

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu investigasi yang terorganisir untuk menyajikan informasi dalam upaya memecahkan masalah (Hermawan, 2006). Sedangkan menurut Kerlinger (2002) mendefinisikan metode penelitian merupakan cara penelitian yang sistematis, terkontrol, empiris dan kritis dari proporsi proporsi hipotesis tentang hubungan yang diperkirakan antara gejala alam. Penelitian disebut sistematis bila mengikuti langkah langkah atau tahapan yang dimulai dengan mengidentifikasi masalah, menghubungkan masalah masalah dengan teori yang ada, mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data, menginterpretasi data dan mengambil kesimpulan (Sudaryono, 2017)

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. XYZ yang bekerja di Kalurahan Kariangan, Tanjung Batu, Balikpapan. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2018 – Februari 2019.

B. Desain Penelitian

Data penelitian menggunakan teknik *random sampling* berjumlah 200 orang dari populasi karyawan PT. XYZ yang bekerja di Kalurahan Kariangan, Tanjung Batu, Balikpapan, Kalimantan Timur dengan populasi 399 orang.

Data yang diperoleh diproses dengan menggunakan analisis model persamaan *structural*. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode survei. Metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil

dari populasi tersebut, sehingga ditemukan pengaruh antar variabel *Adversity Quotient*, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan. Pengembangan instrumen dilakukan melalui beberapa tahap mulai dari kajian teori, dilanjutkan dengan menyusun indikator variabel penelitian, menyusun kisi – kisi instrumen, melakukan uji coba instrument untuk melakukan pengujian validitas dan reabilitas butir butir instrument. Data didapat dengan menyebar kuesioner ke responden dengan mencantumkan 5 alternatif jawaban dimana responden diminta memilih alternatif jawaban untuk variabel *Adversity Quotient*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* karyawan. Hasil kuesioner diolah dengan menggunakan *software* SPSS dan Lisrell yang kemudian akan menghasilkan tingkat pengaruh dari *variable independent* terhadap *variable dependent* untuk menguji kebenaran hipotesis.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi penelitian yang terdiri dari obyek / subyek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi sasaran untuk penelitian ini adalah karyawan tetap PT. XYZ Jakarta yang berada di Kalimantan sebanyak 399 orang karyawan. Dengan demikian hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan PT. XYZ yang menjadi subjek penelitian. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *randomsampling* dengan jumlah 200 orang. *Random sampling* adalah cara penarikan sampel yang dilakukan dimana semua elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel.

Selanjutnya data sampel tersebut diasumsikan homogen. Sedangkan untuk uji coba instrument diambil 30 responden yang diambil secara acak.

D. Penyusunan Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan dengan penjelasan cara pengisiannya sehingga responden dapat mengisi kuesioner secara benar. Komunikasi langsung dalam bentuk wawancara juga dilakukan dengan responden untuk menjamin obyektifitas / kejujuran pengisian kuesioner yang telah diisi dapat dilakukan secara maksimal. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan lima instrumen yang berbentuk skala lima, pada : (1) *Adversity Quotient* , (2) Kepuasan Kerja, (3) Motivasi Kerja, (4) *Turnover Intention* Karyawan.

3.4. *Adversity Quotient* (AQ)

3.4.1. Definisi Konseptual

Adversity Quotient adalah ketekunan dan kegigihan seseorang dalam menghadapi kesulitan dan rintangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3.4.2. Definisi Operasional

Adversity Quotient adalah ketekunan dan kegigihan karyawan PT.XYZ dalam menghadapi kesulitan dan rintangan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun dimensi dari *Adversity Quotient* (AQ) terdiri dari 1. *Control* (Kendali), 2. *Origin* dan *Ownership* (asal usul atau pengakuan), 3. *Reach* (Jangkauan), 4. *Endurance* (Daya tahan).

Kuesioner sebagai instrumen diisi oleh karyawan tetap. Skala sikap yang dirasakan oleh responden untuk dimensi *control* (1) bisa dikendalikan sepenuhnya diberi skor 5, (2) bisa dikendalikan diberi skor 4, (3) Kadang – Kadang bisa dikendalikan diberi skor 3, (4) Tidak bisa dikendalikan diberi skor 2, (5) sama sekali tidak bisa dikendalikan diberi skor 1, yang hasil ukurnya dinyatakan dengan skor total.

Untuk dimensi *origin* (penyebab atau asal usul masalah), karyawan tetap mengisi skala sikap yang dirasakan (1). Sepenuhnya disebabkan oleh orang lain atau faktor lain diberi skor 5, (2). Sebagian besar disebabkan oleh orang lain atau faktor lain diberi skor 4, (3). Sebagian disebabkan orang lain dan sebagian disebabkan oleh saya diberi skor 3, (4). Sebagian besar disebabkan oleh saya diberi skor 2, (5). Sepenuhnya disebabkan oleh saya diberi skor 1.

Untuk dimensi *ownership* (pengakuan) karyawan tetap mengisi skala sikap yang dirasakan (1). Sepenuhnya tanggung jawab saya diberi skor 5, (2). Sebagian besar tanggung jawab saya diberi skor 4, (3). Tanggung jawab bersama diberi skor 3, (4). Sebagian besar bukan tanggung jawab saya diberi skor 2, (5). Sepenuhnya bukan tanggung jawab saya

Untuk dimensi *reach* (jangkauan) karyawan tetap mengisi skala sikap yang dirasakan (1). Sepenuhnya berkaitan dengan situasi ini saja, diberi

skor 5, (2). Sebagian besar berkaitan dengan situasi ini saja diberi skor 4. (3), 50% karena berkaitan dengan situasi ini dan 50% karena aspek kehidupan saya, diberi skor 3, (4). Sebagian besar berkaitan dengan aspek kehidupan saya diberi skor 2, (5). Sepenuhnya berkaitan dengan semua aspek kehidupan saya, diberi skor 1.

Untuk dimensi *endurance* (ketahanan), karyawan tetap akan menjawab kuisisioner berdasarkan skala sikap yang dirasakan, (1). Tidak akan pernah ada lagi diberi skor 5, (2). Pernah ada diberi skor 4, (3) kadang kadang ada diberi skor 3, (4). Ada beberapa diberi skor 2, (5) akan selalu ada diberi skor 1

3.4.3. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Adversity Quotient* karyawan berbentuk kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan untuk variabel *Adversity Quotient* karyawan menggunakan penilaian skala lima. Kisi – kisi instrumen disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Kisi – Kisi Instrumen *Adversity Quotient*

Dimensi	Indikator	Pernyataan
<i>Control</i>	Ide tidak diterima	CO1 Yang menyebabkan rekan kerja saya tidak menerima ide saya merupakan sesuatu yang.....
	Bertengkar hebat dengan teman kerja	CO2 Yang menyebabkan saya bertengkar hebat dengan teman kerja saya adalah sesuatu yang..

Teman kerja tidak memberi perhatian kepada saya	CO3	Yang menyebabkan teman kerja tidak perhatian kepada saya adalah sesuatu yang....
--	-----	--

Teman kerja sakit parah	CO4	Yang menyebabkan rekan kerja saya sakit parah adalah sesuatu yang,,,
----------------------------	-----	---

Ketinggalan kendaraan	CO5	Yang menyebabkan saya ketinggalan kendaraan antar jemput perusahaan adalah sesuatu yang....
--------------------------	-----	---

Proyek yang ditangani gagal	CO6	Yang menyebabkan proyek perusahaan yang saya tangani gagal adalah sesuatu yang....
-----------------------------------	-----	--

Gaji dipotong 30%	CO7	Yang menyebabkan saya diminta menerima pemotongan gaji adalah sesuatu....
----------------------	-----	---

Kesehatan	CO8	Yang menyebabkan dokter memperingatkan kesehatan saya adalah sesuatu yang.....
-----------	-----	--

Penilaian kinerja tidak menyenangkan	CO9	Yang menyebabkan saya menerima penilaian kinerja yang tidak menyenangkan adalah sesuatu yang....
--	-----	--

Tidak menerima	CO10	Yang menyebabkan saya tidak mendapat promosi adalah sesuatu yang.....
-------------------	------	--

promosi yang

diharapkan

<i>Origin</i>	Rekan kerja tidak menerima ide	OR1	Penyebab rekan kerja tidak menerima ide saya.....
	Teman kerja kurang perhatian	OR2	Teman kerja kurang perhatian terhadap saya, karena.....
	Tertinggal kendaraan perusahaan	OR3	Saya tertinggal kendaraan antar jemput ke perusahaan, penyebabnya.....
	Gaji dipotong	OR4	Saya diminta menerima pemotongan gaji, penyebabnya.....
	Tidak menerima promosi	OR5	Saya tidak menerima promosi , penyebabnya
<i>Ownership</i>	Bertengkar hebat dengan rekan kerja	OW1	Akibat dari pertengkaran dengan rekan kerja adalah sesuatu yang saya rasa.....
	Teman kerja sakit parah	OW2	Jika teman kerja sakit parah, peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa.....
	Proyek gagal	OW3	Proyek yang saya tangani gagal, keadaan seperti ini adalah sesuatu yang saya

			rasa.....
kesehatan	OW4	Dokter memperingatkan kesehatan saya,	keadaan ini adalah sesuatu yang saya rasa.....
Kinerja tidak baik	OW5	Hasil penilaian kinerja saya tidak baik,	peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa...
<i>Reach</i>	Tidak tanggap	RE1	Yang menyebabkan orang tidak tanggap terhadap presentasi saya adalah sesuatu yang.....
	Relasi	RE2	Yang menyebabkan hubungan kami antar pekerja atau dengan keluarga kurang baik adalah sesuatu yang....
	Mutasi	RE3	Yang menyebabkan saya diminta pindah ke devisa lain jika ingin tetap bekerja adalah sesuatu yang...
Tidak diberi tugas penting	RE4	Yang menyebabkan saya ditolak untuk penugasan penting adalah sesuatu yang...	
Umpan balik yang negative dari teman dekat	RE5	Yang menyebabkan saya mendapat umpan balik yang negatif dari teman dekat adalah sesuatu yang.....	

	Teman dekat didiagnosis penyakit berat	RE6	Yang menyebabkan teman kerja saya mendapat penyakit berat adalah sesuatu yang,,,,
	Investasi rugi	RE7	Yang menyebabkan strategi investasi saya gagal adalah sesuatu yang....
	Kendaraan anda mogok dalam perjalanan	RE8	Yang menyebabkan mobil saya mogok dalam suatu perjalanan adalah sesuatu yang...
	Teman tidak membalas pesan anda	RE9	Yang menyebabkan teman saya tidak membalas pesan saya adalah sesuatu yang...
	Kadar kolesterol tinggi	RE10	Yang menyebabkan kolesterol saya terlampau tinggi adalah....
<i>Endurance</i> (daya Tahan)	Orang tidak tanggap terhadap anda	EN1	Penyebab orang tidak tanggap terhadap presentasi saya.....
	Relasi	EN2	Penyebab hubungan saya dengan orang yang saya cintai semakin jauh.....
	mutasi	EN3	Penyebab saya diminta pindah tempat kerja...
	Tidak dapat	EN4	Penyebab saya ditolak dari penugasan

penugasan		penting karena....
penting		
Umpan balik	EN5	Penyebab saya mendapat umpan balik
negatif		negative dari teman kerja,,,,
Mengidap	EN6	Penyebab teman dekat anda mengidap
penyakit		penyakit berbahaya....
berbahaya		
Investasi gagal	EN7	Penyebab strategi investasi saya gagal....
Kendaraan	EN8	Penyebab mobil saya mogok...
mogok		
Kolesterol	EN9	Penyebab kolesterol saya terlampau
tinggi		tinggi...
Pesan tidak	EN10	Penyebab teman saya tidak menjawab
dijawab		pesan saya,,,,,

3.5. Kepuasan Kerja

3.5.1. Definisi Konseptual

Kepuasan Kerja adalah perasaan atau kondisi emosional yang dialami pekerja karena terpenuhinya faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

3.5.2. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah perasaan atau kondisi emosional yang dialami pekerja PT. XYZ karena terpenuhinya faktor ekstrinsik (supervise, kemajuan, keamanan, kebijakan, kondisi kerja, teman kerja, kompensasi, status sosial dan pengakuan) juga

faktor intrinsik (aktivitas, kebebasan, kreativitas, prestasi, wewenang, penggunaan kemampuan, tanggung jawab, nilai moral, pelayanan sosial) dan faktor intrinsik sesuai dengan harapan pekerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen dalam bentuk skor atas penilaian terhadap indikator 1) aktivitas, 2) kebebasan, 3) variasi, 4) status sosial, 5) hubungan dengan atasan, 6). Pengawasan teknis, 7). Nilai moral, 8). Keamanan, 9).Pelayanan sosial, 10).otoritas, 11). Penggunaan kemampuan, 12). Penerapan kebijakan perusahaan, 13). Kompensasi, 14). Kemajuan, 15). Tanggung jawab, 16). Kreativitas, 17). Kondisi kerja, 18). Rekan kerja, 19).Pengakuan, 20). prestasi serta menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang diisi oleh Karyawan berdasarkan skala sikap yaitu (1) sangat puas diberi skor 5, (2) puas diberi skor 4, (3) biasa saja diberi skor 3, (4) tidak puas diberi skor 2, (5) sangat tidak puas diberi skor 1, yang hasil ukurnya dinyatakan dengan skor total.

3.5.3. Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kepuasan kerja berbentuk kuesioner. Kuesioner yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja menggunakan penilaian skala lima. Adapun kisi – kisi instrumen penelitian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Kode	Item Pernyataan
Kepuasan kerja	Aktifitas (KK1)	KK1	Yang saya rasakan atas kesibukan kerja saya sehari hari.
	Kebebasan (KK2)	KK2	Yang saya rasakan atas kesempatan untukmelakukanpekerjaansaya

sendiri/secara mandiri.

Variasi (KK3)	KK3	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dan berpikir kreatif di dalam pekerjaan saya.
Status sosial (KK4)	KK4	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk dapat menjadi “seseorang” di dalam komunitas atau lingkungan tempat saya bekerja.
Hubungan dengan atasan (KK5)	KK5	Yang saya rasakan atas cara pimpinan/atasan saya menangani karyawannya.
Pengawasan teknis (KK6)	KK6	Yang saya rasakan atas kemampuan dari pimpinan/atasan saya dalam mengambil keputusan
Nilai moral (KK7)	KK7	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya tanpa perlu bertentangan dengan hati nurani saya.
Keamanan (KK8)	KK8	Yang saya rasakan atas kestabilan posisi/jabatan di dalam pekerjaan saya.
Pelayanan sosial (KK9)	KK9	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain ataupun membantu orang lain.
Otoritas (KK10)	KK10	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk memberikan perintah atau menggunakan wewenang saya kepada rekan kerja saya.
Penggunaan	KK11	Yang saya rasakan atas kesempatan

kemampuan (KK11)		untuk melakukan pekerjaan saya dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki.
Penerapan kebijakan perusahaan (KK12)	KK12	Yang saya rasakan atas kebijakan/peraturan yang diterapkan di dalam perusahaan.
Kompensasi (KK13)	KK13	Yang saya rasakan atas gaji yang saya terima dan pekerjaan yang saya lakukan.
Kemajuan (KK14)	KK14	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di dalam pekerjaan saya.
Tanggung jawab (KK15)	KK15	Yang saya rasakan atas kebebasan untuk mengambil keputusan saya sendiri di dalam pekerjaan saya.
Kreatifitas (KK16)	KK16	Yang saya rasakan atas kesempatan untuk menggunakan cara atau m saya sendiri di dalam melakukan pekerjaan saya.
Kondisi kerja (KK17)	KK17	Yang saya rasakan atas kondisi lingkungan kerja saya.
Rekan kerja (KK18)	KK18	Yang saya rasakan atas interaksi/hubungan dengan sesama rekan kerja.
Pengakuan (KK19)	KK19	Yang saya rasakan atas pujian yang saya dapatkan atas hasil kerja saya yang baik.
Prestasi (KK20)	KK20	Yang saya rasakan atas pencapaian atau prestasi yang saya dapatkan dari

pekerjaan saya.

3.6. Motivasi

3.6.1. Definisi Konseptual

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya menggunakan wewenang, ketrampilan yang dimiliki sehingga hasil pekerjaan tersebut dapat dirasakan hasilnya, serta adanya transparansi yang diberikan perusahaan terhadap hasil pekerjaannya.

3.6.2. Definisi Operasional

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan PT. XYZ untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya menggunakan wewenang , ketrampilan yang dimiliki sehingga hasil pekerjaan tersebut dapat dirasakan hasilnya serta adanya transparansi yang diberikan perusahaan terhadap hasil pekerjaannya.

Untuk mengetahui motivasi dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan Perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian dalam bentuk pemberian skor atas indikator 1) variasi ketrampilan, 2) Arti penting pekerjaan, 3) Identitas pekerjaan, 4) Otonomi, 5) Umpan balik, serta menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang diisi oleh karyawan berdasarkan skala sikap yaitu (1) Selalu diberi skor 5, (2) Sering diberi skor 4, (3) Kadang – Kadang diberi skor 3, (4) Jarang diberi skor 2, (5) Tidak Pernah diberi skor 1, yang hasil ukurnya dinyatakan dengan skor total.

3.6.3. Kisi – Kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi berbentuk angket. Angket yang digunakan untuk variabel motivasi menggunakan penilaian skala lima. Kisi – kisi instrumen disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Kode	Item Pernyataan
Motivasi	Variansi keterampilan (MO)	MO1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan cukup sederhana dan tidak bervariasi
		MO2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang cukup kompleks/rumit
Identitas Tugas (MO)		MO3	Saya merasa dapat mengerjakan pekerjaan saya mulai dari awal sampai akhir dengan hasil yang baik
		MO4	Saya merasa diberikan kesempatan untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya sampai selesai.
Signifikansi tugas (MO)		MO5	Saya merasa hasil pekerjaan saya dapat memberikan pengaruh positif bagi rekan kerja saya
		MO6	Saya merasa hasil pekerjaan saya dapat memberikan pengaruh positif bagi kemajuan perusahaan
Otonomi (MO)		MO7	Saya merasa pekerjaan dan jabatan saya tidak membatasi saya untuk mengambil

keputusan atau inisiatif saya sendiri.

MO8	Saya merasa rekan kerja dan pimpinan saya menghargai keputusan atau inisiatif yang saya ambil sendiri.
-----	--

Umpan Balik (MO)	MO9	Saya merasa pekerjaan saya dapat membuat saya berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan orang-orang yang terlibat di dalam pekerjaan saya.
------------------	-----	---

MO	10	Saya merasa pimpinan dan rekan kerja saya dapat memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil kerja saya.
----	----	--

3.7. Turnover Intention

3.7.1. Definisi Konseptual

Turnover intention adalah keinginan yang timbul dari diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik

3.7.2. Definisi Operasional

Turnover intention adalah keinginan yang timbul dari diri karyawan PT. XYZ untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Keinginan meninggalkan perusahaan ditunjukkan dengan perilaku memikirkan untuk keluar, mencari alternative pekerjaan lain, niat untuk keluar, absensi meningkat, malas bekerja, protes terhadap atasan.

3.7.3. Kisi kisi Instrumen

Adapun kisi kisi instrument dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.4. Kisi kisi Instrumen Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Indikator	Kode	Item Pernyataan
<i>Turnover intention</i>	Memikirkan untuk keluar (TOI1)	TOI1	Saya sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang
	Pencarian alternatif pekerjaan lain (TOI2)	TOI2	Saya sering memikirkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain
	Niat untuk keluar (TOI3)	TOI3	Saya sering memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang
	Absensi meningkat (TOI4)	TOI4	Saya sering tidak masuk kerja karena satu dan lain hal
	Malas bekerja (TOI5)	TOI5	Saya sering merasa malas bekerja di perusahaan
	Pelanggaran tata tertib kerja (TOI6)	TOI6	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat perusahaan
	Protes terhadap atasan (TOI7)	TOI7	Saya sering melakukan protes terhadap atasan

3.8. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

3.8.1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen penelitian dipergunakan untuk mengumpulkan data lapangan, dilakukan uji-coba instrumen dalam menguji validitas butir dan reliabilitas instrumen penelitian. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memeriksa apakah butir layak digunakan sebagai alat ukur. Pada uji validitas butir, koefisien butir dengan total butir dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, kemudian masing-masing koefisien korelasi diuji dengan uji-t, dimana suatu butir dinyatakan valid atau sah, jika pada $t_{hitung} > t_{tabel}$. Uji validitas dapat juga langsung membandingkan dengan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $\alpha = 0.05$ dengan $dk = d-1$, butir dinyatakan sah dan sebaliknya.

3.8.2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas bertujuan untuk memeriksa konsistensi penggunaan instrumen penelitian, yaitu untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang konsisten dari waktu ke waktu (pada selang waktu tertentu). Reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

E. Kuisisioner Pendahuluan

Sebelum kuisisioner dibagikan kepada seluruh responden yang sudah ditentukan jumlahnya pada bab sebelumnya, peneliti perlu melakukan pengujian kuisisioner pendahuluan terlebih dahulu kepada 30 responden. Kuisisioner pendahuluan ini berguna untuk mengetahui dan memastikan bahwa kuisisioner yang sudah dibuat

dan akan digunakan sudah valid dan reliable sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

Di dalam kuisisioner pendahuluan ini dibagikan kepada 30 orang karyawan PT. XYZ, Tbk (*Petrosea Offshore Supply Base*) Kelurahan Kariangau, Tanjung Batu, Balikpapan, Kalimantan Timur. Kuisisioner yang dibagikan terdiri dari kuisisioner untuk pengukuran variabel *Adversity Quotient*, kepuasan kerja, motivasi, dan *turnover intention*. Detail lengkap dari kuisisioner dapat dilihat pada lampiran dari Desertasi ini. Kuisisioner yang sudah dibagikan kepada 30 orang responden kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan SPSS 18. Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa item pernyataan pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel :

1). Hasil Uji Validitas *Adversity Quotient*

Hasil uji validitas untuk variabel *Adversity Quotient* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel *Adversity Quotient*

No.	Item Pernyataan	<i>corrected item total correlation</i>	<i>r</i> _{tabel}	hasil
1.	Yang menyebabkan rekan kerja saya tidak menerima ide saya merupakan sesuatu yang....(C1)	0,808	0,361	valid
2.	Yang menyebabkan saya bertengkar hebat dengan teman kerja saya adalah sesuatu yang...(C2)	0,548	0,361	valid

3.	Yang menyebabkan teman kerja tidak perhatian kepada saya adalah sesuatu yang...(C3)	0,564	0,361 valid
4.	Yang menyebabkan rekan kerja saya sakit parah adalah sesuatu yang...(C4)	0,378	0,361 valid
5.	Yang menyebabkan ketinggalan kendaraan antar jemput perusahaan adalah sesuatu yang...(C5)	0,729	0,361 valid
6.	Yang menyebabkan proyek perusahaan yang saya tangani gagal adalah sesuatu yang...(C6)	0,724	0,361 valid
7.	Yang menyebabkan saya diminta menerima pemotongan gaji adalah sesuatu...(C7)	0,754	0,361 valid
8.	Yang menyebabkan dokter memperingatkan kesehatan saya adalah sesuatu yang...(C8)	0,665	0,361 valid
9.	Yang menyebabkan saya menerima penilaian kinerja yang tidak menyenangkan adalah sesuatu yang...(C9)	0,722	0,361 valid
10.	Yang menyebabkan saya tidak mendapat promosi adalah sesuatu yang...(C10)	0,719	0,361 valid
11.	Penyebab rekan kerja tidak menerima ide saya, sepenuhnya berkaitan dengan...(O _{r1})	0,637	0,361 valid
12.	Teman kerja kurang perhatian terhadap saya, sepenuhnya karena...(O _{r2})	0,396	0,361 valid
13.	Saya tertinggal kendaraan antar jemput ke perusahaan sepenuhnya karena...(O _{r3})	0,396	0,361 valid
14.	Penyebab saya diminta menerima pemotongan gaji sepenuhnya berkaitan dengan...(O _{r4})	0,427	0,361 valid
15.	Penyebab saya tidak menerima promosi sepenuhnya berkaitan dengan...(O _{r5})	0,749	0,361 valid
16.	Hasil dari pertengkaran dengan rekan kerja adalah sesuatu yang saya rasa...(O _{w1})	0,705	0,361 valid
17.	Jika teman kerja sakit parah, peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa...(O _{w2})	0,656	0,361 valid

18.	Hasil dari proyek yang saya tangani gagal adalah sesuatu yang saya rasa....(O_{w3}).	0,629	0,361	valid
19.	Dokter memperingatkan kesehatan saya, hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa.....(O_{w4})	0,647	0,361	valid
20.	Hasil penilaian kinerja saya tidak baik, hasil peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa...(O_{w5})	0,507	0,361	valid
21.	Yang menyebabkan orang tidak tanggap terhadap presentasi saya adalah sesuatu yang....(R_1)	0,547	0,361	valid
22.	Yang menyebabkan hubungan kami antar pekerja atau dengan keluarga adalah sesuatu yang....(R_2)	0,476	0,361	valid
23.	Yang menyebabkan saya diminta pindah tempat jika ingin tetap bekerja adalah sesuatu yang...(R_3)	0,482	0,361	valid
24.	Yang menyebabkan saya ditolak untuk penugasan penting adalah sesuatu yang...(R_4)	0,370	0,361	valid
25.	Yang menyebabkan saya mendapat umpan balik yang negative dari teman dekat adalah sesuatu yang....(R_5)	0,625	0,361	valid
26.	Yang menyebabkan teman kerja saya mengidap penyakit berat adalah sesuatu yang...(R_6)	0,616	0,361	valid
27.	Yang menyebabkan strategi investasi saya gagal adalah sesuatu yang...(R_7).	0,547	0,361	valid
28.	Yang menyebabkan mobil saya mogok dalam suatu perjalanan adalah sesuatu yang...(R_8)	0,424	0,361	valid
29.	Yang menyebabkan teman saya tidak membalas pesan saya adalah sesuatu yang...(R_9)	0,519	0,361	valid
30.	Yang menyebabkan kolesterol saya terlampau tinggi adalah....(R_{10})	0,646	0,361	valid
31.	Penyebab orang tidak tanggap terhadap presentasi saya.....(E_1)	0,459	0,361	valid
32.	Penyebab hubungan saya dengan orang yang saya cintai semakin jauh....(E_2)	0,633	0,361	valid
33.	Penyebab saya diminta pindah tempat kerja...(E_3)	0,698	0,361	valid

34.	Penyebab saya ditolak dari penugasan penting karena...(E ₄)	0,575	0,361	valid
35	Penyebab saya mendapat umpan balik negative dari teman kerja,,(E ₅)	0,491	0,361	valid
36.	Penyebab teman dekat anda mengidap penyakit berbahaya...(E ₆)	0,631	0,361	valid
37.	Penyebab strategi investasi saya gagal....(E ₇)	0,631	0,361	valid
38.	Penyebab mobil saya mogok...(E ₈)	0,598	0,361	valid
39.	Penyebab kolesterol saya terlampau tinggi...(E ₉)	0,523	0,361	valid
40.	Penyebab teman saya tidak menjawab pesan saya,,,,(E ₁₀)	0,432	0,361	valid

2). Hasil Uji Reliabilitas *Adversity Quotient* (subb variabel *Control*, *Origin* dan *Ownership*, *Reach*, *Endurance*)

Adapun hasil uji reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6. Output Hasil Uji Reliabilitas *Control*(C)

<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,905	10	0,6	reliabel

Tabel 3.7. Output Hasil Uji Reliabilitas *Origin* dan *Ownership* (O_r dan O_w)

<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,865	10	0,6	reliabel

Tabel 3.8. Output Hasil Uji Reliabilitas *Reach* (R)

<i>Alpha Cronc.</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,835	10	0,6	reliabel

Tabel 3.9. Output Hasil Uji Reliabilitas *Endurance* (E)

<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,862	10	0,6	reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel *Adversity Quotient* dapat dikatakan bahwa masing masing sub variabel (*Control, Origin* dan *Ownership, Reach* dan *Endurance*) dapat dikatakan *reliable*, karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Maka kuisisioner *Adversity Quotient* sudah valid dan *reliable* dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

3). Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari variabel kuisisioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan di perusahaan dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3.10. Hasil uji validitas kuisisioner kepuasan kerja

No.	Item Pernyataan	<i>corrected item total correlation</i>	<i>r</i> _{tabel}	hasil
1.	yang saya rasakan atas kesibukan kerja saya sehari hari	0,656	0,361	valid
2.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya sendiri/secara mandiri	0,412	0,361	valid
3.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dan berpikir kreatif di dalam pekerjaan saya	0,438	0,361	valid

4.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk dapat menjadi seseorang yang berarti di dalam komunitas atau lingkungan tempat saya bekerja	0,436	0,361 valid
5.	yang saya rasakan atas cara pimpinan/atasan saya menangani karyawannya	0,436	0,361 valid
6.	yang saya rasakan atas kemampuan dari pimpinan / atasan saya dalam mengambil keputusan	0,588	0,361 valid
7.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya tanpa perlu bertentangan dengan hati nurani saya	0,501	0,361 valid
8.	yang saya rasakan atas kestabilan posisi/jabatan di dalam pekerjaan saya	0,628	0,361 valid
9.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan sesuatu ataupun membantu orang lain	0,455	0,361 valid
10.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk memberikan perintah atau menggunakan wewenang saya kepada rekan kerja saya	0,471	0,361 valid
11.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pekerjaan saya dengan menggunakan kemampuan yang saya miliki	0,462	0,361 valid
12.	yang saya rasakan atas kebijakan/peraturan yang diterapkan di dalam perusahaan	0,452	0,361 valid
13.	yang saya rasakan atas gaji yang saya terima dan pekerjaan yang saya lakukan	0,363	0,361 valid
14.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk melakukan pengembangan diri di dalam pekerjaan saya	0,452	0,361 valid

15.	yang saya rasakan atas kebebasan untuk mengambil keputusan saya sendiri di dalam pekerjaan saya	0,508	0,361 valid
16.	yang saya rasakan atas kesempatan untuk menggunakan cara atau metode saya sendiri di dalam melakukan pekerjaan saya	0,506	0,361 valid
17.	yang saya rasakan atas kondisi lingkungan kerja saya	0,456	0,361 valid
18.	yang saya rasakan atas interaksi / hubungan dengan sesama rekan kerja	0,400	0,361 valid
19.	yang saya rasakan atas pujian yang saya terima atas hasil kerja saya yang baik	0,452	0,361 valid
20.	yang saya rasakan atas pencapaian atau prestasi yang saya dapatkan dari pekerjaan saya	0,461	0,361 valid

Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja diperoleh informasi bahwa semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361)

4). Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Alpha cronbach</i>	Jumlah item	min. Alpha Cronbach	hasil
0,876	20	0,6	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,876 artinya nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Kesimpulan : kuisisioner variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel

5). Hasil Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	<i>corrected item total correlation</i>	r tabel	Hasil
1	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak bervariasi	0,470	0,361	valid
2	saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang cukup kompleks/rumit	0,401	0,361	valid
3	saya merasa dapat mengerjakan pekerjaan saya mulai dari awal sampai akhir dengan hasil yang baik	0,437	0,361	valid
4	saya merasa diberikan kesempatan untuk dapat mengerjakan pekerjaan saya sampai selesai	0,427	0,361	valid
5	saya merasa hasil pekerjaan saya dapat memberikan pengaruh positif bagi rekan kerja saya	0,469	0,361	valid
6	saya merasa hasil pekerjaan saya dapat memberikan pengaruh positif bagi kemajuan perusahaan	0,418	0,361	valid

7	saya merasa pekerjaan dan jabatan saya tidak membatasi saya untuk mengambil keputusan atau inisiatif saya sendiri	0,598	0,361	valid
8	saya merasa rekan kerja dan pimpinan saya menghargai keputusan dan inisiatif yang saya ambil	0,442	0,361	valid
9	saya merasa pekerjaan saya dapat membuat saya berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja, pimpinan, dan orang-orang yang terlibat di dalam pekerjaan saya	0,482	0,361	valid
10	saya merasa pimpinan dan rekan kerja saya dapat memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil kerja saya.	0,363	0,361	valid

Hasil uji validitas semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} (0,361)

6). Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.13. Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja

<i>Alpha cronbach</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,782	10	0,6	reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa kuisioner reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel motivasi kerja (0,782) lebih besar dari 0,6.

7) Hasil Uji Validitas untuk Variabel Turnover Intention

Hasil uji validitas untuk variabel Turnover Intention dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.14. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No	Item Pernyataan	<i>corrected item total correlation</i>	r tabel	Hasil
1	saya mulai memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	0,562	0,361	valid
2	saya sering berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain	0,630	0,361	valid
3	saya memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	0,379	0,361	valid
4	saya masuk kerja dan datang sering tidak tepat waktu	0,436	0,361	valid
5	Kadang kadang saya merasa malas bekerja	0,3436	0,361	valid
6	saya pernah melanggar peraturan yang dibuat perusahaan	0,479	0,361	valid
7	saya sering melakukan protes terhadap atasan	0,604	0,361	valid

Hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *turnover intention* valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

8). Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Hasil Uji reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention

<i>Alpha Cronbach</i>	Jumlah item	min. <i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
0,775	7	0,6	valid

Dari hasil perhitungan Alpha Cronbach menunjukkan bahwa kuisisioner untuk variabel turnover intention dapat disimpulkan reliabel karena dalam uji reliabilitas diperoleh nilai Alpha Cronbach (0,775) lebih besar dari 0,6 yang berarti kuisisioner untuk variabel turnover intention memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Pada tahap ini, kuesioner yang telah valid dan reliabel akan disebar kepada 200 responden dan kemudian akan diolah menggunakan metode SEM dengan bantuan *software* LISREL. Berikut ini merupakan tahapan pengolahan model persamaan struktural (SEM):

a. Spesifikasi model

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menspesifikasikan model untuk menghubungkan tiap variabel penelitian berdasarkan teori yang ada. Pada penelitian ini, dikembangkan model untuk menganalisis pengaruh *Adversity Quotion* terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan PT. Petrosea.

Langkah kedua adalah menspesifikasikan variabel SEM yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen merupakan variabel independen (tidak dipengaruhi variabel lain) sehingga yang termasuk variabel ini adalah *Adversity Quotienta*. Variabel endogen merupakan variabel dependen (dipengaruhi variabel lain dalam penelitian) dan juga dapat mempengaruhi variabel lain, yang termasuk variabel ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan *turnover intention*. Langkah ke tiga, selanjutnya dijabarkan persamaan struktural (*structural model*) yaitu hubungan antara berbagai konstruk atau variabel yang ada. Langkah terakhir adalah penyusunan diagram alur (*path diagram*) di mana akan diilustrasikan konseptualisasi model penelitian dalam bentuk diagram alur. Dengan adanya diagram alur ini, maka akan menunjukkan secara grafis pandangan keseluruhan model penelitian. Dengan adanya diagram alur maka persamaan aljabar akan ditunjukkan dalam *software* LISREL beserta *error* atau kesalahan yang ada dalam persamaan.

b. Identifikasi

Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi model struktural di mana terdapat tiga kategori yaitu *under-identified* (kondisi di mana informasi yang ada lebih sedikit dibandingkan informasi yang diinginkan sehingga solusi yang diperoleh berjumlah banyak), *just-identified* (kondisi di mana jumlah parameter yang diestimasi sama dengan jumlah data yang diketahui sehingga dikatakan model yang sempurna akan tetapi tidak dapat diuji), ataupun *over-identified* (kondisi di mana informasi yang dimiliki lebih banyak dari informasi yang diinginkan dan merupakan model yang diharapkan)

c. Estimasi

Langkah berikutnya adalah estimasi untuk memperoleh nilai dari parameter yang ada. Estimasi yang paling sering digunakan pada LISREL adalah teknik estimasi *maximum likelihood* di mana hasil estimasi parameter akan valid, efisien, dan *reliable* apabila data yang digunakan adalah *multivariate normality* dan akan *robust* (tidak berpengaruh / kuat) terhadap penyimpangan *multivariate normality* yang sedang. Ukuran sampel yang dianjurkan untuk teknik estimasi ini adalah 100 hingga 200 sampel. Selain itu juga dilakukan penentuan matrik input di mana matrik input pada SEM terdiri dari matrik varian atau kovarian dan matrik korelasi. Matrik varian atau kovarian memiliki hasil yang tidak mudah diinterpretasikan karena tiap variabel memiliki satuan yang berbeda sedangkan matrik korelasi memiliki hasil dengan satuan yang sama. Matrik korelasi tepat digunakan untuk penelitian mengenai hubungan antar konstruk.

d. Uji kecocokan (*testing fit*)

Langkah berikutnya adalah uji kecocokan model untuk mengetahui apakah model yang dihipotesiskan sebelumnya merupakan model yang baik untuk merepresentasikan hasil penelitian. Sebelum melakukan uji kecocokan, harus dipastikan bahwa tidak terdapat nilai taksiran yang rusak (seperti varian *error* negatif, nilai *standardized* yang lebih besar atau mendekati 1, serta *standard error* yang sangat besar). Apabila tidak ada nilai yang rusak maka selanjutnya dilakukan uji kecocokan. Uji kecocokan meliputi :

1. Uji kecocokan keseluruhan model

Uji kecocokan keseluruhan model dapat dilihat dari tiga kondisi, yaitu:

a. Ukuran kesesuaian absolut (*absolute fit measures*)

Ukuran ini digunakan untuk menunjukkan kemampuan model dalam mengestimasi secara absolut matriks kovarian populasi berdasarkan matriks kovarian sampel

- *Chi-Square* dan Probabilitas

Nilai *chi-square* menunjukkan penyimpangan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian populasi. Model dikatakan bagus apabila memiliki nilai *chi-square* yang rendah dan probabilitas yang tinggi. Nilai *chi-square* = 0 dan probabilitas = 1 menunjukkan model sempurna (*perfect fit*).

- *Goodness of Fit Indices*

GFI merupakan ukuran ketepatan model dalam menghasilkan *observed* matriks kovarian. Nilai GFI harus bernilai positif (antara 0 hingga 1) karena nilai GFI yang negatif menunjukkan model tersebut merupakan model yang buruk. Model yang baik memiliki nilai GFI > 0,9.

- *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada model dengan matriks kovarian populasinya. Nilai RMSEA yang baik adalah antara 0,05 hingga 0,08.

- *Expected Cross Validation Index* (ECVI)

ECVI mengukur penyimpangan antara *fitted* matriks kovarian pada sampel yang dianalisis dan matriks kovarian yang akan diperoleh pada sampel lain dengan ukuran sampel yang berjumlah sama. Model dengan nilai ECVI rendah maka berarti model tersebut berpotensi untuk direplikasi.

2. Ukuran kesesuaian komparatif

Ukuran kesesuaian komparatif berguna untuk menunjukkan kemampuan model apabila dibandingkan dengan model yang diprogram untuk menghasilkan estimasi parameter yang sempurna.

- *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*

AGFI merupakan perluasan dari GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari model independen dengan *degree of freedom* dari model yang diestimasi (Joreskog dan Sorbom, 1989). Nilai $AGFI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* sedangkan apabila $0,8 \leq AGFI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

- *Comparative Fit Index*

Nilai $CFI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* sedangkan apabila $0,8 \leq CFI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

- *Incremental Fit Index*

Nilai $IFI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* sedangkan apabila $0,8 \leq IFI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

Nilai $RFI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* sedangkan apabila $0,8 \leq RFI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

- *Normed Fit Index*

Nilai $NFI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* sedangkan apabila $0,8 \leq NFI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

- *Tucker Lewis Index*

TLI juga digunakan untuk mengevaluasi analisis faktor di mana nilai $TLI \geq 0,9$ menunjukkan *good fit* apabila $0,8 \leq TLI < 0,9$ disebut *marginal fit*.

3. Ukuran kesesuaian parsimoni

Ukuran ini menunjukkan kesederhanaan model dengan jumlah parameter yang diestimasi. Model dikatakan *fit* apabila model yang diusulkan lebih sederhana dibandingkan dengan model alternatif.

- *Parcimonious Normed Fit Index*

PNFI digunakan untuk membandingkan model alternatif di mana nilai PNFI yang lebih tinggi merupakan model yang lebih baik.

- *Parcimonious Goofness of Fit Index*

PGFI yang lebih tinggi menunjukkan model parsimoni yang lebih baik (dengan nilai antara 0 hingga 1).

- *Normed Chi-Square*

Nilai *normed chi-square* menguji apakah jumlah koefisien yang diestimasi memenuhi syarat model *fit* di mana nilai yang disarankan antara 1 hingga 5.

- *Akaike Information Index*

AIC merupakan ukuran untuk membandingkan beberapa model dengan jumlah kontruk yang berbeda. Nilai AIC yang positif dan mendekati 0 menunjukkan model yang *fit*.

- *Consistent Akaike Information Index*

CAIC memperhitungkan ukuran sampel (sedangkan AIC tidak memperhitungkan sampel). Nilai CAIC yang positif dan mendekati 0 menunjukkan model lebih *fit*.

4. Uji kecocokan model pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran melakukan evaluasi terhadap validitas serta reabilitas dari model pengukuran. Menurut Wijanto (2008), variabel model

pengukuran dikatakan telah valid apabila nilai t muatan faktornya (*loading factors*) lebih besar dari nilai kritis ($\geq 1,96$ atau ≥ 2) serta muatan faktor standar (*standardized loading factors* $\geq 0,7$). Model pengukuran dikatakan reliabel apabila *construct reliability* $\geq 0,7$ serta *variance extracted* $\geq 0,5$.

5. Uji kecocokan model struktural

Model struktural berguna untuk memastikan hubungan yang dihipotesiskan didukung oleh data empiris. Terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan:

- Arah hubungan antar variabel laten mengidentifikasi hasil hubungan antara variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan hipotesis.
- Signifikansi hubungan antara variabel, di mana dengan tingkat signifikansi 5% adalah 1,96. Apabila t terletak antara -1,96 dan 1,96 maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan harus ditolak sedangkan apabila nilai $t > 1,96$ atau $t < -1,96$ maka hipotesis yang menyatakan adanya hubungan harus diterima.
- Kecocokan model struktural dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) di mana semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam persamaan struktural.

e. Respesifikasi

Pada tahap ini, setelah model diuji kecocokannya maka model yang belum mencapai model yang *fit* akan dilakukan respesifikasi atau modifikasi model. Modifikasi dapat berupa penghapusan variabel yang belum memenuhi syarat validitas dan reabilitas, ataupun menambahkan lintasan baru diantara variabel

teramati dengan variabel laten ataupun antar variabel laten atau menambah *error* kovarian antara dua buah *error variances*.

