BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian dan Metode yang Digunakan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Yayasan Al-Musaddadiyah yang terletak di Jl. Mayor Syamsu No. 2 Kec. Tarogong Kab. Garut.

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjawab dan mengungkap bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut. Sedangkan penelitian verifikatif untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dilakukan dengan metode *explanatory survey* terhadap unit observasi yaitu karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut.

Hubungan variabel yang akan diteliti adalah pengaruh variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan variabel etos kerja sebagai variabel terikat.

3.1.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan pelaksanaan dan analisis hasil penelitian perlu dibuat operasionalisasi variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yakni variabel eksogen dan variabel endogen. Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel eksogen adalah budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) serta etos kerja (Y1).

1. Variabel Budaya Organisasi

   Variabel budaya organisasi merupakan variabel eksogenus atau variabel independen yang mempengaruhi variabel endogenus atau dependen. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota di dalam suatu organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya. Dimensi yang terdapat dalam budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan adalah Budaya Kekuasaan (*Power Culture*), Budaya Peran (*Role Culture*), Budaya Pendukung (*Support Culture*), Budaya Prestasi (*Achievement Culture*).

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional

   Kepuasan kerja merupakan variabel variabel eksogenus kedua atau variabel independen yang mempengaruhi variabel endogenus atau dependen. Kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mencakup empat dimensi, yaitu; (1) Pengaruh Ideal, (2) Motivasi yang menginspirasi, (3) Rangsangan Intelektual, (4) Pertimbangan yang diadaptasi.

3. Variabel Etos Kerja

   Etos kerja merupakan variable endogenus atau variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Etos kerja dipandang sebagai seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Etos kerja mencakup delapan indikator, yaitu; Tekad dan Kesanggupan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja sama, Pemrakarsa, dan Kepemimpinan.

   Variabel-variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrument pengukuran dalam bentuk kuesioner yang bersifat tertutup untuk memenuhi persyaratan-persyaratan skala likert. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor yang mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka masing-masing variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing dimensi dan indicator serta skala pengukurannya. Untuk lebih jelasnya, operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel/ Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Budaya Organisasi (X1) Harrison dan Stokes (2013)	1. Budaya kekuasaan	• Imbalan • Hukuman • Keterlibatan atasan	Ordinal	1, 2 3, 4 5, 6
	2. Budaya peran	• Kejelasan struktur, peran, dan tanggung jawab • Kejelasan peraturan	Ordinal	7, 8 9, 10
	3. Budaya pendukung	• Penghargaan • Kepercayaan antar individu	Ordinal	11, 12 13, 14
	4. Budaya prestasi	• Kinerja	Ordinal	15, 16
Kepemimpinan Transformasional (X2) Northouse (2013)	1. Pengaruh Ideal	• Karisma • Keteladanan • Etika dan moralitas	Ordinal	17 18 19
	2. Motivasi yang Menginspirasi	• Motivasi	Ordinal	20, 21
	3. Rangsangan Intelektual	• Rangsangan intelektual	Ordinal	22, 23
	4. Pertimbangan yang Diadaptasi	• Bimbingan personal • Perhatian yang diberikan	Ordinal	24, 25 26
ETOS KERJA		• Tekad dan kesanggupan	Ordinal	1, 2

(Y1) Nawawi Hadari (2003)		• Prestasi kerja	Ordinal	3
		• Tanggung jawab	Ordinal	4, 5
		• Ketaatan	Ordinal	6
		• Kejujuran	Ordinal	7
		• Kerja sama	Ordinal	8
		• Pemrakarsa	Ordinal	9
		• Kepemimpinan	Ordinal	10

3.1.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dan tanggapan responden melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, kepemimpinann transformasional, dan etos kerja. Sedangkan data sekunder diambil dari data institusi pendidikan terkait pada Yayasan Al-Musaddadiyah Garut yang menjadi objek penelitian yang akan digunakan untuk mendukung hasil data primer.

Penelitian ini dilakukan pada beberapa institusi pendidikan pada Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dengan populasi sebagaimana ditunjukkan dalam table di bawah ini:

Tabel 4 Jumlah Populasi Karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut

No.	Nama Institusi Pendidikan	Jumlah
1.	Sekolah Tinggi Agama Islam Al-	24 orang

	Musaddadiyah	
2.	Sekolah Tinggi Teknologi Garut	43 orang
3.	SMK Al-Musaddadiyah	64 orang
4.	SMA Ciledug	48 orang
5.	Madrasah Aliyah Al-Musaddadiyah	23 orang
6.	SMP Ciledug	44 orang
7.	MTs Al-Musaddadiyah	25 orang
8.	RA Al-Musaddadiyah	28 orang
Total		299

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

Dalam penelitian ini digunakan teknik *proportionate stratified random sampling* karena populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014: 64). Adapun tingkat kesalahan yang digunakan penulis adalah 5% (tingkat kepercayaan 95%).

Rumus alokasi proporsional yang digunakan sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} . n$$

Dimana:

ni = Ukuran sampel menurut stratum

n = Ukuran sampel seluruhnya

Ni = Jumlah populasi menurut stratum

N = Jumlah populasi seluruhnya

Sedangkan untuk menghitung ukuran sampel seluruhnya dari jumlah populasi seluruhnya dilakukan dengan rumus Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

Sehingga dengan menggunakan rumus di atas dari jumlah populasi (N) sebesar …, dan presisi yang diharapkan 5% diperoleh ukuran sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2} = \frac{299}{1 + 299(0.05)^2} = 171.1016\ (dibulatkan\ menjadi\ 171)$$

Kemudian dicari sampel berstrata di bawah ini

Tabel 5 Jumlah Sampel Berstrata

No.	**Subjek Penelitian**	**Jumlah populasi menurut Stratum**	**Ukuran Sampel**
1.	Sekolah Tinggi Teknologi Garut	43	25
2.	Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Musaddadiyah	24	14
3.	SMK Al-Musaddadiyah	64	37
4.	SMA Ciledug	48	27
5.	Madrasah Aliyah Al-Musaddadiyah	23	13
6.	SMP Ciledug	44	25
7.	MTs Al-Musaddadiyah	25	14
8.	RA Al-Musaddadiyah	28	16
Total		299	171

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

3.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, digunakan untuk pengumpulan data dari seluruh karyawan pada institusi pendidikan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut.
2. Observasi, dilakukan terhadap sumber data sesuai dengan unit observasi/ analisis yang telah disebutkan. Hasil observasi ini diharapkan mendapatkan pemahaman lebih baik tentang permasalahan yang diteliti, dan merefleksikan dan bersikap introspeksi terhadap penelitian yang dilakukan.
3. Dokumentasi, dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/ laporan dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja.

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian social sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen.

Sebelum kuesioner didistribusikan dilakukan beberapa pengujian terlebih dahulu (*pretest*), yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Tujuan dilakukan penyebaran kuesioner awal ini adalah untuk menghilangkan keraguan peneliti terhadap indikator-indikator yang akan diukur untuk menjawab permasalahan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukut (Husein Umar, 2003; 103). Hal ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pertanyaan kuesioner cocok dengan objek yang akan diukur. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui instrument penelitian dalam mengukur apa yang diukur, sehingga instrument alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila dapat menjalankan fungsi ukurnya dan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur konstruk yang akan di ukur.

Menurut Ridgon dan Ferguson (1991) serta Doll, Xia, dan Torkzadeh (1994) dalam Sarjono (2015: 35), suatu variabel dikatakan memiliki validitas yang baik terhadap suatu konstruk laten, apabila:

- Nilai t muatan faktornya (*factor loading*) lebih besar dari nilai t kritis >= 1.96 dan
- Muatan faktor standarnya (*standardize loading factors*) >= 0.7

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama (Husein Umar, 2003; 113). Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai dari *Construct Reliability* dan *Variance Extracted* dengan rumus sebagai berikut:

$$Construct\ Reliability = \frac{(\Sigma std\ loading)^2}{(\Sigma std\ loading)^2 + \Sigma \varepsilon j}$$

$$Variance\ Extracted = \frac{\Sigma std\ loading^2}{\Sigma std\ loading^2 + \Sigma \varepsilon j} \qquad (2.2)$$

Keterangan:

std *loading* = *Standardized Loading Factor* (SLF)

εj = *Measurement error* yang dapat diperoleh dari hasil *output* Lisrel

Harir et al. (1998) dalam Sarjono (2015: 35) menyatakan bahwa sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik, apabila:

- Nilai *Construct Reliability* (CR) > 0.7 dan
- Nilai *Variance Extracted* (VE) >= 0.5.

3.2 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.1 Rancangan Analisis

Dalam menganalisis hubungan antar variable indicator, variable penelitian, dan kekeliruan pengukurannya digunakan pendekatan SEM (*Structural Equation Model*). Untuk memperoleh data variabel laten (*unobserveable variable*), setiap variable terlebih dahulu dijabarkan ke dalam indikator yang merupakan refleksi atau manifest dari konsep sehingga dapat diamati atau dapat diukur secara langsung (*observeable variable*).

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dan pengumpulan data sekunder dilakukan dalam 4 tahap yaitu *editing*, *en*try, tabulasi dan analisis data. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup menggunakan skala ordinal.

Setelah data terkumpul dan dikelompokkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk menjawab rumusan masalah (Husein Umar, 2003; 147). Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dengan menggunakan distribusi frekuensi berupa penilaian berdasarkan skor variabel penelitian yang dikategorikan sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian rentang skor sebagai berikut:

Angka 20.00% - 36.00% : Sangat rendah

Angka 36.01% - 52.00% : Rendah

Angka 52.01% - 68.00% : Sedang

Angka 68.01% - 84.00% : Tinggi

Angka 84.01% - 100% : Sangat tinggi

Sedangkan untuk pengklasifikasian analisa deskriptif atas variabel yang diteliti, dibuat persamaan istilah untuk masing-masing variabel berdasarkan rentang skornya sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi
    a. Sangat rendah : Sangat lemah
    b. Rendah: Lemah
    c. Sedang: Cukup kuat
    d. Tinggi: Kuat
    e. Sangat Tinggi: Sangat kuat
2. Kepemimpinan Transformasional
    a. Sangat rendah : Tidak baik
    b. Rendah: Kurang baik
    c. Sedang: Cukup baik
    d. Tinggi: Baik
    e. Sangat Tinggi: Sangat baik
3. Etos Kerja
    a. Sangat rendah : Sangat rendah
    b. Rendah: Rendah
    c. Sedang: Cukup tinggi

d. Tinggi: Tinggi

e. Sangat Tinggi: Sangat tinggi

Metode verifikatif untuk meneliti hubungan variabel independen dan variabel dependen yaitu hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan Yayasan Al-Musaddadiyah Garut dengan menggunakan pendekatan metode SEM (*Structural Equation Model*)

Untuk lebih jelasnya rancangan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 6 Rancangan Alat Analisis Penelitian

No.	Tujuan Penelitian	Alat Analisis
1.	Memperoleh hasil kajian atas budaya organisasi dan kepemimpinan serta etos kerja	*Cross tabulation* (Analisis Deskriptif)
2.	Memperoleh hasil kajian atas korelasi budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional	SEM
3.	Memperoleh hasil kajian atas pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja	
4.	Memperoleh hasil kajian atas pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja	
5.	Memperoleh hasil kajian atas pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap etos kerja	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2016

3.2.2 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik F untuk menguji hipotesis secara simultan dan uji statistik t untuk menguji hipotesis secara parsial. Untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik sebagai berikut:

Hipotesis pertama:

$H_0 : \xi_1 = 0 \rightarrow$ Budaya organisasi kuat

$H_1 : \xi_1 \neq 0 \rightarrow$ Budaya organisasi cukup kuat

$H_0 : \xi_2 = 0 \rightarrow$ Kepemimpinan transformasional baik

$H_1 : \xi_2 \neq 0 \rightarrow$ Kepemimpinan transformasional cukup baik

$H_0 : \eta_1 = 0 \rightarrow$ Etos kerja tinggi

$H_1 : \eta_1 \neq 0 \rightarrow$ Etos kerja cukup tinggi

Hipotesis kedua:

$H_0 : \xi_1\xi_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepemimpinan transformasional

$H_1 : \xi_1\xi_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepemimpinan transformasional

Hipotesis ketiga:

$H_0 : \xi_1\eta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap etos kerja

$H_1 : \xi_1\eta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh antara budaya organisasi etos kerja

Hipotesis keempat:

H_0 : $\xi_2\eta_1 = 0$ → Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja

H_1 : $\xi_2\eta_1 \neq 0$ → Terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja

Hipotesis kelima:

H_0 : $\xi_1\xi_2\eta_1 = 0$ → Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja

H_1 : $\xi_1\xi_2\eta_1 \neq 0$ → Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif dan dilanjutkan dengan pembahasan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yaitu teknik analisis model persamaan struktural atau lazim dikenal dengan sebutan SEM (*Structural Equation Model*), Latent Variable Analysis atau LISREL (*Linear Structural Relationship*) (Sugiyono, 2014: 323). Dengan menggunakan analisis SEM maka akan diketahui indikator mana yang paling besar memberikan kontribusi terhadap variable latent.

Dalam analisis SEM ada beberapa asumsi yang perlu dipenuhi. Joreskog & Sorbom (1993; 112) mengemukakan asumsi utama SEM sebagai berikut:

> "The fundamental assumption in SEM is that the error term in each realationship is incorrelated with all independent constructs".

Hair et.al, (1998: 601) mengemukakan tiga asumsi utama SEM sebagai berikut: (1) observasi data atau sampel bersifat independen, (2) sampel diambil secara random, dan (3) hubungan antar variable bersifat linier

Dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan model persamaan *structural* atau *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu merupakan salah satu teknik multivariate yang memeriksa rangkaian hubungan ketergantungan antar variable. SEM dapat digunakan untuk menganalisis secara sekaligus variable indicator, variable laten, dan kekeliruan pengukurannya. Dengan SEM dapat dianalisis persamaan pengukuran, persamaan structural dan hubungan dua arah.

Dengan memperhatikan langkah-langkah yang dikemukakan Hair et.al, (1988; 592-614) dalam Sugiyono (2014: 334) dalam mengaplikasikan SEM, maka dalam penelitian ini dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Merumuskan Model Berbasis Teori**

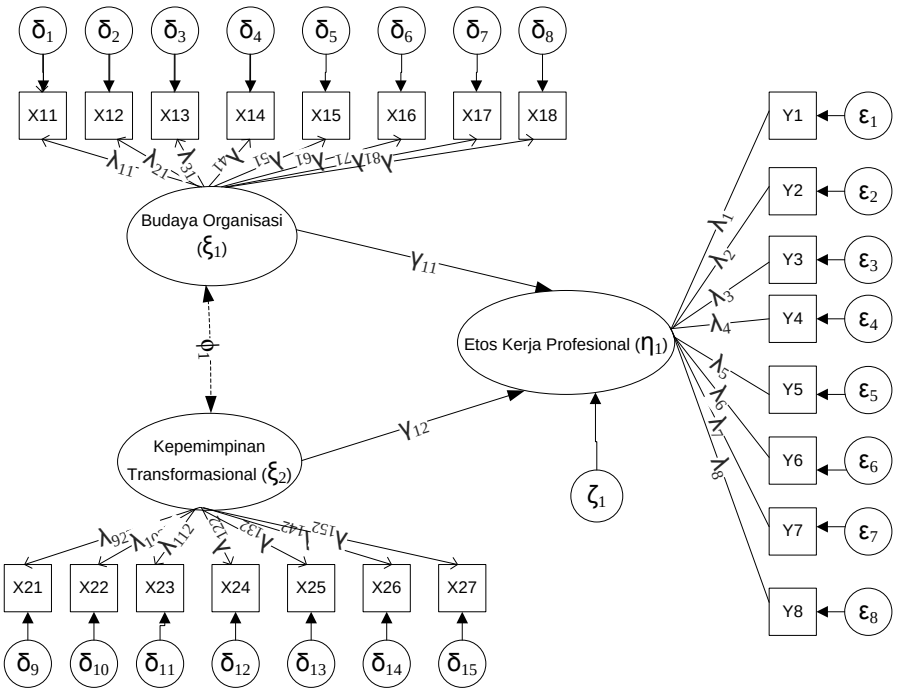
   Ada dua prinsip dasar dalam SEM, yaitu: 1) menganalisis hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen, dan 2) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator variabel laten. Kegiatan dalam langkah pertama ini adalah mengembangkan suatu model berdasarkan kajian teoritis. Pada tahap ini model teoritis dikembangkan sesuai dengan model yang akan diamati yang mana hal ini sudah tersermin dalam kerangka pemikiran.

2. **Mengkonstruksi Diagram Jalur**

   Setelah model berhasil dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah meragakan model yang hendak diuji ke dalam bentuk diagram jalur lengkap

(*full path diagram*), yang disebut sebagai Basic Model (Joreskog dan Sorbom, 1993; 87). Mengacu pada kerangka pemikiran dan operasionalisasi variable penelitian, maka gambar di bawah ini meragakan diagram jalur lengkap model pengukuran dan model struktural pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap etos kerja.

Gambar 4 Model Struktural Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Transformasional terhadap Etos kerja



3. Merumuskan Persamaan

Setelah diagram jalur dibuat, selanjutnya dapat dibentuk model pengukuran dan model struktural dari variabel yang dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 7 Persamaan Model Pengukuran Variabel X

Exogenus Indicator	**Exogenus Construct**			**Error**
X_{11} (Imbalan)	=	$\lambda_{11}\xi_1$	+	δ_1
X_{12} (Hukuman)	=	$\lambda_{21}\xi_1$	+	δ_2
X_{13} (Keterlibatan atasan)	=	$\lambda_{31}\xi_1$	+	δ_3
X_{14} (Kejelasan struktur, peran, dan tanggung jawab)	=	$\lambda_{41}\xi_1$	+	δ_4
X_{15} (Kejelasan peraturan)	=	$\lambda_{51}\xi_1$	+	δ_5
X_{16} (Penghargaan)	=	$\lambda_{61}\xi_1$	+	δ_6
X_{17} (Kepercayaan antar individu)	=	$\lambda_{71}\xi_1$	+	δ_7
X_{18} (Kinerja)	=	$\lambda_{81}\xi_1$	+	δ_8
X_{21} (Karisma)	=	$\lambda_{12}\xi_2$	+	δ_9
X_{22} (Keteladanan)	=	$\lambda_{22}\xi_2$	+	δ_{10}
X_{23} (Etika dan moralitas)	=	$\lambda_{32}\xi_2$	+	δ_{11}
X_{24} (Motivasi)	=	$\lambda_{42}\xi_2$	+	δ_{12}
X_{25} (Rangsangan intelektual)	=	$\lambda_{52}\xi_2$	+	δ_{13}
X_{26} (Bimbingan personal)	=	$\lambda_{62}\xi_2$	+	δ_{14}
X_{27} (Perhatian yang diberikan)	=	$\lambda_{72}\xi_2$	+	δ_{15}

Sumber: Pengolahan Data 2016

Tabel 8 Persamaan Model Pengukuran Variabel Y

Endogenus Indicator	**Endogenus Construct**			**Error**
Y_1 (Tekad dan kesanggupan)	=	$\lambda_1\eta_1$	+	ε_1
Y_2 (Prestasi kerja)	=	$\lambda_2\eta_1$	+	ε_2
Y_3 (Tanggung jawab)	=	$\lambda_3\eta_1$	+	ε_3
Y_4 (Ketaatan)	=	$\lambda_4\eta_1$	+	ε_4
Y_5 (Kejujuran)	=	$\lambda_5\eta_1$	+	ε_5
Y_6 (Kerja sama)	=	$\lambda_6\eta_1$	+	ε_6

Y_7 (Pemrakarsa)	=	$\lambda_7\eta_1$	+	ε_7
Y_8 (Kepemimpinan)	=	$\lambda_8\eta_1$	+	ε_8

Adapun persamaan SEM/ LISREL adalah sebagai berikut:

Persamaan *endogenus constructs*: $Y = \lambda_y\eta + \varepsilon$

Persamaan *exogenus constructs*: $X = \lambda_x\xi + \delta$

Persamaan *structural model*: $\eta = \Gamma\xi + \zeta$

Tabel 9 Keterangan Simbol Persamaan Model

Simbol		Keterangan	Nama
X	=	Exogenous indikator	-
δ	=	Measurement Error Exogenus Indikator	Delta
Y	=	Endogenous indikator	-
ε	=	Measurement Error Endogenous Indikator	Epsilon
ξ	=	Exogenus Latent variable	Ksi
η	=	Endogenous Latent variable	Eta
λ, Λ		Koefisien pengaruh langsung antara latent variable dengan indikatornya	Lamda
γ, Γ	=	Koefisien pengaruh langsung antara Exogenus Latent variable dan Endogenous Latent variable	Gamma
β	=	Koefisien pengaruh langsung diantara dua Endegonous latent variable	Beta
Φ	=	Korelasi diantara Exogenus	Phi

		Latent variable	
ζ	=	Error pada Endogenous Latent variable	Zeta

Sumber: Ghozali (2008: 22)

4. Menentukan Matriks Data Input

Model persamaan struktural umumnya menggunakan matriks kovarian dan matriks korelasi sebagai dasar analisis atau sebagai input datanya. Matriks kovarians memiliki kelebihan daripada matriks korelasi dalam memberikan validitas perbandingan antar populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda. Namun demikian interpretasi hasil akan lebih sulit menggunakan matriks kovarian disbanding matriks korelasi, karena nilai koefisien harus diinterpretasikan berdasarkan unit pengukurannya sehingga tidak dapat langsung diperbandingkan sebagaimana halnya pada matriks korelasi. Oleh karena itu, pada penelitian ini data input yang digunakan adalah matriks korelasi, agar lebih mudah untuk diinterpretasikan. Prosedur untuk mempersiapkan matriks korelasi adalah sebagai berikut:

a. Menghitung besarnya hubungan antar *observed variable* (indikator) baik variable X maupun variable Y dengan menggunakan koefisien korelasi dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\left(\sum XY\right) - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left(N\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)^2\left(N\left(\sum Y^2\right) - \left(\sum Y\right)^2\right)\right)}}$$

b. Menyiapkan input matriks korelasi antar *observed variable* (indikator) untuk dianalisis

5. Uji Kesesuaian Model

Yang dimaksud dengan kesesuaian adalah kesesuaian antara struktur matriks varians-kovarians model teoritis dengan struktur matriks varians-kovarians model empiris. Jika kedua matriks tersebut identik, maka model teoritis tersebut dapat disimpulkan diterima secara sempurna.

Evaluasi model persamaan structural dapat dilakukan secara deskriptif yang dikenal sebagai indeks kecocokan (*goodness of fit indices*, GOF) (Hair, Anderson, Tatham, dan Black, 1998; 622).

Menurut Sarjono (2015) pengujian kecocokan model pada *structural equation modeling* menggunakan beberapa kriteria penilaian, diantaranya adalah (1) *absolute fit measure*, mengukur kecocokan model secara keseluruhan, baik model pengukuran maupun model struktural, (2) *incremental fit measures* adalah ukuran yang digunakan untuk membandingkan model yang diajukan dengan model lain yang dispesifikasi oleh peneliti, dan (3) *parsimonious fit measures* digunakan untuk melakukan *adjustment* terhadap pengukuran kecocokan untuk dapat diperbandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda.

Berikut penjelasan dari masing-masing uji kecocokan model tersebut:

Tabel 10 Uji Kecocokan Mutlak

Ukuran Derajat Kecocokan	**Tingkat Kecocokan yang Diterima**
Uji Chi-square	Chi-square adalah ukuran untuk mengevaluasi fit-nya model secara keseluruhan dan menilai besarnya perbedaan antara sampel dan matriks kovarians (Hu, Bentler dan Kano, 1992). Model dikatakan fit sempurna jika nilai chi-squarenya nol.
Goodness of Fit Index (GFI)	GFI diciptakan oleh Joreskog dan Sorbom sebagai alternatif dari uji Chi-square dan menghitung proporsi varians yang dicatat oleh kovarians populasi yang diperkirakan. GFI menunjukkan tingkat ketepatan suatu model dalam menghasilkan matriks kovarians yang teramati. Model dianggap fit jika nilai GFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (GFI>=0.9).
Root Mean Square Residual (RMSR)	RMSR merupakan rata-rata residual antara matriks kovarians/ korelasi yang teramati dengan hasil estimasi. Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), model dianggap good fit jika nilai RMSR kurang dari 0.05 (RMSR<0.05).
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	RMSEA digunakan untu mengukur penyimpangan nilai parameter suatu model dengan matriks kovarians populasinya (Browne dan Cudeck, 1993). Suatu model dikatakan close fit jika memiliki nilai RMSEA kurang dari atau sama dengan 0.05 (RMSEA <=0.05) dan suatu model dikatakan good fit jika memiliki nilai RMSEA 0.05<=RMSEA<=0.08.
Expected Cross Validation Index (ECVI)	ECVI digunakan untuk menilai kecocokan suatu model dengan sampel tunggal apabila diduplikasikan dengan data lain (cross validated) dengan ukuran sampel dan populasi yang sama. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai ECVI yang kecil. Model yang nilai ECVI nya lebih rendah daripada nilai ECVI yang diperoleh pada saturated model dan independence model,

	mengindikasikan bahwa model adalah fit (Byrne, 1998).
NonCentrality Parameter (NCP)	Menurut Yamin dan Kurniawan (2009), NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang dari Chi-square. Penilaian NCP didasarkan pada perbandingan dengan model lain. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai NCP yang semakin kecil.
Scaled NCP (SNCP)	SNCP merupakan NCP yang dinyatakan dalam bentuk rata-rata perbedaan setiap observasi untuk melakukan perbandingan antar model. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai SNCP yang semakin kecil.

Sumber: Sarjono (2015: 32)

Tabel 11 Uji Kecocokan Inkremental

Ukuran Derajat Kecocokan	**Tingkat Kecocokan yang Diterima**
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	AGFI merupakan modifikasi dari GFI untuk *degree of freedom* dalam model. Suatu model dikatakan good fit apabila memiliki AGFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (AGFI>=0.09) dan dikatakan fit marginal jika memiliki 0.8<=AGFI<=0.9).
Tucker Lewis Index (TLI)	TLI dikenal juga dengan *Non Normed Fit Index* (NNFI) digunakan untuk mengevaluasi analisis faktor. Suatu model dikatakan good fit jika nilai TLI lebih besar atau sama dengan 0.9 (TLI>=0.9) dan dianggap fit marginal jika 0.8<=TLI<=0.9.
Normed Fit Index (NFI)	Nilai NFI merupakan besarnya ketidakcocokan antara model yang menjadi target dengan model dasar. Nilai NFI berkisar antara 0 sampai 1. Suatu model dikatakan good fit apabila memiliki nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (NFI>=0.9) dan dikatakan fit marginal

	jika 0.8<=NFI<=0.9.
Incremental Fit Index (IFI)	Nilai IFI berkisar antara 0 sampai 1. Suatu model dikatakan good fit jika memiliki nilai IFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (IFI>=0.9) dan dikatakan fit marginal jika 0.8<=IFI<=0.9.
Comparative Fit Index (CFI)	CFI merupakan bentuk revisi dari NFI yang memperhiungkan ukuran sampel. Nilai CFI berkisar antara 0 sampai 1. Suatu model dikatakan good fit jika memiliki nilai IFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (CFI>=0.9) dan dikatakan fit marginal jika 0.8<=CFI<=0.9.
Relative Fit Index (RFI)	Nilai RFI berkisar antara 0 sampai 1. Suatu model dikatakan good fit jika memiliki nilai RFI lebih besar atau sama dengan 0.9 (RFI>=0.9) dan dikatakan fit marginal jika 0.8<=RFI<=0.9.

Sumber: Sarjono (2015: 32)

Tabel 12 Uji Kecocokan Parsimoni

Ukuran Derajat Kecocokan	**Tingkat Kecocokan yang Diterima**
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	Semakin tinggi nilai PNFI, maka kecocokan suatu model akan semakin baik.
Parsimonious Goodness of Fit Index (PNFI)	Semakin tinggi nilai PGFI, maka kecocokan suatu model akan semakin baik.
Akaike Information Criterion (AIC)	Nilai AIC yang lebih kecil daripada AIC model saturated dan independence berarti memiliki model fit yang lebih baik.
Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)	Nilai CAIC yang lebih kecil daripada CAIC model saturated dan independence berarti memiliki model fit yang lebih baik.

Criteria N (CN)	Suatu model dikatakan cukup merepresentasikan sampel data apabila memiliki nilai CN lebih dari 200 (CN>200).
Normed Chi-square	Normed Chi-square merupakan rasio antara chi-square dengan df (degree of freedom). Nilai yang disarankan: batas bawah 1.0; batas atas 2.0 atau 3.0 dan yang lebih longgar 5.0.

Sumber: Sarjono (2015: 32)