

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini adalah *recognition*, *employee engagement*, *organizational commitment* dan *turnover intention*. Dengan *recognition* sebagai variabel bebas (independen), *turnover intention* sebagai variabel terikat (dependen), dan *employee engagement* dan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *recognition* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai mediasi dengan subjek penelitian yaitu karyawan pada PT. PP Presisi Tbk.

#### **3.2 Sejarah Singkat Perusahaan PT. PP Presisi Tbk**

PT. PP Presisi Tbk merupakan perusahaan yang bergerak pada industri jasa konstruksi berbasis alat berat. Berdiri pada tahun 2004 dengan nama PT. Prima Jasa Aldodua berdasarkan Akta notaris Muhammad Chotib, SH dan disahkan oleh menteri Kehakiman dan HAM tanggal 1 Juli 2005. Saat ini PT. PP Presisi telah bertransformasi menjadi perusahaan konstruksi terintegrasi terkemuka berbasis alat berat di Indonesia.

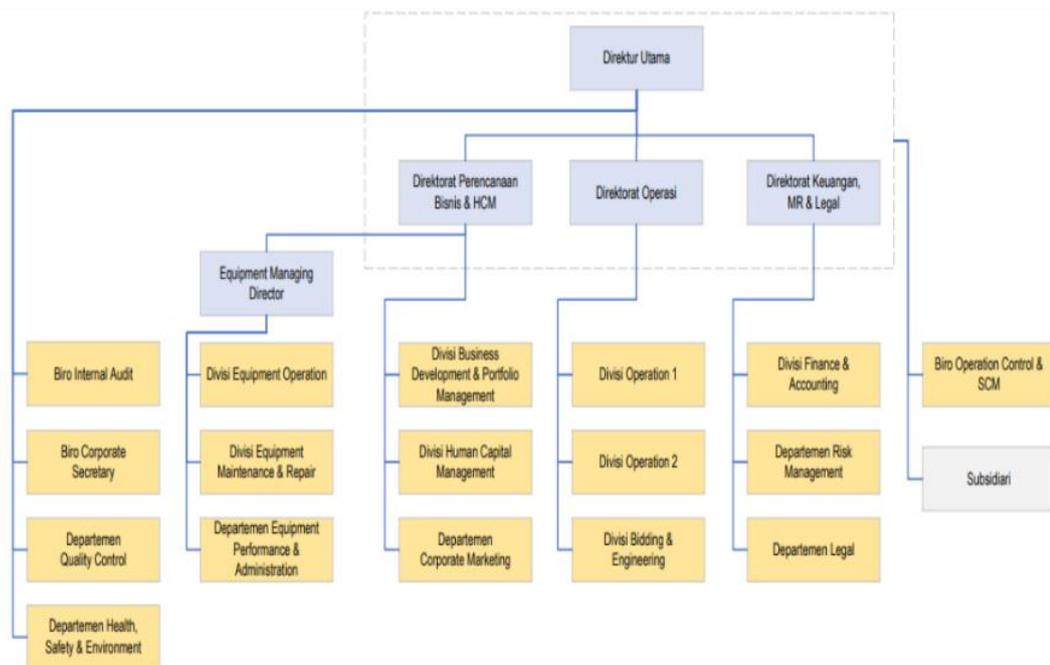
PT. PP Presisi Tbk berfokus pada dua sektor pengembangan bisnis, yaitu Bidang Konstruksi yang mencakup *civilwork* dan *structurework*, serta Bidang Nonkonstruksi yang terdiri atas *production plant (asphalt mixing plant dan batching plant)*, *heavy equipment rental* dan *mining services*. Pengelompokan klaster bisnis tersebut bertujuan untuk mengelola sumber daya dan asset yang

dimiliki secara optimal, serta membuka peluang secara lebih fleksibel untuk memberikan layanan dengan nilai tambah bagi para mitra usaha.

### 3.2.1 Struktur Organisasi PT. PP Presisi Tbk

Struktur organisasi pada PT. PP Presisi Tbk sangat kompleks dan kompetitif. Struktur organisasi tersebut terdiri dari bagian-bagian yang memiliki tugas serta fungsi masing-masing.

Adapun struktur organisasi dari PT. PP Presisi Tbk yaitu sebagai berikut:



Sumber: <https://www.pp-presisi.co.id/company-structure>

**Gambar 3. 1**  
**Struktur Organisasi**

### 3.2.2 Visi, Misi dan *Corporate Culture*

#### 1. Visi PT. PP Presisi Tbk

Menjadi perusahaan konstruksi terintegrasi berbasis alat berat terkemuka di Indonesia dan regional.

2. Misi PT. PP Presisi Tbk

- a. Menyediakan jasa konstruksi spesialis dengan diferensiasi produk dan pelayanan prima;
- b. Meningkatkan bisnis terintegrasi yang memiliki layanan berdaya saing tinggi dan nilai tambah yang optimal bagi pemangku kepentingan;
- c. Mengedepankan *quality, safety, Health, and environmental* (QSHE) dan dtata kelola perusahaan yang baik dalam menjalankan proses bisnis; dan
- d. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan produktif dengan nilai-nilai perusahaan.

3. *Corporate Culture* PT. PP Presisi Tbk

Nilai perusahaan yang ada pada PT. PP Presisi (AKHLAK) yaitu:

- a. Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- e. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan untuk menentukan hasil dari suatu hipotesis yang telah ditentukan. Metode penelitian harus dilakukan secara berurutan, sistematis, serta dapat dipertanggung jawabkan. Pada penelitian ini tujuannya adalah untuk pembuktian dari hipotesis yang ditetapkan.

#### 3.3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Metode survei yaitu suatu cara untuk mengumpulkan informasi dari sejumlah besar individu dengan menggunakan kuisisioner, *interview*, atau melalui pos (*by mail*) maupun telepon (Yusuf, 2017).

#### 3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh *Recognition* dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT PP Presisi Tbk)” terdapat 4 variabel yang akan diukur hubungan dan pengaruhnya yaitu *Recognition* (X), *employee engagement* (Z1), *Organizational Commitment* (Z2) dan *turnover intention* (Y). Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>Recognition</i> (X1)	Proses pemberian status yang pasti beserta aktivitasnya untuk karyawan dalam rencana untuk mendorong perilaku tertentu dengan secara formal menghargai kontribusi sebuah organisasi dan juga merupakan cara organisasi memberikan karyawan <i>reward</i>	1. Karyawan diakui atas kinerjanya yang baik	• Merasa diakui atas kinerja yang baik	Interval
		• Karyawan diberi penghargaan ketika memenuhi atau melampaui KPI <i>Key Performance Indicator</i>	• Karyawan diberi penghargaan ketika mereka memenuhi/melampaui KPI ( <i>Key Performance Indicator</i> )	
		2. Karyawan mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang	• Mendapatkan imbalan penghargaan berupa uang	
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Keterikatan dan hubungan yang terjalin erat secara fisik, kognitif, dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan	3. Karyawan diberi imbalan non-moneter atas kinerjanya yang baik	• Diberi imbalan non-moneter atas kinerja yang baik	Interval
		1. Vigor (Semangat)	• Semangat yang tinggi dalam bekerja	
		2. Dedication (Dedikasi)	• Memiliki rasa dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan	
		3. Absorption (Totalitas)	• Totalitas dalam bekerja	

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>Organizational Commitment</i> (Z)	Kondisi psikologis atau sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja berupa loyalitas atau kesetiaan sehingga terlibat untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.	1. Komitmen afektif	• Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi	Interval
		2. Komitmen berkelanjutan	• Membutuhkan pekerjaan yang dilakukan saat ini untuk memenuhi kebutuhan hidup	
		3. Komitmen normatif	• Tetap bertahan pada perusahaan saat ini karena merupakan bentuk timbal balik terhadap perusahaan	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan pada perusahaan lain.	1. Pikiran untuk berhenti	• Mempunyai pikiran untuk berhenti dari perusahaan saat ini	Interval
		2. Keinginan mencari pekerjaan lain	• Sering berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain	
		3. Keinginan untuk meninggalkan	• Keinginan meninggalkan pekerjaan di perusahaan saat ini	

### 3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

### **3.3.3.1 Sumber Data**

Sumber data terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. Salah satu cara untuk memperoleh data tersebut adalah dengan memberikan kuisioner yang akan diisi langsung oleh subjek penelitian.

### **3.3.3.2 Populasi Sasaran**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. PP Presisi Tbk yaitu sebanyak 295 sasaran.

### **3.3.3.3 Penentuan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013).

Ukuran sampel yang sesuai dan disarankan untuk SEM adalah 100-200 (Suliyanto, 2011). Lebih lanjut dijelaskan bahwa sampel minimum adalah 5 hingga

10 kali jumlah *estimated parameter* dari keseluruhan variabel. Penelitian ini memiliki 32 *estimated parameter*, maka peneliti mengambil sampel sebanyak  $5 \times 33$  atau 165 sampel. Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang diperoleh adalah sebanyak 165 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

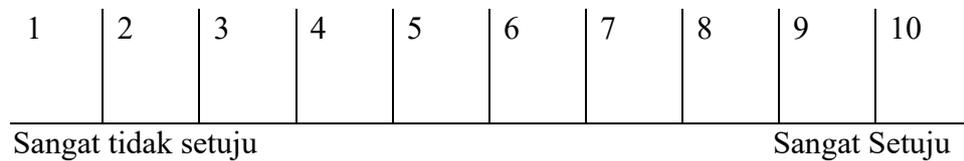
1. Masa kerja minimal 1 tahun
2. Pegawai tetap PT. PP Presisi Tbk

### **3.3.4 Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner (teknik angket) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2018). Tipe pertanyaan yang diberikan kepada responden berupa tipe tertutup, yaitu jawabannya sudah disediakan. Cara penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan secara *online* dan disebar dengan menggunakan *google form* kepada para karyawan PT. PP Presisi Tbk.

Skala interval yang digunakan yaitu skala *bipolar adjective*, yaitu penyempurnaan dari *semantic scale* dengan harapan agar respon yang dihasilkan dapat berupa *intervally scaled* data. Jadi skala interval akan digunakan pada rentang 1-10. Penggunaan skala 1-10 skala genap untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban ditengah-tengah karena akan mempengaruhi hasil respon yang mengumpul di tengah *grey area* (Maharani, 2012). Berikut

merupakan gambaran pemberian skor atau nilai pada pernyataan kuesioner penelitian ini:

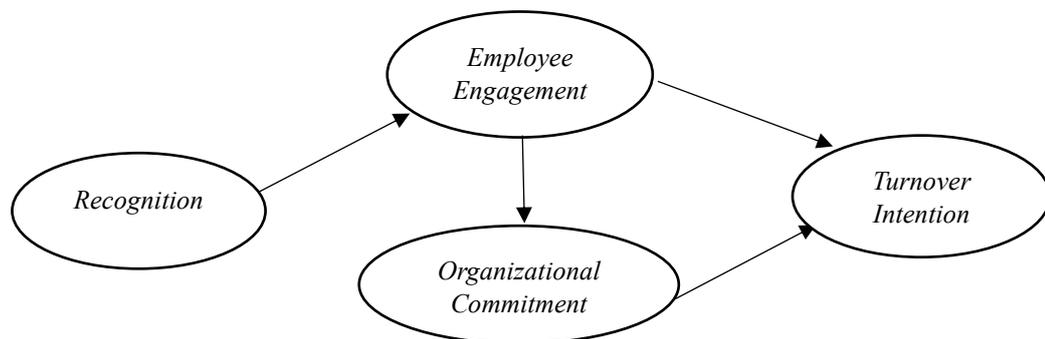


Untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner yang peneliti sediakan maka skala yang dibuat untuk sebuah variabel menggunakan ukuran sangat tidak setuju dan sangat setuju. Maka penelitian skala sebagai berikut:

1. Skala 1-5 penilaian cenderung tidak setuju
2. Skala 6-10 penilaian cenderung setuju

### 3.3.5 Model Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum mengenai penelitian ini yaitu Pengaruh Pengakuan dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. PP Presisi Tbk maka akan disajikan de dalam model penelitian yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

**Gambar 3. 2**  
**Model Penelitian**

### 3.3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab identifikasi masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu teknik analisis multivariat yang merupakan penggabungan antara analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi (*regression analysis*) (Suliyanto, 2011). Data diolah dengan menggunakan program AMOS versi 24.

#### 3.3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuisisioner/angket). Dimana *recognition* (variabel  $X_1$ ), *employee engagement* (variabel  $Z_1$ ), *organisational commtiment* (variabel  $Z_2$ ) dan *turnover intention* (variabel  $Y$ ).

Klasifikasi setiap pengukuran variabel dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

1. Nilai tertinggi setiap pengukuran:  $165 \times 10 = 1.650$
2. Nilai terendah setiap pengukuran:  $165 \times 1 = 165$
3. Jumlah kriteria pertanyaan = 10

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$NJI = \frac{1650 - 165}{10}$$

$NJI = 148,5$

Maka diperoleh kelas rata-rata nilai indikator sebagai berikut:

1.	165-313,5	}	Sangat Buruk
2.	313,5-462		
3.	462-610,5	}	Buruk
4.	610,5-759		
5.	759-907,5	}	Cukup
6.	907,5-1.056		
7.	1.056-1.204,5	}	Baik
8.	1.204,5-1.353		
9.	1.353-1.501,5	}	Sangat Baik
10.	1.501,5-1.650		

### 3.3.6.2 Pengembangan Model Berbasis Teori

Model persamaan struktural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya. Kuatnya hubungan kausalitas antara variabel yang diasumsikan peneliti tidak terletak pada metode analisis yang dipilih, sebaliknya itu terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.

**Tabel 3. 2**  
**Variabel dan Konstruk Penelitian**

No	Unobserved Variabel	Construct	Kode
1	Recognition (X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merasa diakui atas kinerja yang baik</li> </ul>	X1
			X2

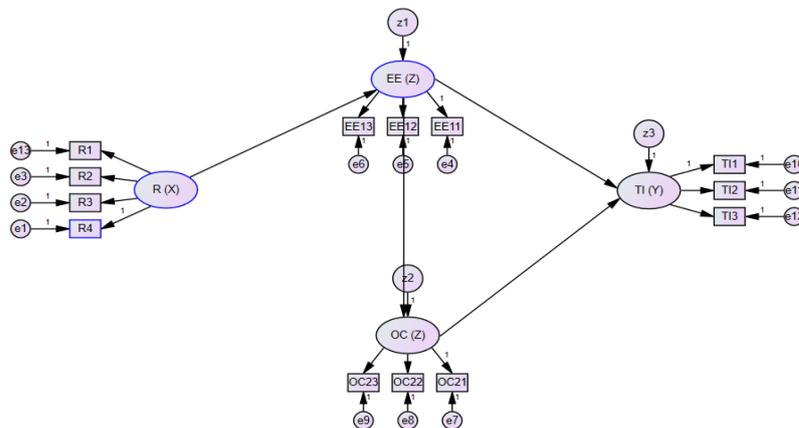
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan diberi penghargaan ketika mereka memenuhi/melampaui KPI (<i>Key Performance Indicator</i>)</li> </ul>	X3
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendapatkan imbalan berupa uang</li> </ul>	X4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diberi imbalan non-moneter atas kinerja yang baik</li> </ul>	
2	<i>Employee engagement (Z)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat yang tinggi dalam bekerja</li> </ul>	X5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki rasa dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan</li> </ul>	X6
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalitas dalam bekerja</li> </ul>	X7
3	<i>Organizational Commitment (Z)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi</li> </ul>	X8
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membutuhkan pekerjaan yang dilakukan saat ini untuk memenuhi kebutuhan hidup</li> </ul>	X9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetap bertahan pada perusahaan saat ini karena merupakan bentuk timbal balik terhadap perusahaan</li> </ul>	X10
4	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai pikiran untuk berhenti dari perusahaan saat ini</li> </ul>	X11
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sering berpikir untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain</li> </ul>	X12
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan meninggalkan pekerjaan di perusahaan saat ini</li> </ul>	X13

### 3.3.6.3 Pengembangan *Path Diagram*

Model teoritis yang telah dibangun selanjutnya digambarkan dalam sebuah *path diagram* untuk diestimasi dengan menggunakan AMOS. *Path diagram* akan memudahkan melihat hubungan-hubungan kausalitas yang akan diuji. Dalam *path diagram*, hubungan antar konstruk ditunjukkan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk yang lain. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah disetiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk.

Konstruk yang dibangun dalam *path diagram* dapat dibedakan dalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut: (Suliyanto, 2011)

1. Konstruk eksogen (*exogenous constructs*), yang dikenal sebagai *source variables* yang tidak diprediksi atau tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model.
2. Konstruk endogen (*endogenous construct*), yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi atau dipengaruhi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi eksogen hanya dapat memiliki hubungan kausal dengan konstruk endogen.
3. Variabel mediasi adalah variabel yang digunakan dalam penelitian atau analisis statistik untuk menjelaskan sebagian dari hubungan antara dua variabel lain yang berhubungan.



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

**Gambar 3. 3**  
***Path Diagram***

### 3.3.6.4 Konversi *Path Diagram* ke Dalam Persamaan Struktural

Persamaan yang didapat dari *path diagram* yang dikonversi terdiri dari:

1. Persamaan struktural (*structural equation*) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Dengan persamaan berikut:

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error} \quad (1)$$

Adapun konversi model ke bentuk persamaan strukturalnya sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**

#### Model Persamaan Struktural

<i>Recognition</i>	= $\beta$ <i>Employee Engagement</i>
<i>Employee Engagement</i>	= $\beta$ <i>Organizational Commitment</i>
<i>Employee Engagement</i>	= $\beta$ <i>Turnover Intention</i>
Komitmen organisasi	= $\beta$ <i>Turnover Intention</i>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

2. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi antar konstruk atau variabel (Suliyanto, 2011).

**Tabel 3. 4**

#### Model Persamaan Struktural

KONSTRUK EXOGENOUS	KONSTRUK ENDOGENOUS
$X1 = \lambda \text{ Recognition} + \varepsilon1$	$Z1 = \lambda \text{ Employee engagement} + \varepsilon1$
$X2 = \lambda \text{ Recognition} + \varepsilon2$	$Z2 = \lambda \text{ Employee engagement} + \varepsilon2$
$X3 = \lambda \text{ Recognition} + \varepsilon3$	$Z3 = \lambda \text{ Employee engagement} + \varepsilon3$
$X4 = \lambda \text{ Recognition} + \varepsilon4$	$Z1 = \lambda \text{ Organizational Commitment} + \varepsilon1$
	$Z2 = \lambda \text{ Organizational Commitment} + \varepsilon2$
	$Z3 = \lambda \text{ Organizational Commitment} + \varepsilon3$

$$Y1 = \lambda \textit{ Turnover Intention} + \varepsilon1$$

$$Y2 = \lambda \textit{ Turnover Intention} + \varepsilon2$$

$$Y3 = \lambda \textit{ Turnover Intention} + \varepsilon3$$

---

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

### 3.3.6.5 Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

SEM menggunakan input data yang menggunakan matriks varians atau kovarians (matriks korelasi) untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Penggunaan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori disarankan sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standar error* menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan menggunakan matriks korelasi (Suliyanto, 2011).

### 3.3.6.6 Menilai *Problem Identifikasi*

*Problem*/masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Jika setiap kali estimasi dilakukan muncul *problem identifikasi*, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

### 3.3.6.7 Evaluasi Asumsi SEM

Penggunaan SEM (*Structural Equation Modeling*) memerlukan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM memiliki dua tahap. Tahap pertama adalah menguji normalitas setiap variabel, dan tahap kedua adalah menguji normalitas semua variabel, yang disebut dengan *multivariate normality*. Hal ini disebabkan jika setiap variabel normal secara individu, tidak berarti jika diuji secara bersama (*multivariate*) juga pasti berdistribusi normal. Jika *Z-value* lebih besar dari nilai kritis, dengan menggunakan nilai kritis sekitar 2,58 pada taraf signifikan 0,01, maka dapat diasumsikan distribusi data tidak normal (Suliyanto, 2011).

## 2. Jumlah Sampel

Biasanya dalam penggunaan SEM dibutuhkan sampel dalam jumlah yang besar. Ukuran sampel untuk pengujian ini adalah antara 100-200 sampel, atau 5 sampai 10 jika jumlah parameter yang digunakan pada semua variabel (Suliyanto, 2011). Oleh karena itu, ukuran 165 sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara umum diterima sebagai sampel representatif dalam analisis SEM.

## 3. *Outliers*

Merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel kombinasi. Terdapat dua cara dalam analisis ini yaitu *univariate outlier* dan *multivariate outlier*. Ada tidaknya *univariate outlier* diketahui dengan menggunakan kriteria  $\pm 3$  maka dinyatakan *outlier* jika memiliki nilai *Z-score*  $>3$  atau  $<-3$ . *Multivariate outlier* juga diperlukan karena walaupun penelitian menunjukkan tidak

*outliers* pada tingkat *univariate*, tetapi dapat menjadi *outlier* apabila saling digabungkan (Suliyanto, 2011).

#### 4. *Multicollinearity* dan *Singularity*

Suatu model dapat diidentifikasi secara teoritis, tetapi tidak dapat diselesaikan karena masalah empiris, seperti adanya multikolinearitas yang tinggi pada setiap model. Tempat untuk melihat adalah penentu matriks kovarians sampel. Determinan yang kecil atau tidak sama dengan nol mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas sehingga data tersebut dapat digunakan (Suliyanto, 2011).

#### 3.3.6.8 Evaluasi Kriteria *goodness-of-fit*

Penerapan model diuji dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut beberapa indikator penerapan dan *cut off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak: (Suliyanto, 2011)

1.  $X^2$  *chi square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi square*-nya rendah.
2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model ini berdasar pada *degree of freedom*.

3. GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) hingga 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.
4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
5. CMIN/DF adalah *The Minimu, Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square*  $X^2$  dibagi DF-nya disebut  $X^2$  relatif. Bila nilai  $X^2$  relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
6. TLO (*Tucker Lewis Index*) merupakan *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model  $\geq 0.95$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan “*a very good fit*”.
7. CFI (*Comparative Fit Index*) yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi Nilai yang direkomendasikan adalah CFI  $\geq 0.95$ .

**Tabel 3. 5**  
**Indeks pengujian kelayakan model (*Goodness of fit index*)**

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut Of Value</i>
<i>X<sup>2</sup>- Chi Square</i>	Diharapkan kecil
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$

<b>GFI</b>	$\geq 0,90$
<b>AGFI</b>	$\geq 0,90$
<b>CMIN/DF</b>	$\leq 2,00$
<b>TLI</b>	$\geq 0,95$
<b>CFI</b>	$\leq 0,95$

Sumber: (Suliyanto, 2011)

### 3.3.6.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat dari nilai loading yang diperoleh dari *standardized loading* untuk setiap indikator. Indikator yang dinyatakan layak sebagai penyusun konstruk variabel jika memiliki *loading factor*  $> 0,40$  (Suliyanto, 2011).

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur subjek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Ada dua cara untuk mengukur reliabilitas, yaitu *construct reliability* dan *variance extracted*. Nilai reliabilitas yang diterima adalah  $\geq 0,7$  sedangkan nilai varian ekstra minimal 0,50 (Suliyanto, 2011). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

##### 1) Perhitungan *Construct Reliability*

$$\text{construct reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

##### 2) Perhitungan *Variance Extract*

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Std. Loading}^2}{\sum \text{Std. Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

### 3.3.6.10 Evaluasi atas *Regression Weight* Sebagai Pengujian Hipotesis

Evaluasi ini dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai *Critical Ratio* (C.R) yang dihasilkan oleh model yang identik dengan uji-t (*Cut of Value*) dalam regresi: Kriteria pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: diterima jika  $CR \leq \text{Cut off Value}$

Ho ditolak jika  $CR \geq \text{Cut off Value}$

Alternatif lain, pengujian ini dapat dilakukan dengan memfokuskan pada nilai probabilitas (p) untuk setiap nilai *Regression Weight*, yang kemudian dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya. Nilai tingkat signifikansi yang ditentukan untuk penelitian ini adalah  $\alpha = 0,05$ . Keputusan diambil untuk menerima hipotesis penelitian jika nilai probabilitas (p) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

### 3.3.6.11 Interpretasi dan Modifikasi Model

Model diinterpretasikan dan dimodifikasi bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan (Suliyanto, 2011). *Cut of value* sebesar 2,58 dapat digunakan untuk menilai signifikan atau tidak residual yang dihasilkan oleh model. Nilai residual  $\geq 2,58$  diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

### 3.3.6.12 Pengujian Hipotesis Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini menggunakan efek paralel dengan menggunakan pendekatan bootstrap (Kusnedi & Ciptagustia, 2023). Pengujian ini dapat muncul pada software AMOS dalam bagian User defined

estimand. User defined estimand adalah kemampuan bawaan AMOS untuk menampilkan statistik yang tidak ditampilkan secara otomatis oleh AMOS. Hasil *P value* dari pengujian Parallel Indirect Effect (PIE) User defined estimand pada AMOS ini kemudian dibandingkan dengan *P value* 0,05.

*P value* hitung  $< 0,05$  = signifikan

*P value* hitung  $> 0,05$  = tidak signifikan.