \text{Construct Reliability} = \frac{(\sum S \text{ standar Loading})^2}{(\sum S \text{ tan dard Loading})^2 + \sum \varepsilon}$$

Keterangan :

- Standard loading diperoleh dari *standardized loading* untuk setiap indicator yang didapat dari hasil perhitungan AMOS 4.01
- $\sum \varepsilon$ adalah *measurement error* dari tiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari : $1 - (\text{Standard loading})^2$

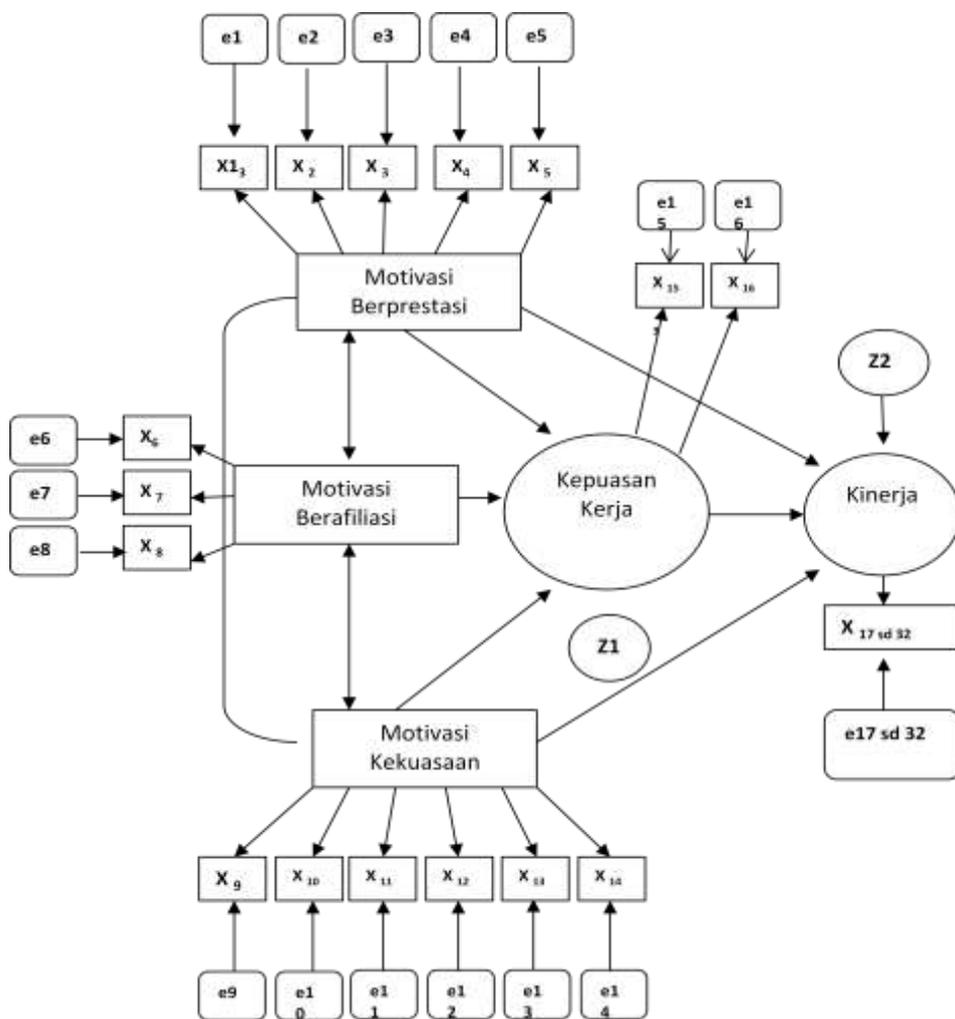
G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasi yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 7.

Teknik analisis data hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan *Path Analysis*. Bagan alur digambarkan dengan hubungan antar konstruk melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Model ini menunjukkan adanya konstruk-konstruk eksogen dan endogen (Augusty T. Ferdinand, 2000).

1. Konstruk eksogen, dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
2. Konstruk endogen, merupakan faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk yang dapat

memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.



Gambar 3.1

Model Kinerja Pegawai

3. Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversikan spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan :

Tabel 3.6

$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$
--

Tabel 3.7

Model Persamaan Struktural	
	$\text{Kepuasan Kerja} = \lambda \text{ Motivasi Berprestasi} + \lambda \text{ Motivasi Berafiliasi} + \lambda \text{ Motivasi Kekuasaan} + Z1$
Kinerja	$= \lambda \text{ Motivasi Berprestasi} + \lambda \text{ Motivasi Berafiliasi} + \lambda \text{ Motivasi Kekuasaan} + \beta \text{ Kepuasan Kerja} + Z2$

Tabel 3.8

Model Pengukuran

Konsep Exogenous	Konsep Endogenous
$X1 : \lambda1 \text{ Motivasi Berprestasi} + e1$	$X61 : \lambda61 \text{ Kepuasan Kerja} + e61$

$X2 : \lambda 2 \text{MotivasiBerprestasi} + e2$	$X62 : \lambda 62 \text{KepuasanKerja} + e62$
$X3 : \lambda 3 \text{MotivasiBerprestasi} + e3$	$X63 : \lambda 63 \text{KepuasanKerja} + e63$
$X4 : \lambda 4 \text{MotivasiBerprestasi} + e4$	$X64 : \lambda 64 \text{KepuasanKerja} + e64$
$X5 : \lambda 5 \text{MotivasiBerprestasi} + e5$	$X65 : \lambda 65 \text{KepuasanKerja} + e65$
$X6 : \lambda 6 \text{MotivasiBerprestasi} + e6$	$X66 : \lambda 66 \text{KepuasanKerja} + e66$
$X7 : \lambda 7 \text{MotivasiBerprestasi} + e7$	$X67 : \lambda 67 \text{KepuasanKerja} + e67$
$X8 : \lambda 8 \text{MotivasiBerprestasi} + e8$	$X68 : \lambda 68 \text{KepuasanKerja} + e68$
$X9 : \lambda 9 \text{MotivasiBerprestasi} + e9$	$X69 : \lambda 69 \text{KepuasanKerja} + e69$
$X10 : \lambda 10 \text{MotivasiBerprestasi} + e10$	$X70 : \lambda 70 \text{KepuasanKerja} + e71$
$X11 : \lambda 11 \text{MotivasiBerprestasi} + e11$	$X71 : \lambda 71 \text{KepuasanKerja} + e71$
$X12 : \lambda 12 \text{MotivasiBerprestasi} + e12$	$X72 : \lambda 72 \text{KepuasanKerja} + e72$
$X13 : \lambda 13 \text{MotivasiBerprestasi} + e13$	$X73 : \lambda 73 \text{KepuasanKerja} + e73$
$X14 : \lambda 14 \text{MotivasiBerprestasi} + e14$	$X74 : \lambda 74 \text{KepuasanKerja} + e74$
$X15 : \lambda 15 \text{MotivasiBerprestasi} + e15$	$X75 : \lambda 75 \text{KepuasanKerja} + e75$
$X16 : \lambda 16 \text{MotivasiBerprestasi} + e16$	$X76 : \lambda 76 \text{KepuasanKerja} + e76$
$X17 : \lambda 17 \text{MotivasiBerprestasi} + e17$	$X77 : \lambda 77 \text{KepuasanKerja} + e77$
$X18 : \lambda 18 \text{MotivasiBerprestasi} + e18$	$X78 : \lambda 78 \text{KepuasanKerja} + e78$
$X19 : \lambda 19 \text{MotivasiBerprestasi} + e19$	$X79 : \lambda 79 \text{KepuasanKerja} + e79$
$X20 : \lambda 20 \text{MotivasiBerprestasi} + e20$	$X80 : \lambda 80 \text{KepuasanKerja} + e80$
$X21 : \lambda 21 \text{MotivasiBerafiliasi} + e21$	$X81 : \lambda 81 \text{Kinerja} + e81$
$X22 : \lambda 22 \text{MotivasiBerafiliasi} + e22$	$X82 : \lambda 82 \text{Kinerja} + e82$
$X23 : \lambda 23 \text{MotivasiBerafiliasi} + e23$	$X83 : \lambda 83 \text{Kinerja} + e83$

X24 : $\lambda_{24} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{24}$	X84 : $\lambda_{84} \text{Kinerja} + e_{84}$
X25 : $\lambda_{25} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{25}$	X85 : $\lambda_{85} \text{Kinerja} + e_{85}$
X26 : $\lambda_{26} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{26}$	X86 : $\lambda_{86} \text{Kinerja} + e_{86}$
X27 : $\lambda_{27} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{27}$	X87 : $\lambda_{87} \text{Kinerja} + e_{87}$
X28 : $\lambda_{28} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{28}$	X88 : $\lambda_{88} \text{Kinerja} + e_{88}$
X29 : $\lambda_{29} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{29}$	X89 : $\lambda_{89} \text{Kinerja} + e_{89}$
X30 : $\lambda_{30} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{30}$	X90 : $\lambda_{90} \text{Kinerja} + e_{90}$
X31 : $\lambda_{31} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{31}$	X91 : $\lambda_{91} \text{Kinerja} + e_{91}$
X32 : $\lambda_{32} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{32}$	X92 : $\lambda_{92} \text{Kinerja} + e_{92}$
X33 : $\lambda_{33} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{33}$	X93 : $\lambda_{93} \text{Kinerja} + e_{93}$
X34 : $\lambda_{34} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{34}$	X94 : $\lambda_{94} \text{Kinerja} + e_{94}$
X35 : $\lambda_{35} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{35}$	X95 : $\lambda_{95} \text{Kinerja} + e_{95}$
X36 : $\lambda_{36} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{36}$	X96 : $\lambda_{96} \text{Kinerja} + e_{96}$
X37 : $\lambda_{37} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{37}$	
X38 : $\lambda_{38} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{38}$	
X39 : $\lambda_{39} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{39}$	
X40 : $\lambda_{40} \text{MotivasiBerafiliasi} + e_{40}$	
X41 : $\lambda_{41} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{41}$	
X42 : $\lambda_{42} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{42}$	
X43 : $\lambda_{43} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{43}$	
X44 : $\lambda_{44} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{44}$	
X45 : $\lambda_{45} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{45}$	
X46 : $\lambda_{46} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{46}$	

X47: $\lambda_{47} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{47}$	
X48: $\lambda_{48} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{48}$	
X49: $\lambda_{49} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{49}$	
X50: $\lambda_{50} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{50}$	
X51: $\lambda_{51} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{51}$	
X52: $\lambda_{52} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{52}$	
X53: $\lambda_{53} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{53}$	
X54: $\lambda_{54} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{54}$	
X55: $\lambda_{55} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{55}$	
X56: $\lambda_{56} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{56}$	
X57: $\lambda_{57} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{57}$	
X58: $\lambda_{58} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{58}$	
X59: $\lambda_{59} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{59}$	
X60 : $\lambda_{60} \text{MotivasiKekuasaan} + e_{60}$	

4. Memilih Matrik Input dan Estimasi Model Kovarians atau Korelasi, SEM hanya menggunakan matrik Varians atau Kovarians atau matrik korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Hair dkk (1995) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100–200. Sedangkan untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 estimasi parameter. Bila *estimated parameter*-nya berjumlah 20, maka jumlah sampel minimum adalah 100. Responden yang

akan mengisi kuesioner pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 119 orang.

5. **Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi**
Problem identifikasi adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.
6. **Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit*** Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi–asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan lineritas, outliers, *multikolinierity* dan *singularity*. Setelah itu, peneliti melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value*-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak adalah:
 - a. **X^2 – *Chi-square statistic***
Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.005$ atau $p > 0.10$.

b. **RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)**

Merupakan suatu indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sample yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al*, 1995). Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*.

c. **GFI (*Goodness of Fit Indexs*)**

Merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah (*better fit*).

d. **AGFI (*Adjusted Goodness Fit Indexs*)**

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90 (Hair *et al*, 1995).

e. **CMIN / DF**

CMIN / DF adalah *the minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedom*-nya. CMIN / DF merupakan statistik *chi-square*, X^2 , dibagi Df-nya sehingga $X^2 -$

relatif. Nilai X^2 – relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1997).

f. **TLI (Tucker Lewis Index)**

Merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.95 (Hair *et al*, 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* (Arbuckle, 1997).

g. **CFI (Comparative Fit Index)**

Rentang nilai sebesar 0–1, dimana semakin mendekati 1, mengidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Secara ringkas, indeks–indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 3.9

Goodness-of-fit

<i>Goodness-of-fit indexes</i>	<i>Cut-of-value</i>
<i>Chi-square</i>	df α 0,05
Significancy Probability	≥ 0.05
RMSEA	≥ 0.08
GFI	≥ 0.90

AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

7. **Interpretasi dan Modifikasi Model** Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai *Standardized Residual* yang diperkenankan, yang diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5 % dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.