

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen yang digunakan untuk memprediksi pola umum pada suatu keadaan. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling memengaruhi.

Penelitian ini menggunakan kerangka model deduktif serta membuat hipotesis yang akan menjadi acuan sebuah jawaban atas suatu permasalahan dalam penelitian sehingga harus diuji lebih lanjut metodologinya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research, artinya bahwa di dalam memberikan penjelasan mengenai hubungan kausalitas antar variabelnya harus melalui pengujian hipotesis terlebih dahulu tujuannya agar dapat memperoleh hasil pengujian yang tepat sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sifatnya kausalitas (sebab akibat) atau dapat juga melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan diseluruh BUMDesa maju di wilayah Gerbang Kertasusila. Sedangkan ruang lingkup penelitian adalah pengaruh Kepemimpinan Trasformasional, Kompetensi, *Preceived Organizational Support* terhadap *Work-life Balance*, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pengurus BUMDesa di Wilayah Gerbang Kertasusila.

Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang dibagikan menggunakan *google form*. Data diolah dan dianalisis menggunakan analisis SEM dengan program statistik AMOS versi 24.

4.2. Populasi dan Sampel

4.2.1. Populasi Penelitian

Keterwakilan populasi dalam penelitian ini merupakan syarat penting untuk melakukan generalisasi, oleh karena itu keputusan pengambilan objek dari populasi harus memperhatikan desain sampel dan ukuran sampel Sekaran and Bougie (2016). Pengambilan sampel dari populasi dilakukan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan untuk keperluan alat analisis SEM. Jangka waktu pengambilan data adalah *cross-sectional* data ialah pengambilan data dalam kurun waktu tertentu dan situasi normal (Januari-Maret tahun 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus BUMDesa maju di wilayah Gerbang Kertanusila yaitu Sekretaris, Bendahara, dan Anggota yang berjumlah 292. Berikut adalah data total pengurus berdasarkan jumlah pengurus dan jumlah BUMDesa pada setiap BUMDesa maju Gerbang Kertanusila :

Tabel 4.1
Jumlah Pengurus di Setiap BUMDesa dan Total Pengurus

No	Jumlah Pengurus	Jumlah BUMDesa	TOTAL Pengurus	Persentase Jumlah BUMDesa
1	4	12	16	19
2	5	32	160	50.8
3	6	17	102	27
4	7	2	14	3.2
	Total	63	292	100

Sumber : [https://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/tahun 2020](https://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/tahun%2020)

4.2.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data serta mampu mewakili seluruh populasi. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 4 pengurus (Sekretaris, Bendahara, dan 2 anggota) BUMDESA di wilayah Gerbang Kertausila dengan klasifikasi BUMDesa Maju.

Berdasarkan tabel 4.1 sampel yang digunakan yaitu hanya diambil 4 sampel pada setiap BUMDesa maju wilayah Gerbang Kertausila antara lain total 63 BUMDesa Maju di kali kan 4 pengurus. Karena responden dari setiap BUMDesa ada 4 Orang (Sekretaris, Bendahara, dan 2 orang anggota), maka total BUMDesa maju yaitu $63 \times 4 = 252$ orang. Dengan demikian distribusi objek penelitian yang diambil dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Distribusi Sampel Penelitian

No.	Wilayah	Jumlah BUMDesa Maju	Perhitungan	Objek Penelitian (orang)
1.	Gresik	39	39×4	156
2.	Bangkalan	1	1×4	4
3.	Mojokerto	12	12×4	48
4.	Surabaya	0	0	0
5.	Sidoarjo	4	4×4	16
6.	Lamongan	7	7×4	28
Total		63		252

Sumber : <https://datadesacenter.dpmd.jatimprov.go.id/tahun 2020> (diolah penulis)

4.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

4.3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (variabel independen) yaitu variabel yang nilainya memengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas ini diberikan simbol "X",

pada penelitian ini variabel bebas adalah: kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2) dan dukungan organisasional (X3).

2. Variabel antara (variabel intervening) yaitu variabel yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat. Adanya variabel antara ini menjadikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak langsung. Variabel antara ini diberikan simbol “Z” yaitu variabel *Work Life Balance* (Z1) dan komitmen organisasional (Z2).
3. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang nilainya tergantung pada variabel lainnya. Variabel terikat ini diberikan simbol “Y” yaitu variabel kinerja pengurus (Y).

4.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dan proses penentuan indikator pada masing-masing variabel pada bagian ini merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Pembentukan indikator variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi kemudahan pengamatan dalam pengumpulan data di lapangan. Berikut ini ditampilkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisinya.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku pemimpin yang mampu memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan (Bass & Riggio, 2006). Variabel

kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. *Idealized influence*, yaitu perilaku pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas kepada bawahan, serta menumbuhkan rasa bangga dan kepercayaan pada bawahan.
- b. *Inspirational motivation*, yaitu perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi secara jelas dan menarik, membangkitkan semangat kerja, serta menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dan optimis dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- c. *Intellectual stimulation*, yaitu perilaku pemimpin yang mampu merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, menghargai ide-ide bawahan, dan mengarahkan bawahan untuk memecahkan masalah secara cermat.
- d. *Individual consideration*, yaitu perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan, menghargai perbedaan individual serta melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan.

2. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya baik yang berupa motif, sifat, konsep diri, keterampilan kognitif dan pengetahuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut (Shet, Patil, & Chandawarkar, 2019).

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (Trait)
5. Motif

Secara rinci Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri (sikap)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap

karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

3. *Perceived organizational support*

Perceived Organizational Support yang dirasakan mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Indikator yang digunakan pada variabel *Perceived Organizational Support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002), adalah sebagai berikut:

1. Kebanggaan organisasi atas keberhasilan yang dilakukan karyawan
2. Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan
3. Penghargaan organisasi atas kontribusi yang diberikan karyawan
4. Pertimbangan organisasi atas tujuan dan nilai pribadi karyawan
5. Perhatian organisasi untuk karyawan
6. Ketersediaan organisasi untuk membantu karyawan saat membutuhkan pertolongan khusus

4. *Work Life Balance*

Karthik (2013) *work life balance* sebagai bentuk menyeimbangkan diri di atas jungkat-jungkit (satu sisi adalah pekerjaan sedangkan sisi lain waktu pribadi dan keluarga). Keadaan ini juga mendefinisikan yang memungkinkan

seseorang secara efisien mengelola beberapa tanggung jawab tanpa rasa bersalah, stres, atau penyesalan.

Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan penelitian Wu, Rusyidi, Claiborne, and McCarthy (2013) yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya kesesuaian yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja;
- b. Adanya kesesuaian yang baik antara kehidupan keluarga dan kehidupan kerja;
- c. Selalu menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga;
- d. Adanya kesesuaian yang baik antara pekerjaan dan kesehatan pribadi;
- e. Dapat melakukan pekerjaan dan tidak kelelahan;
- f. Memiliki emosional yang cukup dalam pekerjaan;
- g. Pekerjaan dengan jadwal yang fleksibel.

5. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi sering kali didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Robbins (2008) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

6. Kinerja

Menurut Robbins & Coutler (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja;

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas;

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

3. Ketepatan Waktu;

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas;

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

(tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

4.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan angket yang dibagikan kepada responden secara terstruktur untuk merekam data yang ada, sehingga data tersebut dapat akurat sebagai bentuk tanggapan langsung dari responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

4.5. Pengukuran Instrumen Penelitian

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Pertimbangan menggunakan Skala Likert adalah memiliki banyak kemudahan, reliabilitas yang tinggi, fleksibel dan aplikatif diberbagai situasi. Di dalam pengolahan data skala likert termasuk dalam skala interval. Penyebaran kuesioner kesejumlah responden berisi tentang item-item dari indikator pernyataan pada variabel penelitian guna mendapatkan jawaban sesuai dengan persepsi dari responden. Untuk menjawab semua pernyataan yang ada dengan menggunakan lima kategori yaitu skala Likert, Sugiyono (2017). Item-item pernyataan pada masing-masing variabel dan nilai skor dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Netral (N) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

4.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pengurus BUMDesa di wilayah Gerbang Kertasusila dengan klasifikasi Maju. Waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data dilakukan dalam rentang waktu 3 (tiga) bulan, dengan melakukan observasi dan wawancara, serta pengumpulan data untuk mengetahui jawaban responden terhadap kuisisioner.

4.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survey dengan instrumen

kuesioner yaitu dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada para pengurus BUMDesa Maju di wilayah Gerbang Kertasusila. Menurut Arikunto (2019) menyebutkan bahwa kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Metode kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi atau data tentang variabel yang diteliti. Angket yang berupa daftar pertanyaan tersebut disebarakan kepada karyawan yang dijadikan sampel untuk menjaring data tentang variabel eksogen yaitu kepemimpinan transformasional dan kompetensi; variabel mediasi yaitu *work life balance* dan komitmen organisasional; serta variabel endogen yaitu kinerja.

4.8. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural adalah AMOS 24.

4.8.1. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah ini merupakan suatu proses pembuatan suatu model yang akan diteliti yang memiliki landasan teori yang kuat. Tanpa adanya justifikasi teoritis yang kuat, suatu model tidak ada artinya bila dianalisis dengan SEM. SEM tidak digunakan untuk menghasilkan suatu model, tetapi untuk mengkonfirmasi suatu model yang didukung oleh teori berdasarkan data empirik.

Dalam pengembangan model, seorang peneliti berdasarkan pijakan teoritis yang cukup membangun hubungan-hubungan mengenai sebuah

fenomena. Peneliti mempunyai kebebasan untuk membangun hubungan sepanjang terdapat justifikasi teoritis yang cukup.

4.8.2. Mengkonversi ke dalam Persamaan Struktural

Setelah teori/model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan-persamaan struktural (*structural equations*) dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada dasarnya dibangun dengan pedoman berikut:

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

Pada spesifikasi itu peneliti menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

4.8.3. Pembuatan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Path diagram tersebut akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam pengoperasian perangkat lunak penghitung *SEM* (seperti AMOS), hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam suatu *path diagram*, dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan, dan persamaan menjadi estimasi. Langkah ini merupakan suatu proses penentuan/penggambaran alur-alur kausalitas dari suatu variabel terhadap variabel lainnya (*variabel eksogen terhadap variabel endogen* maupun antar *variabel*

endogen), setelah suatu model ditetapkan.

Suatu garis anak panah satu arah (biasanya lurus) menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel yang dihubungkan. Sedangkan suatu garis anak panah dua arah (biasanya lengkung) menunjukkan korelasi antar variabel yang dihubungkan.

4.8.4. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan alat ukur untuk mencapai tujuan pengukuran guna menghasilkan alat ukur yang dapat dipercaya. Pada analisis validitas ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *cut point* sebesar 0,50 (Ferdinand,2006). Nilai *loading factor* yang lebih besar atau sama dengan 0,50 adalah valid.

4.8.5. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah *cronbach alpha* (α). Menurut

Ghozali (2001) sebuah variabel dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6.

Rumus untuk menghitung CR sebagai berikut :

$$CR = \frac{(\sum \text{standardized loading factor})^2}{(\sum \text{standardized loading factor})^2 + \sum \text{measurement error}}$$

4.8.6. Uji Kesesuaian (*Goodness of Fit*)

Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi, melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Untuk itu tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Apabila asumsi-asumsi ini dipenuhi, maka model dapat diuji. Menurut Ferdinand (2000), asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM adalah:

a. Ukuran Sampel

Jumlah minimum sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini sebanyak 100 dan menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated* parameter. Apabila ingin dikembangkan model dengan 20 parameter, maka minimum sampel yang harus digunakan adalah 100 sampel.

b. Normalitas

Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi, sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar

histogram data atau dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas perlu dilakukan, baik untuk normalitas terhadap data tunggal maupun normalitas multivariat di mana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplots* data (memilih pasangan data dan melihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linearitas).

c. *Outliers* (Nilai-nilai ekstrim)

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim, baik secara univariat maupun multivariat. Observasi tersebut muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outliers* dapat diatasi asal diketahui bagaimana munculnya *outliers* itu. Pada dasarnya *outliers* dapat muncul karena:

- Kesalahan prosedur, seperti kesalahan dalam memasukkan data atau memberi kode data.
- Keadaan khusus yang memungkinkan profil datanya lain daripada yang lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai penyebab munculnya nilai ekstrim tersebut.
- Adanya suatu alasan, tetapi peneliti tidak dapat mengetahui penyebabnya atau tidak ada penjelasan mengenai nilai ekstrim tersebut muncul.

Outliers dapat muncul dalam rentang nilai yang ada, namun bila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak

lazim atau sangat ekstrim (*multivariate outliers*).

Dalam analisis *SEM* tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Umumnya terhadap berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Kriteria untuk menerima suatu model (*data fit*) sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Kriteria Penerimaan Suatu Model Penelitian

Kriteria	Nilai Kritis
<i>Chi-Square</i>	Kecil
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>TLI</i>	$\geq 0,95$
<i>CFI</i>	$\geq 0,95$

Sumber : penelitian terdahulu dari Ferdinand (2000),

Uraian masing-masing dari *goodness of fit index* dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. χ^2 – *Chi Square Statistic*

Alat uji ini merupakan alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit*. Alat uji ini juga merupakan alat uji statistik mengenai adanya perbedaan antara matriks kovarians populasi dengan matriks kovarians sampel. Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan apabila nilai *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai χ^2 , semakin baik model tersebut. Dalam uji beda *chi-square*, $\chi^2 = 0$ berarti benar-benar tidak ada perbedaan dan H_0 diterima. Dengan demikian, model tersebut diterima

berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$. Dalam uji ini peneliti mencari penerimaan hipotesis nol. Nilai χ^2 yang kecil dan tidak signifikanlah yang diharapkan agar hipotesis nol sulit ditolak (H_0 diterima).

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

RMSEA adalah suatu indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai *RMSEA* menunjukkan *Goodness of Fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan suatu *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*. Brownie dan Cudeck dalam Ferdinand (2000) berpendapat bahwa nilai $RMSEA \leq 0,08$ mengindikasikan adanya *reasonable error of approximation*. Para ahli tidak ingin menggunakan model dengan $RMSEA > 0,10$

c. Goodness of Fit Index (GFI)

Indeks kesesuaian ini menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. *GFI* adalah suatu ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan "*better fit*".

d. AGFI – Adjusted Goodness-of-Fit

GFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. *Fit* indeks ini dapat disesuaikan terhadap *degrees of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima atau tidaknya model. Tingkat penerimaan yang

direkomendasikan adalah bila nilai $AGFI \geq 0,90$. GFI maupun $AGFI$ adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam suatu matriks kovarians sampel. Nilai 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik (*good overall model fit*), sedangkan nilai 0,90–0,95 menunjukkan tingkatan cukup (*adequate fit*)

e. *CMIN/DF*

The minimum sample discrepancy function (CMIN) dibagi dengan *degree of freedomnya* akan menghasilkan *indeks CMIN/DF*, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat *fitnya* suatu model. *CMIN/DF* tidak lain adalah *statistic chi-square, χ^2* dibagi Df-nya sehingga disebut χ^2 -relatif. Nilai χ^2 -relatif $< 2,0$ atau bahkan terkadang $< 3,0$ adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

f. *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI adalah suatu *alternative incremental fit index* yang membandingkan suatu model yang diuji terhadap suatu *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya suatu model adalah penerimaan $\geq 0,95$, dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

g. *Comparative Fit Index (CFI)*

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 – 1. Semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat *fit* paling tinggi (*a very good fit*). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi

oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan suatu model. Indeks *CFI* identik dengan *Relative Noncentrality Index (RNI)*. Dalam penilaian model, indeks *TLI* dan *CFI* sangat dianjurkan untuk digunakan karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan model.

4.8.7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini diambil dari hasil uji jalur atau *path analysis*. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.