

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *Person Organization Fit*, *Job Ambiguity*, Komitmen Organisasi, dan *Intention to Leave* pada Barista di Priangan Timur.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2017: 3).

Penelitian ini menggunakan survei sebagai metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan variabel. Peneliti juga menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari populasi tertentu dengan melakukan wawancara atau kuisioner.

##### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel digunakan dalam menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis yang menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau Independen (X), Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *person organization fit* dan *job ambiguity*.
2. Variabel Terikat atau Dependen (Y), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu *intention to leave*.
3. Variabel Mediasi (Z), Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel indenpenden dan dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Person organization fit</i> (X)	<i>Person organization fit</i> keselarasan atau kesejajaran antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi.	- Kesesuaian nilai  - Kesesuaian tujuan  - Pemenuhan kebutuhan karyawan	- Sejauh mana nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai pribadi  - Keselarasan tujuan pribadi dan organisasi  - Organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan	Interval

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		- Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian	- Karakteristik pribadi sesuai dengan budaya organisasi	
<i>Job ambiguity</i> (X)	<i>job ambiguity</i> adalah ketidakjelasan atau kebingungan yang dirasakan oleh seorang pekerja mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan yang terkait dengan pekerjaannya.	- Tingkat ketidakpastian - Tingkat konsistensi - Tingkat klarifikasi peran - Tingkat partisipasi	- Ketidakjelasan tugas, tujuan, atau harapan atasan - Sejauh mana informasi yang diterima karyawan konsisten atau bertentangan - Peran dan tanggung jawan disampaikan dengan jelas - Sejauh mana karyawan bisa berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	Interval
Komitmen organisasi (Z)	Komitmen organisasi melibatkan keterikatan dan kesetiaan individu terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi	- Komitmen afektif	- Menerima nilai dan tujuan organisasi - Loyalitas terhadap organisasi - Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	Interval

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	tempat mereka bekerja.	- Komitmen kontinyu  - Komitmen normatif	- Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi  - Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi  - Memperhitungkan keberlanjutan kerja  - Memperhitungkan timbal balik terhadap perusahaan  - Tanggung jawab dalam menjalankan tugas	
<i>Intention to leave (Y)</i>	Intention to leave adalah suatu konsep yang merujuk pada niat atau keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja.	- Frekuensi berpikir untuk berhenti  - Frekuensi membayangkan bekerja di perusahaan lain  - Frekuensi niat melamar di tempat lain	- Memikirkan untuk berhenti bekerja  - Memikirkan bagaimana rasanya jika bekerja di tempat lain  - Memikirkan atau merencanakan untuk melamar kerja di tempat lain	Interval

### **3.2.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus dilakukan dengan benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan serangkaian instrumen pertanyaan kepada responden dengan menggunakan alat atau media yang telah dipilih. Pengumpulan data dengan cara kuesioner ini sangat efisien karena cukup dengan memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

#### **3.2.2.1 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data penelitian ini diperoleh dari responden yang merupakan Barista di Priangan Timur.

#### **3.2.2.2 Populasi**

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang diidentifikasi terdiri dari Barista di Priangan Timur. Populasi ini mencakup semua individu yang memenuhi kriteria dalam wilayah dan periode waktu yang ditentukan untuk penelitian ini.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan sub kelompok dari populasi sasaran yang peneliti rencanakan untuk dipelajari untuk digeneralisasikan terhadap populasi (Creswell, 2012). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, adalah cara penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti (Priadana dan Sunarsi, 2021).

Jumlah sampel yang disarankan berdasarkan teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah 100-200 (Hair et al., 2019). Pengambilan sampel pada penelitian ini merujuk pada pernyataan Hair dikarenakan jumlah ukuran populasi tidak dapat diketahui secara pasti. Jika ukuran sampel terlalu besar diduga akan sulit untuk mendapatkan ukuran *goodness of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum 5 sampai 10 jumlah *estimated parameter* (Hair et al., 2019). Penelitian ini memiliki 46 *estimated parameter* dan menggunakan skala 5, maka jumlah sampel minimum yang dapat diperoleh adalah sebanyak 230 responden. Dengan demikian, peneliti mengambil sampel sebanyak 230 sampel. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

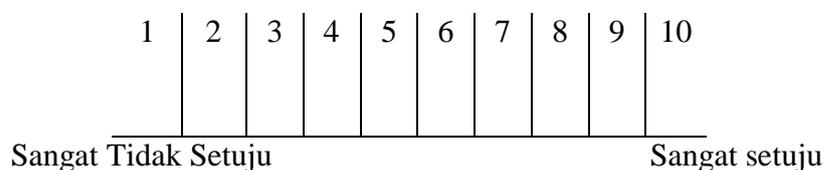
1. Merupakan barista yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan
2. Pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan

### 3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, yaitu Pekerja dengan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu di Indonesia mengenai *person organization fit*, *job ambiguity*, komitmen organisasi dan *intention to leave*. Pertanyaan yang diberikan kepada responden merupakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan skala interval. Dimana skala interval untuk memperoleh data, jika data yang diolah akan menunjukkan pengaruh atau hubungan antara setiap variabel. Menurut (Ferdinand, 2014) *bipolar adjective* merupakan penyempurnaan dari *semantic scale* dengan harapan agar respon yang dihasilkan dapat merupakan *intervally scaled data*. Jadi skala interval yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *bipolar adjective*. Skala yang digunakan pada rentang 1-10. Pengguna skala 1-10 skala genap untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban di tengah-tengah karena akan mempengaruhi hasil respon yang mengumpul di tengah *grey area* (Suliyanto, 2019).

Berikut merupakan gambaran pemberian skor atau nilai pada pertanyaan kuesioner penelitian ini:

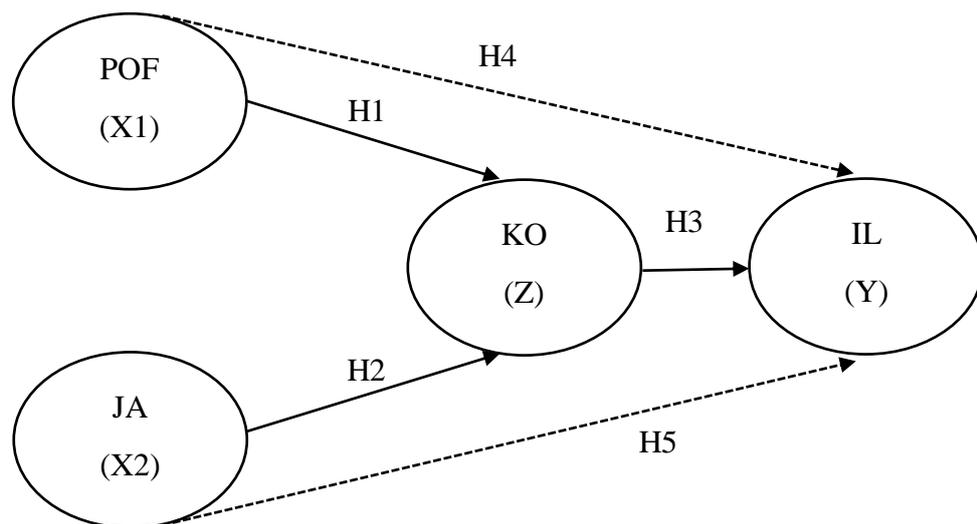


Untuk memudahkan responden dalam mengisi kuisisioner yang penulis sediakan, maka skala yang dibuat untuk seluruh variabel menggunakan ukuran sangat tidak setuju dan sangat setuju:

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

### 3.3 Model Penelitian

Dalam penelitian penulis digambarkan suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu *person organization fit*, *job ambiguity*, komitmen organisasi dan *intention to leave*. Adapun model penelitian tersebut digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. 1 Model Penelitian

### 3.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Dengan alat bantu analisis data menggunakan *software* AMOS versi 24. *Structural Equation Modeling* (SEM) dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan beberapa pendekatan yakni analisis faktor (*analysis factor*), model struktural (*structural model*), dan analisis jalur (*path analysis*).

#### 3.4.1 Pengembangan Model berbasis Teori

Langkah pertama yang dilakukan dalam pengembangan model *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah pencarian atau pengembangan

sebuah model yang memiliki justifikasi teoritis yang kuat. Setelah itu, model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemograman SEM. Model SEM ini bukanlah model yang menghasilkan kualitas, tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empiris (Ferdinand, 2014).

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

No	<i>Unobserved Variable</i>	<i>Construct</i>
1	<i>Person organization fit</i> (X1)	1. Nilai individu pekerja sesuai dengan nilai perusahaan 2. Tujuan perusahaan sesuai dengan tujuan pribadi pekerja 3. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pekerja 4. Karakteristik kepribadian pekerja sesuai dengan budaya perusahaan
2	<i>Job ambiguity</i> (X2)	1. pekerja merasakan ketidakjelasan tugas 2. Pekerja merasakan ketidakjelasan tujuan 3. Pekerja merasakan ketidakjelasan harapan atasan 4. Pekerja merasakan ketidakkonsistenan informasi yang didapat 5. Pekerja merasakan peran dan tanggung jawab yang disampaikan tidak jelas 6. Pekerja tidak mengetahui sejauh mana bisa berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
3	Komitmen Organisasi (Z)	1. Pekerja menerima nilai dan tujuan organisasi 2. Keinginan pekerja untuk tetap berada dalam organisasi 3. Keinginan bekerja keras yang dilakukan pekerja demi kepentingan perusahaan

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Penilaian dari pekerja terhadap manfaat yang diperoleh dengan tetap bersama perusahaan</li> <li>5. Kerugian yang didapat pekerja jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan</li> <li>6. Kesiapan pekerja untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang</li> <li>7. Timbal balik pekerja terhadap perusahaan</li> <li>8. Tanggungjawab pekerja atas tugas yang diberikan</li> </ul>
4	<i>Intention to leave (Y)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja memikirkan kemungkinan untuk berhenti bekerja</li> <li>2. Pekerja memikirkan bagaimana jika bekerja di tempat lain</li> <li>3. Pekerja memikirkan rencana untuk melamar pekerjaan di tempat lain</li> </ul>

---

### 3.4.2 Pengembangan Path Diagram

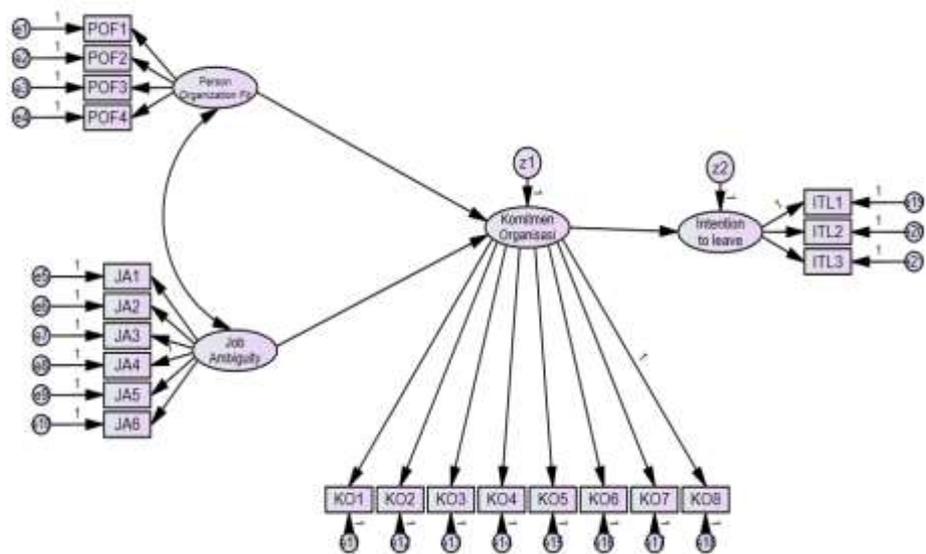
Langkah kedua melibatkan representasi visual dari model teoritis yang telah dikembangkan pada langkah pertama dalam bentuk path diagram, yang memfasilitasi visualisasi hubungan kausal yang ingin diuji. Anak panah yang lurus mengindikasikan hubungan kausal langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Di sisi lain, garis lengkung yang menghubungkan konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menandakan korelasi antara konstruk-konstruk yang disusun dalam path diagram, dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut.

1. Konstruk eksogen, juga dikenal sebagai variabel sumber atau variabel independen, dianggap sebagai variabel awal yang tidak diprediksi oleh

variabel lain dalam model dan memberikan efek pada variabel lain. Konstruk eksogen adalah konstruk yang diwakili oleh garis dengan satu ujung panah, misalnya *Person Organization Fit* dan *Job Ambiguity*.

2. Konstruk endogen, yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk lain. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, sementara konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan endogen, seperti *Intention to Leave*.
3. Variabel mediasi adalah variabel yang digunakan dalam penelitian atau analisis statistik untuk menjelaskan sebagian dari hubungan antara dua variabel lain yang berhubungan yaitu Komitmen Organisasi

Adapun pengembangan path diagram untuk penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 3. 2 Path Diagram**

### 3.4.3 Konversi Path ke Dalam Persamaan

Pada langkah ini dapat mulai mengkonversi spesifikasi model ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun akan terdiri dari dua persamaan:

1. Persamaan-persamaan Struktural (*Structural Equations*). Yaitu dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Dimana bentuk persamaannya adalah: Variabel Endogen = Variabel Eksogen + Variabel Endogen + *Error* (1). Adapun konversi model ke bentuk persamaan strukturalnya sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Model Persamaan Struktural**

<i>Person organization fit</i>	= $\beta$ Komitmen organisasi
<i>Job ambiguity</i>	= $\beta$ Komitmen organisasi
Komitmen organisasi	= $\beta$ <i>Intention to leave</i>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

2. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*Measurement Model*). Spesifikasi ini harus ditentukan variabel mana mengukur mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel (Suliyanto, 2011:273).

**Tabel 3. 4 Model Persamaan Struktural**

$X1 = \lambda_1 \text{ Person organization fit} + \varepsilon_1$	$Y1 = \lambda_1 \text{ Intention to leave} + \varepsilon_1$
$X2 = \lambda_2 \text{ Person organization fit} + \varepsilon_2$	$Y2 = \lambda_2 \text{ Intention to leave} + \varepsilon_2$
$X3 = \lambda_3 \text{ Person organization fit} + \varepsilon_3$	$Y3 = \lambda_3 \text{ Intention to leave} + \varepsilon_3$
$X4 = \lambda_4 \text{ Person organization fit} + \varepsilon_4$	$Z1 = \lambda_1 \text{ Komitmen organisasi} + \varepsilon_1$
$X5 = \lambda_6 \text{ Job ambiguity} + \varepsilon_6$	$Z1 = \lambda_2 \text{ Komitmen organisasi} + \varepsilon_2$
$X6 = \lambda_7 \text{ Job ambiguity} + \varepsilon_7$	$Z1 = \lambda_3 \text{ Komitmen organisasi} + \varepsilon_3$

$X7 = \lambda7 \text{ Job ambiguity} + \epsilon7$	$Z1 = \lambda4 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon4$
$X8 = \lambda8 \text{ Job ambiguity} + \epsilon8$	$Z1 = \lambda5 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon5$
$X9 = \lambda9 \text{ Job ambiguity} + \epsilon9$	$Z1 = \lambda6 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon6$
$X10 = \lambda10 \text{ Job ambiguity} + \epsilon10$	$Z1 = \lambda7 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon7$
	$Z1 = \lambda8 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon8$

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2024

### 3.4.4 Memilih Matriks Input dan Persamaan Model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians atau kovarians (matriks korelasi) untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Agar menggunakan matriks varians atau kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi (Ferdinand, 2014).

### 3.4.5 Kemungkinan Munculnya Identifikasi Masalah

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah yang berkaitan mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik (terdapat lebih dari satu variabel independen). Jika setiap kali estimasi dilakukan muncul masalah identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan lebih banyak konstruk.

### 3.4.6 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas ini merupakan derajat kepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Sehingga untuk mendapatkan validitas yang kita dapat melihat nilai loading yang didapat dari *standardized loading* dari setiap indikator. Indikator yang dinyatakan layak dalam menyusun konstruk variabel jika memiliki *loading factor*  $> 0.40$  (Suliyanto, 2011).

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas berarti berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau teman yang mana bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan daya yang sama pula. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji reliabilitas konstruk dan varian ekstrak, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Construct reliability} = \frac{(\sum \text{std. Loading})^2}{(\sum \text{std. Loading})^2 + \sum \varepsilon.j}$$

Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7 (Ferdinand, 2014). Ukuran reliabilitas yang kedua adalah varian ekstrak, yang menunjukkan jumlah varian dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Nilai varian ekstrak ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0,50 (Ferdinand, 2014) dengan rumus:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std. Loading}^2}{\sum \text{std. Loading}^2 + \sum \varepsilon.j}$$

### 3.4.7 Asumsi SEM

Asumsi penggunaan *Structural Equation Modeling* (SEM), untuk menggunakan hal ini diperlukan asumsi-asumsi yang mendasari penggunaannya. Asumsi tersebut diantaranya adalah:

### 1. Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama 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. Dengan menggunakan kritis nilai sebesar kurang lebih 2,58 pada tingkat signifikansi 0,01 apabila Z- value lebih besar dari nilai kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal (Suliyanto, 2011: 274).

### 2. Ukuran Sampel

Biasanya, menggunakan SEM membutuhkan sampel dalam jumlah besar. (Suliyanto, 2011: 69) mengemukakan bahwa ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah antara 100-200 sampel, atau 5 sampai 10 kali jumlah parameter tergantung dari jumlah parameter yang digunakan pada semua variabel laten. Oleh karena itu, ukuran sampel 230 data secara umum diterima sebagai sampel yang representatif dalam analisis SEM.

### 3. *Outliers*

Suatu data bisa dikatakan tidak normal dikarenakan adanya *outlier*, maka dari itu diperlukan uji *outlier*. *Outlier* merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat berbeda jauh dari skor *centroid-nya*, baik untuk variabel tunggal maupun variabel kombinasi.

Pendekatan umum untuk mendeteksi *outlier* adalah perhitungan dari *Mahalanobis distance square* ( $D^2$ ) untuk masing-masing kasus.

#### 4. *Multicollinearity dan Singularity*

Suatu model dapat secara teoritis diidentifikasi tetapi tidak dapat diselesaikan karena masalah-masalah empiris, misalnya adanya multikolinearitas tinggi dalam setiap model. Dimana perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarian sampelnya. Ketika nilai determinan kovarian matriks jauh dari nilai 0 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas dan singularitas (Suliyanto, 2011: 290)

#### 5. Data Interval

Sebaliknya data interval digunakan dalam SEM. Sekalipun demikian, tidak seperti pada analisis jalur, kesalahan model-model SEM yang eksplisit muncul karena penggunaan data ordinal. Variabel-variabel eksogenous berupa variabel-variabel dikotomi atau *dummy* dan variabel *dummy* dikategorikan tidak boleh digunakan dalam variabel-variabel *endogenous*. Penggunaan data ordinal atau nominal akan mengecilkan koefisien matriks korelasi yang digunakan dalam SEM.

### 3.4.8 Evaluasi Kinerja Goodness-of Fit

Selain itu, pada tahap ini penerapan model diuji dengan menggunakan berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Berikut adalah beberapa indikator penerapan dan *cut-off-value* untuk menguji apakah suatu model dapat diterima atau ditolak:

*Indeks Goodness-of-fit dan Cut-Off Value*

1. Jika asumsi terpenuhi, model dapat diuji dengan berbagai cara. Dalam analisis SEM, tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis tentang model. Berikut ini adalah beberapa indeks *Goodness-of-fit* dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Suliyanto, 2011).
2.  $\chi^2$  *chi square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi square*-nya rendah.
3. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi.
4. 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*.
5. 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*".
6. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
7. CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *degree of freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square*.  $\chi^2$  dibagi DF-nya disebut  $\chi^2$  relatif. Bila nilai  $\chi^2$  relatif

kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

8. TLI (*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*”.
9. 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-on-fit-index)**

<i>GOODNESS ON FIT INDEX</i>	<i>CUT-OFF-VALUE</i>
<i>X<sup>2</sup> – CHI-SQUARE</i>	Diharapkan kecil
<i>SIGNIFICANCE PROBABILITY</i>	$\geq 0.05$
<b>RMSEA</b>	$\leq 0.90$
<b>GFI</b>	$\geq 0.90$
<b>AGFI</b>	$\geq 0.90$
<b>CMIIN/DF</b>	$\leq 2.00$
<b>TLI</b>	$\geq 0.95$
<b>CFI</b>	$\geq 0.95$

Sumber: Hair et al (2019)

#### **3.4.9 Evaluasi atas Regression Weight sebagai Pengujian Hipotesis**

Evaluasi dilakukan melalui pengamatan terhadap nilai *Critical Ratio* (CR) yang dihasilkan oleh model yang identik dengan uji-t (*Cut off Value*) dalam regresi. Adapun kriteria pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: diterima jika  $C.R \leq Cut\ off\ Value$

Ho: ditolak jika  $C.R \geq Cut\ off\ Value$

Selain itu, pengujian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas ( $p$ ) untuk masing-masing nilai *Regression Weight* yang kemudian dibandingkan dengan nilai level signifikan yang telah ditentukan. Nilai level disignifikan yang telah ditentukan pada peneliti ini adalah  $\alpha = 0.05$ . Keputusan yang diambil, hipotesis penelitian diterima jika probabilitas ( $p$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$  (Ferdinand, 2014).

#### **3.4.10 Interpretasi dan Identifikasi Model**

Bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian dilakukanlah modifikasi dengan cara diinterpretasikan dan dimodifikasi (Suliyanto, 2011: 275). Memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya memodifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan. Atas keamanan untuk jumlah residual yang dihasilkan oleh model, maka modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Nilai rasional yang lebih besar atas sama dengan 2.58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

#### **3.4.11 Pengujian Mediasi**

Pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini menggunakan efek mediasi paralel dengan menggunakan pendekatan *bootstrap* (Kusnendi dan 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 di bandingkan dengan

P value 0,05.

P Value hitung  $< 0,05$  = signifikan

P Value hitung  $> 0,05$  = tidak signifikan.