

PENELITIAN MADYA

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN DINILAI
DARI *HYGIENE FACTOR* DAN *MOTIVATION FACTOR* DENGAN
METODE *SECOND ORDER CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS*
(Studi Kasus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)**



Disusun Oleh :

**Bambang Ruswandi, M.Stat
NIDN. 0305108301**

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

2014

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian Individu yang berjudul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dinilai Dari *Hygiene Factor Dan Motivation Factor Dengan Metode Second Order Confirmatory Factor Analysis***”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan baik dalam penyusunan maupun dalam analisis yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar penulis dapat memperbaiki dan meningkatkan kemampuan diri di masa yang akan datang. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan arahan, dukungan dan bantuan.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini yang masih harus diperbaiki. Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Ciputat, November 2014

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi dari dimensi *Hygiene Factor* dan dimensi *Motivation Factor* dalam mengukur variabel kepuasan kerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis faktor konfirmatori dua tahap yang merupakan submodel dari model persamaan struktural, hal ini dikarenakan tidak semua faktor diukur oleh indikator melainkan terdapat faktor dari faktor. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang tidak diukur oleh indikator namun dapat dijelaskan oleh dimensi kepuasan kerja karyawan yaitu *Hygiene Factor* yang diukur dengan 12 indikator dan *Motivation Factor* yang diukur dengan 6 indikator.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei terhadap 200 responden yang merupakan karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* dengan pengalokasian ukuran sampel ke setiap unit kerja (strata) adalah disproporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model analisis faktor konfirmatori dua tahap yang dikembangkan dalam penelitian ini memiliki *goodness of fit* yang cukup baik. Dimensi *Hygiene Factor* dengan 12 indikator dapat menjelaskan sebesar 58.25%. Sedangkan dimensi *Motivation Factor* dengan 6 indikator dapat menjelaskan sebesar 68.87%. Untuk model struktural, dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 63.10% dan dimensi *Hygiene Factor* merupakan dimensi yang memberikan kontribusi terbesar dalam mengukur kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan, *Hygiene Factor*, *Motivation Factor*, Konfirmatori analisis, karyawan.

ABSTRACT

Mathematical Studies Program Faculty of Science and Technology is currently opening two majors concentration is the concentration of statistics and informatics which began in the fifth semester. During this election concentrations only in consultation with the academic adviser and the interests of the students themselves. In addition to student interests and desires in choosing a concentration, of course subjects-courses taken in previous semesters also determine the ability of students to follow the lecture material at concentrations majors. It was therefore considered necessary to carry out more in-depth assessment of the other variables in this case are the subjects - subjects that have been taken in semester one to four concentrations to determine the selection of statistics or informatics.

If the determination of the concentration of the election is declared majors in statistics, then one of the appropriate statistical analysis techniques are two group discriminant analysis. Discriminant analysis is a multivariate technique used to predict and explain the dependent variable in the form of data nonmetrik by a set of independent variables in the form of metrics data.

Based on the analysis, the variables of the 16 subjects tested, only four subjects that become a differentiator in the selection of variables, namely concentration of Discrete Mathematics, Mathematical Statistics, Numerical Methods and Ordinary Differential Equations. The fourth course that will be used for the selection of the discriminant model to predict the concentration of statistics or informatics. The subjects who had the greatest influence on the selection of the concentration of Mathematical Statistics (0.628), Numerical Methods (0.423), Ordinary Differential Equations (0.220) and Discrete Mathematics (0.142). Classification results with the model obtained discriminant analysis, the analysis of data obtained sample accuracy value of 64.37 %. While the holdout sample for the data obtained at 70.97 % accuracy.

Keywords: Classification, Discriminant Analysis, Concentration, Statistics, Informatics

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. <i>Hygiene Factor</i> dan <i>Motivation Factor</i>	7
2.2. Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap	8
2.3. Tahapan Permodelan Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap .	11
2.3.1 Membangun Model Berbasis Teori	11
2.3.2 Menciptakan Diagram Jalur	11
2.3.3 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan	12
2.3.4 Menentukan Matriks Input dan Estimasi Model	12
2.3.5 Penilaian Identifikasi Model	18
2.3.6 Evaluasi Kesesuaian Model	19
2.3.7 Interpretasi dan Modifikasi Model	26
2.4 Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	26
2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei	28

2.5.1 Uji Validitas	28
2.5.2 Uji Reliabilitas	29
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Objek Penelitian	31
3.2. Teknik Sampling dan Ukuran Sampel Penelitian	31
3.3. Pilot Survei	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Operasionalisasi Variabel	33
3.6. Pemodelan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	35
3.6.1 Membangun Model Berbasis Teori	35
3.6.2 Menciptakan Diagram Jalur	36
3.6.3 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan	37
3.6.4 Evaluasi Kesesuaian Model Pengukuran	39
3.6.5 Evaluasi Kesesuaian Model Struktural	40
3.7. Sistematika Pemecahan Masalah	41
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Pendahuluan	43
4.2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei	43
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	45
4.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Hygiene Factor</i>	45
4.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Motivation Factor</i>	52
4.4. Hasil Permodelan Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap	55
4.4.1. Hasil Identifikasi Model	56
4.4.2. Hasil Estimasi Parameter dan Path Diagram	57
4.4.3. Evaluasi Model Pengukuran	58
4.4.4. Evaluasi Model Keseluruhan atau Struktural	60
4.4.5. Analisis Model Pengukuran <i>Hygiene Factor</i>	62
4.4.6. Analisis Model Pengukuran <i>Motivation Factor</i>	65
4.4.7. Analisis Model Pengukuran <i>Satisfaction</i>	67

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
ANGGARAN DANA PENELITIAN	71
LAMPIRAN.....	72
CURRICULUM VITAE	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei	44
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Indikator HF1	45
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Indikator HF2	46
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Indikator HF3	46
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Indikator HF4	47
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Indikator HF5	47
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Indikator HF6	48
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Indikator HF7	48
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Indikator HF8	49
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Indikator HF9	50
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Indikator HF10	50
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Indikator HF11	51
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Indikator HF12	51
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Indikator MFI	52
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Indikator MF2	53
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Indikator MF3	53
Tabel 4.17	Distribusi Frekuensi Indikator MF4	54
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Indikator MF5	54
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Indikator MF6	55
Tabel 4.20	Pengujian Validitas Model Pengukuran	58
Tabel 4.21	Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran	59
Tabel 4.22	Nilai Kesesuaian Model Keseluruhan	61
Tabel 4.23	Nilai <i>Standardized Loading</i> Indikator Terhadap Dimensi <i>Hygiene Factor</i>	62
Tabel 4.24	Nilai <i>Standardized Loading</i> Indikator Terhadap Dimensi <i>Motivation Factor</i>	65
Tabel 4.25	Nilai <i>Standardized Loading</i> Dimensi Terhadap Variabel <i>Satisfaction</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Jalur	36
Gambar 3.2 Diagram Alur Sistematika Pemecahan Masalah	42
Gambar 4.1 Path Diagram Hasil Estimasi Parameter	57

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perhitungan Ukuran Sampel Penelitian	75
Lampiran 2. Bentuk Kuesioner Penelitian Utama	76
Lampiran 3. Analisis Reliabilitas Model Pengukuran	78
Lampiran 4. Syntak dan Output LISREL untuk Menaksir Model Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan merupakan asset utama yang dimiliki oleh organisasi *profit oriented* yang harus dipelihara demi tercapainya tujuan serta sasaran organisasi. Diantara sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan memiliki nilai yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan perencana, pengendali dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan.

Menjaga tampilan (*performance*) kerja karyawan untuk senantiasa memiliki semangat kerja yang tinggi, ulet dalam bekerja serta bekerja dengan produktif agar diperoleh output yang maksimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif adalah hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. *Performance* kerja yang tinggi akan tercapai apabila karyawan memiliki kepuasan kerja, sebab kepuasan kerja akan mengarahkan pekerja kearah tampilan kerja yang lebih produktif (Hawthorne dalam Milton, 1981). Pada prinsipnya, karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha untuk selalu memperbaiki *performance* kerjanya. Sedangkan karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga akan bekerja dengan terpaksa dan tidak serius yang akan berdampak terhadap kuantitas maupun kualitas output yang dihasilkan.

Kemajuan perusahaan dapat ditandai oleh gejala kepuasan kerja yang tinggi diantara para karyawannya. Menurut Milton (1981), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, Milton (1981) menyatakan bahwa reaksi efektif karyawan terhadap pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis karyawan oleh pekerjaannya. Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Kesenjangan antara yang diterima

karyawan dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg (Hasibuan, 2007), dapat disimpulkan bahwa terdapat dua hal yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yaitu kondisi *Hygiene factor* dan *Motivation factor*. Faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik berkaitan dengan keadaan pekerjaan, meliputi : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama serta adanya jaminan sosial. Faktor *motivation* merupakan faktor intrinsik yang dapat memotivasi kerja seseorang, meliputi : tantangan tugas, penghargaan atau hasil kerja yang baik, peluang untuk menciptakan kemajuan, pertumbuhan pribadi dan pengembangan.

Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta adalah salah satu universitas terkemuka yang ada di Indonesia. UIN Syarif Hidayatullah menjadi salah satu parameter dari universitas lain terutama Universitas Islam lain yang berada dalam naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Saat ini, UIN Syahid mulai menjadi pilihan utama dari pada calon mahasiswa yang akan mendaftar di perguruan tinggi. Hal ini dimulai dari mulai dibukanya program-program studi yang berbasis ilmu umum dengan dibukanya program Konversi UIN pada tahun 2000. UIN Syahid yang dulunya identik dengan hanya mempelajari ilmu-ilmu agama, kini berubah menjadi universitas yang mampu bersaing dengan universitas lain baik dalam maupun luar negeri. Hal ini tentunya tidak lepas dari pengintegrasian ilmu agama dengan ilmu sains yang menjadi keunggulan dibandingkan universitas-universitas lainnya. Sampai saat ini UIN Syahid memiliki lima fakultas umum diantaranya Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Kedokteran, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Terlebih saat ini UIN Syahid menargetkan menjadi *World Class University*.

Semakin tingginya animo masyarakat untuk kuliah di UIN Syahid, tentunya harus juga diimbangi dengan kinerja dan kesiapan dari para karyawannya. Pelayanan yang diberikan oleh para karyawan terhadap menjadi

salah satu pendukung dalam menciptakan suasana perkuliahan yang kondusif sehingga dapat dihasilkan sumber daya yang berkualitas. Hal ini tentunya tidak bisa dilepaskan dari kebijakan yang diterapkan oleh atasan dalam hal ini rektorat, dekatan, dan jajaran lainnya. Jika kebijakan yang diterapkan dapat memuaskan karyawannya maka hal ini akan berdampak positif terhadap pelayanan yang diberikan terhadap mahasiswa. Demikian pun sebaliknya jika kebijakan yang diterapkan tidak memuaskan karyawan maka secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada pelayan terhadap mahasiswa. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh universitas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Baru-baru ini universitas menerapkan kebijakan penilaian kinerja pegawai dalam program penerapan remunerasi. Seharusnya hal dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Upaya untuk memperbaiki serta meningkatkan *performance* kerja karyawan agar bekerja lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas output yang dihasilkan melatarbelakangi untuk dilakukannya penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ilmu sosial dan psikologi, variabel yang diteliti pada umumnya bersifat multidimensional dan tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi diukur melalui indikator sebagai manifest dari variabel yang hendak diukur. Demikian pula halnya dalam penelitian kepuasan kerja karyawan. Variabel terukur pada penelitian ini diperoleh dari responden melalui teknik koleksi data yang dilakukan dalam bentuk survei dengan alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Dalam penelitian kepuasan kerja karyawan terdapat dua buah dimensi yang menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan, diantaranya: *Hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *Motivation factor* (faktor instrinsik). Masing-masing dimensi diukur oleh beberapa indikator. Analisis statistik yang tepat digunakan untuk mengevaluasi kontribusi dimensi (*Hygiene factor* dan *Motivation factor*) dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja dan mengevaluasi kontribusi dari setiap indikator dalam mengukur dimensinya masing-masing (*Hygiene factor* atau *Motivation factor*) adalah analisis faktor konfirmatori dua tahap (*Second Order Confirmatory Factor Analysis*).

Berdasarkan latarbelakang di atas, penulis mencoba mengkaji lebih mendalam mengenai analisis kepuasan kerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang dinilai dari *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dengan Metode *Second Order Confirmatory Factor Analysis*.

1.2 Permasalahan Penelitian

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kontribusi dari setiap indikator dalam mengukur dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* ?
2. Bagaimana kontribusi dari dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dalam mengukur kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana model kepuasan kerja karyawan yang dinilai dari *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap indikator dalam mengukur dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor*.
2. Mengetahui seberapa besar kontribusi dari dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dalam mengukur kepuasan kerja karyawan.
3. Mendapatkan model kepuasan kerja karyawan yang dinilai dari *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor*.

1.4 Manfaat dan Kontribusi Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi baik bagi pihak universitas maupun bagi penulis. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas, dengan diperolehnya informasi mengenai kontribusi indikator serta dimensi dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan, dapat dijadikan sebagai landasan pihak universitas dalam merumuskan kebijakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas

kerja karyawan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada pelayanan terhadap mahasiswa.

2. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui kekuatan dan kelemahan dari apa yang dirasakan oleh karyawan, sehingga diharapkan dapat memberikan masukan pada pihak universitas untuk dapat memberikan perhatian lebih kepada para karyawan agar menghasilkan kinerja yang profesional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Hygiene Factor dan Motivation Factor*

Teori *Hygiene Factor dan Motivation Factor* dikembangkan oleh **Frederick Irving Herzberg** (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Faktor *Hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu pekerjaan, tetapi berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja (*Dissatisfier*). Sehingga faktor *hygiene* tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi tapi lebih kepada menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya ketidakpuasan. Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik). Faktor-faktor dalam *hygiene* adalah : Gaji, upah dan tunjangan lainnya, Kebijakan perusahaan dan administrasi, Hubungan baik antar pribadi, Kualitas pengawasan, Keamanan pekerjaan, Kondisi kerja, Keseimbangan kerja dan hidup.

Faktor motivator adalah faktor-faktor yang langsung berhubungan dengan isi pekerjaan (*Job Content*) atau faktor-faktor intrinsik. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan. *Motivation Factor* ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan;

berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. faktor-faktor yang termasuk di sini adalah: *Working condition* (kondisi kerja), *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), *Company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya), *Supervision technical* (teknik pengawasan), *Job security* (perasaan aman dalam bekerja).

2.2. Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap

Analisis faktor konfirmatori merupakan salah satu jenis analisis faktor yang bertujuan untuk mengkonfirmasi struktur faktor dari sekumpulan variabel yang diobservasi. Pada analisis faktor konfirmatori, sebelumnya telah ditetapkan suatu pola hubungan antara variabel yang diobservasi dan variabel laten yang mendasarinya secara apriori yang didasarkan pada pengetahuan dari teori serta penelitian empirik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis konfirmatori, struktur yang tepat dari model faktor berdasarkan beberapa teori telah dihipotesiskan (Sharma, 1996). Pada prinsipnya, analisis faktor konfirmatori tidak dimaksudkan untuk menghasilkan model melainkan untuk menguji atau mengkonfirmasi model pengukuran yang dikembangkan atas dasar kajian teoritis tertentu (Sharma, 1996).

Higher order factor analysis merupakan suatu pola hubungan antara variabel observasi (indikator) dan variabel laten, dimana variabel laten mempengaruhi secara langsung variabel observasi dan variabel observasi tersebut dipengaruhi oleh variabel laten lainnya yang tidak memiliki efek langsung pada variabel observasi tersebut (Bollen, 1989).

Persamaan untuk model *higher order factor analysis* adalah sebagai berikut (Bollen, 1989):

$$\boldsymbol{\eta} = \boldsymbol{\beta}\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\Gamma}\boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\zeta} \quad (2.1)$$

$$\mathbf{y} = \boldsymbol{\Delta}_y\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon} \quad (2.2)$$

Asumsi : $\boldsymbol{\xi}$ dan $\boldsymbol{\zeta}$ tidak berkorelasi

$\boldsymbol{\eta}$ dan $\boldsymbol{\varepsilon}$ tidak berkorelasi

Second order confirmatory factor analysis merupakan model pengukuran yang terdiri dari dua tingkat (Wijanto, 2008). Tingkat pertama adalah sebuah *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel observasi sebagai indikator-indikator dari variabel laten terkait. Tingkat kedua adalah sebuah *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel laten pada tingkat kedua.

Pada model dua tahap (*second order*) terdapat dua karakteristik unik (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Pertama, faktor tahap kedua menjadi variabel laten eksogen, dan faktor tahap pertama menjadi variabel laten endogen. Kedua, tidak terdapat variabel observasi pada faktor tahap kedua. Pada analisis faktor dua tahap, variabel laten eksogen (ξ) tidak memiliki model pengukuran, sehingga variabel laten eksogen (ξ) langsung dijelaskan oleh variabel laten endogen (η) dan karena tidak terdapat hubungan kausalitas antar variabel laten endogen (η), maka $\beta\eta$ dihilangkan dari persamaan (2.1). Sehingga persamaan untuk model *second order factor analysis* menjadi :

$$\begin{aligned} \underset{mx1}{\eta} &= \underset{mxn}{\Gamma} \underset{nx1}{\xi} + \underset{mx1}{\zeta} \\ \underset{px1}{y} &= \underset{pxm}{\Delta_y} \underset{mx1}{\eta} + \underset{px1}{\varepsilon} \end{aligned} \quad (2.3)$$

Asumsi : ξ dan ζ tidak berkorelasi

η dan ε tidak berkorelasi

Keterangan :

- η vektor variabel laten endogen berukuran mx1
- y vektor variabel observasi endogen berukuran px1
- ξ vektor variabel laten eksogen berukuran nx1
- Δ_y matriks *loading factor* orde pertama berukuran pxm
- Γ matriks *loading factor* orde kedua berukuran mxn
- ζ vektor kekeliruan pengukuran variabel laten endogen berukuran mx1
- ε vektor kekeliruan pengukuran variabel observasi endogen berukuran px1

2.3 Tahapan Permodelan Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap

Untuk menjamin model telah terspesifikasi dengan benar, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui dalam pengerjaan analisis faktor konfirmatori (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998), yaitu :

2.3.1 Membangun Model Berbasis Teori

Tahap pertama di dalam permodelan analisis faktor konfirmatori adalah membangun model berdasarkan teori atau konsep. Pada dasarnya tahapan ini merupakan suatu proses formulasi teori-teori. Pada tahap ini telah berhasil menspesifikasikan sebuah model yang menunjukkan hubungan di antara variabel-variabel yang akan dianalisis. Melalui tahapan membangun model berbasis teori telah diidentifikasi :

1. Variabel-variabel laten yang terdapat dalam penelitian.
2. Variabel-variabel observasi (indikator).
3. Hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti.

2.3.2 Menciptakan Diagram Jalur

Setelah membangun model berbasis teori tahap selanjutnya adalah menciptakan diagram jalur berdasarkan model yang telah ditetapkan. Diagram jalur bertujuan untuk memudahkan dalam menjelaskan hubungan-hubungan yang ada, melalui diagram jalur dapat dijelaskan hubungan antar variabel laten dan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.

2.3.3 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan

Tahap ini merupakan tahapan untuk membuat bentuk persamaan yang lebih formal, dapat dilakukan melalui serangkaian persamaan yang mendefinisikan :

1. Model struktural yang menghubungkan konstruk (variabel laten).
2. Model pengukuran yang menspesifikasi variabel observasi yang membentuk konstruk (variabel laten).
3. Serangkaian matriks yang mengindikasikan setiap korelasi hipotesis antar konstruk (variabel laten).

Tujuan mengkonversi diagram jalur ke dalam persamaan adalah untuk mengkaitkan definisi operasional konstruk (variabel laten) kepada teori untuk uji kesesuaian empiris.

2.3.4 Menentukan Matriks Input dan Estimasi Model

Setelah model dispesifikasi secara lengkap tahap selanjutnya adalah menentukan matriks input dan estimasi model yang akan digunakan.

1. Matriks Input

Dalam analisis terdapat dua matriks input yang dapat digunakan, yaitu matriks varians-kovarians dan matriks korelasi. Matriks varians-kovarians memiliki keunggulan dalam menghasilkan perbandingan yang valid antara populasi atau sampel yang berbeda, sedangkan matriks korelasi tepat digunakan jika tujuan penelitian untuk memahami pola hubungan antar variabel dan tidak perlu menjelaskan total varians dari sebuah variabel (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Terdapat beberapa jenis korelasi yang dapat digunakan sebagai matriks input, diantaranya *polychoric correlation*, *tetrachoric correlation*, *polyserial correlation*, dan *biserial correlation*.

Jenis korelasi yang tepat digunakan untuk data berskala ordinal dengan tiga kategori atau lebih adalah *polychoric correlation*. *Polychoric correlation* merupakan sebuah taksiran dari korelasi antara variabel observasi kontinu tak teramati dan berdistribusi normal bivariat yang menggambarkan dua variabel ordinal.

a. Batas Ambang (*Threshold*)

Misalkan z merupakan variabel ordinal yang dipandang sebagai indikator dari variabel kontinu yang tak teramati (variabel laten), katakanlah z^* . Misalnya, untuk skala ordinal dengan empat pilihan (1, 2, 3 dan 4) dirumuskan sebagai berikut (Joreskog & Sorbom dalam Bachrudin, 2008) :

Jika $z^* \leq \alpha_1$, z skornya adalah 1

Jika $\alpha_1 < z^* \leq \alpha_2$, z skornya adalah 2

Jika $\alpha_2 < z^* \leq \alpha_3$, z skornya adalah 3

Jika $\alpha_3 < z^*$, z skornya adalah 4

Dimana $\alpha_1 < \alpha_2 < \alpha_3$ merupakan nilai batas ambang (*threshold*) untuk z^* yang diasumsikan mengikuti distribusi normal baku. Untuk variabel ordinal, andaikan n_j menunjukkan banyaknya kasus pada kategori ke- j , maka nilai-nilai batas ambang dapat ditaksir dari (Bachrudin, 2008) :

$$\hat{\alpha}_j = \Phi^{-1} \left(\frac{\sum_{j=1}^i n_j}{n} \right), \quad i = 1, 2, \dots, k-1 \quad (2.4)$$

Dimana :

Φ^{-1} fungsi kebalikan dari distribusi normal baku

n ukuran sampel

b. Korelasi *Polychoric*

Korelasi *Polychoric* merupakan korelasi yang tidak dihitung dari skor sebenarnya, melainkan dari skor z^* (Joreskog & Sorbom dalam Bachrudin, 2008).

Misalkan variabel z_1 dan z_2 merupakan dua variabel ordinal masing-masing dengan r dan s kategori, dan nilai batas ambangnya masing-masing adalah $\alpha_1, \dots, \alpha_{r-1}$ dan $\beta_1, \dots, \beta_{s-1}$ ($\alpha_0 = \beta_0 = -\infty; \alpha_r = \beta_s = \infty$). Korelasi *polychoric* dapat ditaksir dengan memaksimalkan log-likelihood dari distribusi multinomial (Olsson dalam Bachrudin, 2008). Distribusi peluang multinomial dinyatakan sebagai berikut (Agresti, 2002) :

$$P(Y_1, Y_2, \dots, Y_s) = \frac{n!}{\prod_{j=1}^s Y_j!} \prod_{j=1}^s [\pi_j(\theta)]^{Y_j} \quad \text{untuk } j=1, 2, \dots, s \quad (2.5)$$

$$\text{Dengan } \sum_{j=1}^s Y_j = n, \quad \sum_{j=1}^s \pi_j(\theta) = 1, \quad 0 \leq \pi_j(\theta) \leq 1$$

Untuk n buah pengamatan yang independen, maka fungsi inti kemungkinan dari distribusi multinomial adalah sebagai berikut :

$$L(\theta) = \prod_{i=1}^n \left(\prod_{j=1}^s \pi_{ij}(\theta)^{n_{ij}} \right) \quad (2.6)$$

Prinsip metode kemungkinan maksimum adalah memaksimumkan fungsi kemungkinan $L(\theta)$, dalam hal ini untuk memudahkan penganalisisan dilakukan terhadap fungsi log-kemungkinannya. Fungsi log inti kemungkinannya adalah sebagai berikut :

$$\ln L(\theta) = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s n_{ij} \log \pi_{ij}(\theta) \quad (2.7)$$

Dimana :

n_{ij} banyaknya kasus untuk variabel $z_1 = i$ dan $z_2 = j$

$$\begin{aligned} \pi_{ij}(\theta) &= P[z_1 = i, z_2 = j] \\ &= \int_{\alpha_{i-1}}^{\alpha_i} \int_{\beta_{j-1}}^{\beta_j} \phi_2(u, v) du dv \end{aligned} \quad (2.8)$$

Dengan ϕ_2 merupakan distribusi normal standar bivariat dengan fungsi densitasnya, sebagai berikut (Bachrudin, 2008) :

$$\phi_2(u, v) = \frac{1}{2\pi\sqrt{(1-\rho^2)}} e^{-\frac{1}{2(1-\rho^2)}(u^2 - 2\rho uv + v^2)}, \quad -\infty < u, v < \infty \text{ dan } -1 \leq \rho \leq 1 \quad (2.9)$$

Dalam hal ini untuk menaksir $\theta = (\rho, \alpha_1, \dots, \alpha_r, \beta_1, \dots, \beta_s)$ adalah nilai θ yang memaksimumkan log-likelihood dari distribusi multinomial, yaitu :

❖ Syarat Perlu

$$\frac{\partial}{\partial \theta} L(\theta) = 0 \quad (2.10)$$

❖ Syarat Cukup

$$\frac{\partial^2}{\partial^2 \theta} L(\theta) < 0 \quad (2.11)$$

2. Metode Estimasi

Proses estimasi dilakukan untuk memperoleh nilai dari parameter-parameter yang terdapat dalam model. Dalam melakukan estimasi diupayakan untuk memperoleh nilai parameter-parameter sedemikian, sehingga matriks varians-kovarians yang diturunkan dari model ($\Sigma(\theta)$) sedekat mungkin atau sama

dengan matriks varians-kovarians sampel dari variabel-variabel observasi (\mathbf{S}) (Wijanto, 2008). Terdapat beberapa metode estimasi model, salah satunya yaitu :

❖ *Weighted Least Square (WLS)*

Metode estimasi WLS merupakan suatu metode estimasi yang tepat digunakan untuk data yang tidak memenuhi asumsi *normality multivariate* (Browne, 1984). Prinsip metode estimasi WLS adalah menentukan nilai taksiran parameter yang meminimumkan jumlah kuadrat residu yaitu selisih antara matriks varians-kovarians yang diturunkan dari model ($\Sigma(\theta)$) dengan matriks varians-kovarians sampel dari variabel-variabel observasi (\mathbf{S}).

Fungsi kecocokan WLS adalah sebagai berikut (Bollen, 1989) :

$$F(\theta) = [\mathbf{s} - \boldsymbol{\sigma}(\theta)]' \mathbf{W}^{-1} [\mathbf{s} - \boldsymbol{\sigma}(\theta)] \quad (2.12)$$

Dimana :

\mathbf{s}' vektor dari matriks kovarians sampel yang elemen-elemennya adalah ($s_{11}, s_{21}, s_{22}, \dots, s_{kk}$) berukuran $1 \times \frac{1}{2} p(p+1)$

$\boldsymbol{\sigma}(\theta)'$ vektor yang berkaitan dengan $\Sigma(\theta)$ yang dihasilkan kembali dari parameter-parameter model θ yang elemen-elemennya adalah $[\sigma_{11}(\theta), \sigma_{21}(\theta), \sigma_{22}(\theta), \sigma_{31}(\theta), \dots, \sigma_{kk}(\theta)]$ berukuran $1 \times \frac{1}{2} p(p+1)$

\mathbf{W}^{-1} invers dari matriks bobot definit positif yang elemen-elemennya merupakan taksiran matriks kovarians asimtotik berukuran $\left[\frac{1}{2} p(p+1) \right] \times \left[\frac{1}{2} p(p+1) \right]$

Kovarians asimtotik untuk s_{ij} dan s_{gh} :

$$ACOV(s_{ij}, s_{gh}) = n^{-1} (\sigma_{ijgh} - \sigma_{ij} \sigma_{gh}) \quad (2.13)$$

Penaksir sampel untuk σ_{ijgh} , σ_{ij} , dan σ_{gh} :

$$s_{ijgh} = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (z_{it} - \bar{z}_i)(z_{jt} - \bar{z}_j)(z_{gt} - \bar{z}_g)(z_{ht} - \bar{z}_h) \quad (2.14)$$

$$s_{ij} = \frac{1}{n} \sum_{t=1}^n (z_{it} - \bar{z}_i)(z_{jt} - \bar{z}_j) \quad (2.15)$$

$$s_{gh} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (Z_{gt} - \bar{Z}_g)(Z_{ht} - \bar{Z}_h) \quad (2.16)$$

Mengestimasi parameter dari data berskala ukur ordinal menggunakan metode estimasi *Weighted Least Square* (WLS) dengan korelasi *polychoric* sebagai matriks input, maka fungsi kecocokan *Weighted Least Square* (WLS) berbentuk (Bollen, 1989) :

$$F(\theta) = [\hat{\rho} - \sigma(\theta)]' \mathbf{W}^{-1} [\hat{\rho} - \sigma(\theta)] \quad (2.17)$$

Dimana :

$\hat{\rho}$ vektor yang berisi elemen-elemen nonduplikat koefisien korelasi *polychoric* yang berukuran $\frac{1}{2} p(p+1) \times 1$

$\sigma(\theta)$ vektor yang berisi elemen-elemen nonduplikat dari matriks varians-kovarians empiris berukuran $\frac{1}{2} p(p+1) \times 1$

\mathbf{W} penaksir konsisten untuk matriks varians-kovarians dari $\hat{\rho}$ berukuran $\left[\frac{1}{2} p(p+1) \right] \times \left[\frac{1}{2} p(p+1) \right]$

2.3.5 Penilaian Identifikasi Model

Pada tahap identifikasi model akan diperoleh apakah model yang diusulkan menghasilkan estimasi yang *unique* (unik) atau tidak. Perbedaan antara banyaknya koefisien yang harus diestimasi dengan banyaknya korelasi atau kovarians inputnya disebut sebagai *degree of freedom*. Penilaian identifikasi model dilakukan dengan menggunakan formula *degree of freedom*. Formula untuk menghitung *degree of freedom* adalah sebagai berikut (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) :

$$df = \frac{1}{2} [p(p+1)] - t \quad (2.18)$$

Dimana :

p banyaknya variabel observasi

t banyaknya koefisien yang diestimasi pada model yang diteliti

Suatu model dikatakan menghasilkan estimasi yang *unique* jika model tersebut bersifat *just-identified* atau *overidentified* (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Model diklasifikasi sebagai *just-identified*, yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan data yang diketahui, jika $df = 0$. Jika $df > 0$, model terklasifikasi sebagai *over-identified*, yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui. Jika $df < 0$, model terklasifikasi sebagai *under-identified*, yaitu model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih besar dari jumlah data yang diketahui.

2.3.6 Evaluasi Kesesuaian Model

Tahap ini merupakan suatu tahapan evaluasi terhadap model yang diusulkan. Dalam tahap ini akan dievaluasi tingkat kecocokan antara data dengan model serta validitas dan reliabilitas model pengukuran. Menurut Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui evaluasi kesesuaian model pengukuran (*measurement model fit*) dan evaluasi kesesuaian keseluruhan model (*overall model fit*).

1. Evaluasi Kesesuaian Model Pengukuran

Analisis model pengukuran bertujuan untuk mengetahui sebaik apa indikator-indikator dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Konsep utama dalam analisis model pengukuran adalah mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari model pengukuran (Ghozali, 2005). Evaluasi validitas dan reliabilitas dari model pengukuran dilakukan dengan menggunakan pendekatan Analisis Faktor Konfirmatori (CFA). Pengukuran tingkat validitas dan reliabilitas adalah mengukur validitas dan reliabilitas dari variabel observasi terhadap variabel laten.

a. Evaluasi Validitas Model Pengukuran

Validitas menunjukkan apakah sebuah ukuran berhubungan dengan sebuah konsep. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika :

- ❖ Nilai t muatan faktor (*loading factor*) \geq nilai t tabel (Doll, Xia & Torkzadeh dalam Wijanto, 2008).

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : \theta = 0$ (koefisien parameter *loading factor* tidak signifikan)

$H_1 : \theta \neq 0$ (koefisien parameter *loading factor* signifikan)

Statistik Uji :

$$t = \frac{\hat{\theta}}{se(\hat{\theta})} \quad (2.19)$$

Dimana :

$\hat{\theta}$ nilai taksiran parameter *loading factor*

$se(\hat{\theta})$ standar error nilai taksiran parameter *loading factor*

Kriteria Uji :

Tolak hipotesis H_0 pada taraf signifikan α jika $t_{hitung} \geq t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-p}$

Kesimpulan :

Jika H_0 ditolak, maka koefisien parameter *loading factor* signifikan

Jika H_0 diterima, maka koefisien parameter *loading factor* tidak signifikan

❖ Nilai muatan faktor standar (*standardized loading factor*) $\geq 0,50$ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998).

Nilai *loading factor* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Bachrudin dkk, 1994) :

$$\lambda_{ij} = a_{(j)i} \sqrt{e_{(j)}} \quad (2.20)$$

Dimana :

λ_{ij} nilai *loading factor* variabel ke-i pada faktor ke-j

$e_{(j)}$ akar laten (*eigenvalue*) faktor ke-j

$a_{(j)i}$ *eigenvectors* faktor-j terhadap variabel ke-i

Untuk menentukan nilai *eigenvalue* digunakan persamaan determinan sebagai berikut (Rencher, 2002) :

$$|\hat{\boldsymbol{\rho}} - e\mathbf{I}| = 0 \quad (2.21)$$

Dimana :

- I** matriks identitas berukuran $p \times p$
- $\hat{\rho}$ matriks *polychoric correlation* berukuran $p \times p$
- $||$ determinan

Jika $\hat{\rho}$ berukuran $p \times p$, maka $\hat{\rho}$ memiliki p *eigenvalue* e_1, e_2, \dots, e_p .

Setelah nilai *eigenvalue* diperoleh, maka nilai *eigenvectors* a_1, a_2, \dots, a_p dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut (Rencher, 2002) :

$$(\hat{\rho} - e\mathbf{I})\mathbf{a} = 0 \quad (2.22)$$

b. Evaluasi Reliabilitas Model Pengukuran

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas suatu pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variabel latennya. Tingkat reliabilitas model pengukuran diindikasikan oleh dua ukuran yaitu *construct reliability* dan *variance extracted*, yang masing-masing diformulasikan sebagai berikut (Fornel dan Larker dalam Wijanto, 2008) :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \varepsilon_j} \quad (2.23)$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum \varepsilon_j} \quad (2.24)$$

Dimana :

std.loading *standardized loading factor*

ε_j kesalahan pengukuran untuk setiap variabel observasi

Sebuah konstruk (variabel laten) memiliki nilai reliabilitas yang baik, jika (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) :

- ❖ Nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$, dan
- ❖ Nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,50$

2. Evaluasi Kesesuaian Keseluruhan Model

Evaluasi kesesuaian keseluruhan model ditujukan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit* antara data dengan model. Evaluasi kesesuaian keseluruhan model dapat dilakukan secara inferensial maupun deskriptif.

a. Evaluasi Kesesuaian Model Secara Inferensial

Chi-Square (χ^2) merupakan satu-satunya alat statistik yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model secara inferensial. *Chi-Square* (χ^2) merupakan alat uji kesesuaian model yang fundamental untuk mengukur *overall fit*, yaitu *overall* model yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi. Tingkat signifikan penerimaan model yang direkomendasikan adalah apabila $p \geq \alpha$ (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) yang berarti input matriks observasi dengan input matriks estimasi tidak berbeda secara statistik. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Bachrudin, 2008) :

Rumusan Hipotesis :

$$H_0 : \Sigma = \Sigma(\theta) \quad (\text{Model sesuai dengan data})$$

$$H_1 : \Sigma \neq \Sigma(\theta) \quad (\text{Model tidak sesuai dengan data})$$

Statistik Uji :

$$\chi^2 = (n-1) \times F(\hat{\theta}) \quad (2.25)$$

Dimana :

$F(\hat{\theta})$ nilai minimum untuk $\theta = \hat{\theta}$

n ukuran sampel

Kriteria Uji :

Tolak hipotesis H_0 pada taraf signifikan α jika $\chi_{hitung}^2 \geq \chi_{\alpha, df}^2$

dengan $df = \frac{1}{2}[p(p+1)] - t$

Dimana :

p banyaknya variabel observasi

t banyaknya koefisien yang diestimasi pada model yang diteliti

Kesimpulan :

Jika H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak sesuai dengan data

Jika H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa model sesuai dengan data

b. Evaluasi Kesesuaian Model Secara Deskriptif

❖ Goodness of Fit Index (GFI)

GFI digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Perumusannya adalah sebagai berikut (Sharma, 1996) :

$$GFI = 1 - \frac{tr\left[\left(\hat{\Sigma}^{-1}\mathbf{S} - \mathbf{I}\right)^2\right]}{tr\left[\left(\hat{\Sigma}^{-1}\mathbf{S}\right)^2\right]} \quad (2.26)$$

Nilai *Goodness of Fit Index* berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). Nilai GFI yang mendekati 1 mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik (Hair., Anderson, Tatham & Black, 1998). $GFI \geq 0,9$ menunjukkan bahwa model *good fit* (kecocokan yang baik), sedangkan $0,80 \leq GFI < 0,90$ menunjukkan bahwa model *marginal fit* (Wijanto, 2008).

❖ Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

AGFI merupakan perkembangan dari GFI, yang disesuaikan dengan ratio antara *degree of freedom* untuk model yang diusulkan dengan *degree of freedom* dari model awal (*null model*). Perumusannya adalah sebagai berikut (Sharma, 1996) :

$$AGFI = 1 - \left[\frac{(p)(p+1)}{2df} \right] (1 - GFI) \quad (2.27)$$

Nilai AGFI berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*). $AGFI \geq 0,9$ menunjukkan bahwa model *good fit*, sedangkan $0,80 \leq AGFI < 0,90$ menunjukkan bahwa model *marginal fit* (Wijanto, 2008).

❖ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. RMSEA merupakan alternatif ukuran kesesuaian model yang diperuntukkan untuk mengurangi kesensitifan (χ^2) terhadap ukuran sampel. Perumusannya adalah sebagai berikut (Steiger & Lind dalam Wijanto, 2008) :

$$RMSEA = \sqrt{\frac{\hat{F}_0}{df}} \quad (2.28)$$

Dimana :

$$\hat{F}_0 = \text{Max} \left\{ \hat{F} - \frac{df}{(n-1)}, 0 \right\} \quad (2.29)$$

\hat{F} nilai minimum dari F untuk model yang dihipotesiskan

Nilai $RMSEA \leq 0,05$ menunjukkan bahwa model *close fit*, sedangkan $0,05 < RMSEA \leq 0,08$ menunjukkan bahwa model *good fit* (Brown dan Cudeck dalam Wijanto, 2008).

2.3.7 Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi model pada prinsipnya adalah melakukan pembahasan statistik terhadap hasil yang telah diperoleh yang bertujuan untuk menjawab masalah penelitian yang diajukan. Setelah melakukan evaluasi kesesuaian model, apabila model yang dihasilkan cukup baik (model *fit*) maka interpretasi dapat dilakukan, namun bila model yang dihasilkan tidak cukup baik maka dapat dilakukan modifikasi model.

Modifikasi model bertujuan untuk mencari model yang sesederhana mungkin atau mendapatkan model yang benar-benar sesuai dengan data (MacCallum dalam Bachrudin, 2008). Modifikasi model dapat dilakukan dalam dua hal, diantaranya :

- ❖ Menghilangkan koefisien jalur yang tidak berarti (nonsignifikan) dari model melalui “*theory-trimming*” (Pedhazur dalam Bachrudin, 2008).
- ❖ Menambah jalur pada model yang didasarkan kepada hasil empiris.

2.4 Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel

Pemilihan teknik pengambilan sampel merupakan upaya penelitian untuk mendapatkan sampel yang representatif (mewakili), yang dapat menggambarkan populasi. Teknik pengambilan sampel terbagi atas dua kelompok, yaitu :

- ❖ *Probability Sampling (Random Sample)*, dan
- ❖ *Non Probability Sampling (Non Random Sample)*

Stratified Random Sampling (StRS) merupakan salah satu teknik pengambilan sampel yang termasuk ke dalam *probability sampling* dimana setiap unit populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling (StRS)* yaitu dengan membagi populasi ke dalam kelompok-kelompok yang disebut *strata* dimana di dalam subpopulasi bersifat relatif homogen dan antar subpopulasi bersifat relatif heterogen. Kemudian pengambilan sampel dalam setiap subpopulasi (*strata*) dapat dilakukan secara *Systematic Random Sampling* dan *Simple Random Sampling*, dimana dari masing-masing subpopulasi (*strata*) dapat diambil sampel dengan komposisi proporsional maupun disproporsional.

Perhitungan ukuran sampel dilakukan menggunakan iterasi, melalui persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{\hat{\lambda}}{RMSEA^2 \times d} \quad (2.30)$$

Dimana :

$$\hat{\lambda} = \max(c - d)$$

$$c = 2nF[\pi_0, \pi(\theta_0)] = 2nF_0$$

d derajat bebas (*degree of freedom*)

RMSEA (*Root Mean Square Error Approximation*) untuk menghitung ukuran sampel ini nilai RMSEA ditentukan terlebih dahulu yang kemudian akan diuji melawan hipotesis $RMSEA = 0$

2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei

Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan tidak reliabel, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*) untuk menguji kesungguhan jawaban responden.

2.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila kuesioner tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner yang berupa skor yang memiliki tingkatan (ordinal), digunakan metode koefisien *item-total correlation* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 1992) :

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix}S_x - S_i}{\sqrt{[S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix}S_iS_x]}} \quad (2.31)$$

Dimana :

r_{ix} merupakan korelasi *Product Moment* :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - \sum i \sum x}{\sqrt{(n\sum i^2 - (\sum i)^2)(n\sum x^2 - (\sum x)^2)}} \quad (2.32)$$

Dimana :

r_{ix} korelasi antara item pertanyaan secara keseluruhan

S_i varians jawaban responden untuk item ke-i

S_x varians jawaban responden keseluruhan item

$\sum x$ jumlah jawaban responden untuk keseluruhan item

$\sum i$ jumlah jawaban responden untuk item ke-i

$\sum x^2$ jumlah jawaban responden untuk keseluruhan item yang dikuadratkan

Σi^2 jumlah jawaban responden untuk item ke-i yang dikuadratkan

n jumlah responden

Suatu item kuesioner dikatakan valid jika nilai koefisien validitasnya (koefisien *item-total correlation*) ≥ 0.30 (Kaplan dan Saccuzo, 1993).

2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dari kuesioner dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner yang memiliki reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa kuesioner tersebut mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel).

Untuk melihat reliabilitas dari item kuesioner digunakan *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 1992) :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right] \quad (2.33)$$

Dimana :

α koefisien *Cronbach's Alpha*

k jumlah item pertanyaan

s_j^2 varians skor pertanyaan j; $j = 1, 2, \dots, k$

s_x^2 varians skor total

Item-item kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya (koefisien *Cronbach's Alpha*) $\geq 0,7$ (Kaplan dan Saccuzo, 1993).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta yang terdiri dari unit-unit kerja.

3.2 Teknik Sampling dan Ukuran Sampel Penelitian

Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* (StRS). Pemilihan metode ini dikarenakan populasi karyawan UIN Syarif Hidayatullah yang relatif bersifat heterogen dilihat dari unit-unit kerja yang berbeda. Sehingga dibentuk subpopulasi (strata) berdasarkan unit kerja yang bersifat relatif homogen. Pengambilan sampel dari setiap subpopulasi (strata) dilakukan secara acak (*Simple Random Sampling*) dengan komposisi disproporsional.

Dalam menentukan ukuran sampel yang dapat mewakili populasi, prosedur perhitungannya dilakukan dengan menggunakan bantuan *software STATISTICA 8.0*. Melalui *software STATISTICA 8.0* diperoleh ukuran sampel sebesar $198 \approx 200$ responden. Hasil output perhitungan ukuran sampel dengan *software STATISTICA 8.0* dapat dilihat pada Lampiran 2.

Objek penelitian dibagi ke dalam 15 kelompok atau strata sesuai dengan fakultas yang ada di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebanyak 11 dan ditambah empat unit kerja lainnya. Pengambilan sampel untuk setiap kelompok menggunakan komposisi disproporsional, dimana 10 kelompok masing-masing 13 sampel dan 5 kelompok masing dengan 14 sampel.

3.3 Pilot Survei

Tujuan pilot survei adalah sebagai data awal untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item yang terdapat dalam kuesioner pendahuluan. Melalui hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas, maka dapat ditetapkan item-item yang

akan digunakan sebagai variabel penelitian pada kuesioner utama dan dapat ditentukan ukuran sampel yang akan digunakan pada penelitian sebenarnya (utama).

Penyebaran kuesioner pendahuluan (pilot survei) dibagikan kepada 30 responden yang merupakan karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pengambilan sampel sebesar 30 responden ini dianggap sudah cukup mewakili untuk pengujian reliabilitas dan validitas.

Untuk pengujian validitas, menggunakan kriteria sebagai berikut (Kaplan dan Saccuzo, 1993):

Jika $r_{hitung} \geq 0.30$ maka item dikategorikan valid

Jika $r_{hitung} < 0.30$ maka item dikategorikan tidak valid

Sedangkan untuk uji reliabilitas, menggunakan kriteria sebagai berikut (Kaplan dan Saccuzo, 1993) :

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 , maka instrumen reliabel

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0.7 , maka instrumen tidak reliabel

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa opini subyek yang dikumpulkan secara individual dari responden yang terdiri dari karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan (Kuesioner) dengan model pertanyaan tertutup. Responden diminta untuk memberikan persepsinya pada setiap pernyataan sesuai keadaan yang dirasakan oleh responden. Bentuk kuesioner berupa skala Likert 5 point dengan rating 1 (sangat tidak setuju), 2 (kurang setuju), 3 (cukup setuju), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) untuk item pernyataan positif, sedangkan untuk item pernyataan negatif menunjukkan bahwa rating 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (cukup setuju), 4 (kurang setuju) dan 5 (sangat tidak setuju).

3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu Variabel observasi serta Variabel laten. Variabel observasi merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung atau *observable*, sedangkan Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diobservasi atau *unobservable*, tersusun dan diukur secara tidak langsung melalui indikatornya (variabel observasi). Variabel laten dalam penelitian ini terklasifikasi menjadi dua jenis, yaitu variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Berikut ini merupakan gambaran variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian utama:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Job Satisfaction (ξ)	Hygiene Factor (η_1)	Kebijakan dapat menginspirasi dan memuaskan pegawai (y_1)	1
		Pengambilan kebijakan melibatkan pegawai (y_2)	2
		Pengawasan pimpinan (y_3)	3
		Kualitas hubungan pegawai dengan atasan (y_4)	4
		Kualitas kerjasama dengan rekan kerja (y_5)	5
		Arahan dan bimbingan atasan kepada bawahan (y_6)	6
		Gaji yang diperoleh (y_7)	7
		Tunjangan yang diterima (y_8)	8
		Jaminan keamanan saat lembur (y_9)	9
		Sarana yang tersedia dikantor (y_{10})	10
		Perhatian pimpinan terhadap status pegawai (y_{11})	11
		Prosedur promosi jabatan (y_{12})	12
	Motivation Factor (η_2)	Pencapaian kerja sesuai dengan harapan (y_{13})	13
		Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan (y_{14})	14
		Kesempatan untuk mempelajari keahlian / kemampuan baru (y_{15})	15
		Pekerjaan sesuai dengan bidang pegawai	16

		(y_{16})	
		Pembinaan pimpinan kepada pegawai (y_{17})	17
		Peluang untuk menggunakan keahlian / kemampuan (y_{18})	19

Keterangan :

- Job Satisfaction*** Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan.
- Hygiene Factor*** Faktor ekstrinsik yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan lingkungan di luar pekerjaan tetapi mempunyai hubungan dengan pekerjaan.
- Motivation Factor*** Faktor intrinsik yang dirasakan oleh karyawan yang berkaitan dengan motivasi terhadap pekerjaan.

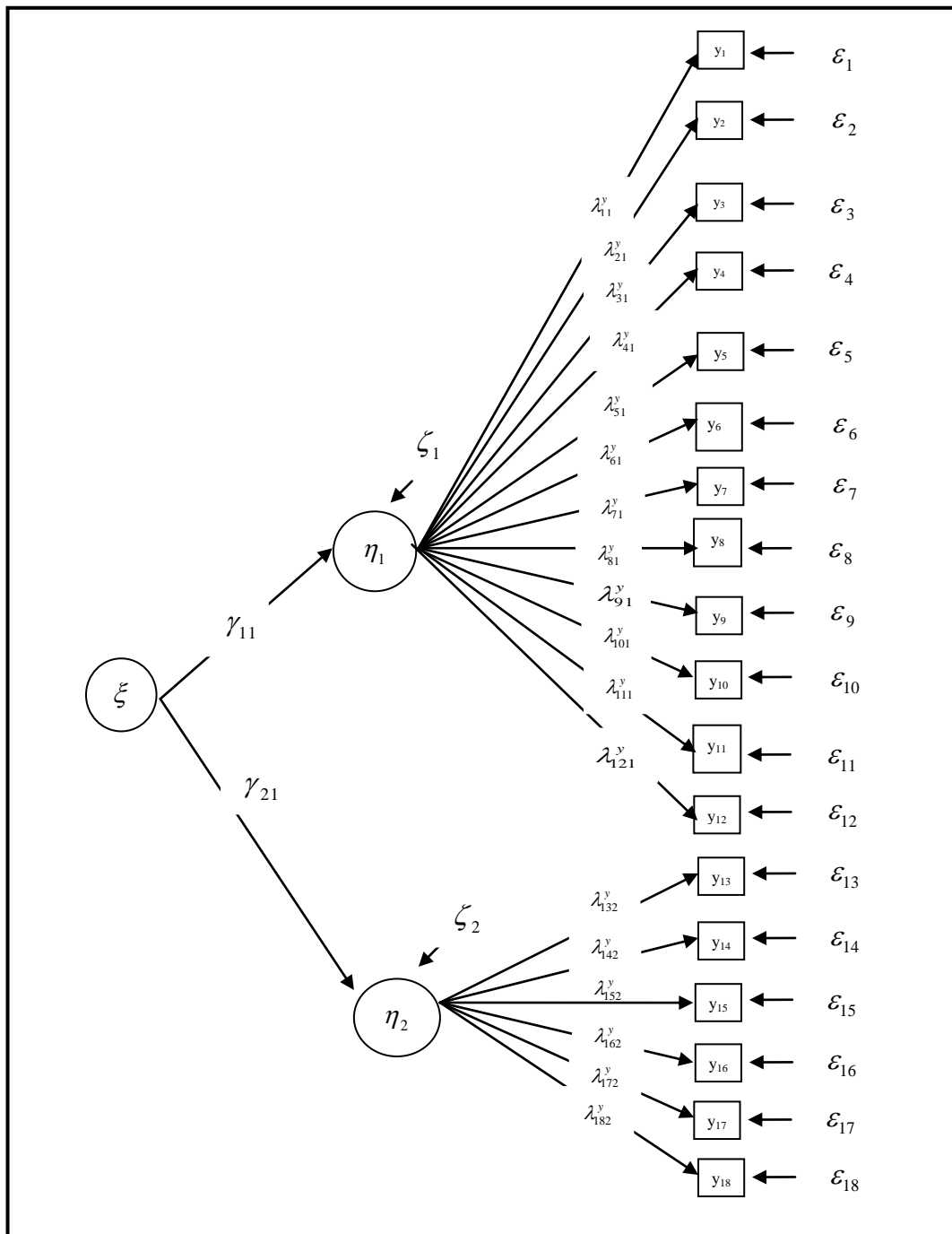
3.6 Pemodelan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

3.6.1 Membangun Model Berbasis Teori

Berdasarkan informasi yang diperoleh serta kajian teori yang dilakukan, penulis mendapatkan suatu model, dimana terdapat dua buah dimensi, yaitu : *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel laten eksogen yang merupakan faktor tahap kedua yang tidak diukur oleh indikator. Kedua dimensi (*Hygiene Factor* dan *Motivation Factor*) diidentifikasi sebagai variabel laten endogen yang merupakan faktor tahap pertama, dimana kedua dimensi pada faktor tahap pertama ini diukur oleh beberapa indikator.

3.6.2 Menciptakan Diagram Jalur



Gambar 3.1 Diagram Jalur

Keterangan :

ξ menyatakan variabel Kepuasan Kerja yang *unobservable* dan disebut sebagai variabel laten eksogen

- η_1 menyatakan dimensi *Hygiene Factor* yang *unobservable* dan disebut sebagai variabel laten endogen
- η_2 menyatakan dimensi *Motivation Factor* yang *unobservable* dan disebut sebagai variabel laten endogen
- y indikator endogen
- γ faktor *loading* orde kedua
- λ faktor *loading* orde pertama
- ζ kekeliruan pengukuran variabel laten endogen
- ε kekeliruan pengukuran variabel observasi endogen

3.6.3 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan

Persamaan struktural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen. Dari diagram jalur diperoleh persamaan struktural, sebagai berikut :

$$\mathbf{\eta} = \mathbf{\Gamma} \boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\zeta}$$

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi + \zeta_2$$

Dalam bentuk matriks :

$$\begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \gamma_{11} \\ \gamma_{21} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

Persamaan pengukuran dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara variabel laten endogen dengan variabel observasi endogen. Dari diagram jalur diperoleh persamaan pengukuran, sebagai berikut :

$$\mathbf{y} = \mathbf{\Delta}_y \boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon}$$

$$y_1 = \lambda_{11}^y \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda_{21}^y \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$y_3 = \lambda_{31}^y \eta_1 + \varepsilon_3$$

$$y_4 = \lambda_{41}^y \eta_1 + \varepsilon_4$$

$$\begin{aligned}
y_5 &= \lambda_{51}^y \eta_1 + \varepsilon_5 \\
y_6 &= \lambda_{61}^y \eta_1 + \varepsilon_6 \\
y_7 &= \lambda_{71}^y \eta_1 + \varepsilon_7 \\
y_8 &= \lambda_{81}^y \eta_1 + \varepsilon_8 \\
y_9 &= \lambda_{91}^y \eta_1 + \varepsilon_9 \\
y_{10} &= \lambda_{101}^y \eta_1 + \varepsilon_{10} \\
y_{11} &= \lambda_{111}^y \eta_1 + \varepsilon_{11} \\
y_{12} &= \lambda_{121}^y \eta_1 + \varepsilon_{12} \\
y_{13} &= \lambda_{132}^y \eta_2 + \varepsilon_{13} \\
y_{14} &= \lambda_{142}^y \eta_2 + \varepsilon_{14} \\
y_{15} &= \lambda_{152}^y \eta_2 + \varepsilon_{15} \\
y_{16} &= \lambda_{162}^y \eta_2 + \varepsilon_{16} \\
y_{17} &= \lambda_{172}^y \eta_2 + \varepsilon_{17} \\
y_{18} &= \lambda_{182}^y \eta_2 + \varepsilon_{18}
\end{aligned}$$

Dalam bentuk matriks dapat dituliskan:

$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ y_3 \\ y_4 \\ y_5 \\ y_6 \\ y_7 \\ y_8 \\ y_9 \\ y_{10} \\ y_{11} \\ y_{12} \\ y_{13} \\ y_{14} \\ y_{15} \\ y_{16} \\ y_{17} \\ y_{18} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda_{11}^y & 0 \\ \lambda_{21}^y & 0 \\ \lambda_{31}^y & 0 \\ \lambda_{41}^y & 0 \\ \lambda_{51}^y & 0 \\ \lambda_{61}^y & 0 \\ \lambda_{71}^y & 0 \\ \lambda_{81}^y & 0 \\ \lambda_{91}^y & 0 \\ \lambda_{101}^y & 0 \\ \lambda_{111}^y & 0 \\ \lambda_{122}^y & 0 \\ 0 & \lambda_{132}^y \\ 0 & \lambda_{142}^y \\ 0 & \lambda_{152}^y \\ 0 & \lambda_{162}^y \\ 0 & \lambda_{172}^y \\ 0 & \lambda_{182}^y \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \\ \varepsilon_5 \\ \varepsilon_6 \\ \varepsilon_7 \\ \varepsilon_8 \\ \varepsilon_9 \\ \varepsilon_{10} \\ \varepsilon_{11} \\ \varepsilon_{12} \\ \varepsilon_{13} \\ \varepsilon_{14} \\ \varepsilon_{15} \\ \varepsilon_{16} \\ \varepsilon_{17} \\ \varepsilon_{18} \end{bmatrix}$$

3.6.4 Evaluasi Kesesuaian Model Pengukuran

Evaluasi kesesuaian model pengukuran meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian validitas model pengukuran, menggunakan hipotesis:

$H_0 : \theta = 0$ (koefisien parameter *loading factor* tidak signifikan atau tidak valid)

$H_1 : \theta \neq 0$ (koefisien parameter *loading factor* signifikan atau valid)

Dengan kriteria pengujian menggunakan statistik uji t:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} (1.96)$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (1.96)$, maka H_0 diterima

Atau dengan melihat nilai *loading factor*, jika nilai muatan faktor standar (*standardized loading factor*) $\geq 0,50$ maka indikator valid dalam mengukur latennya.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas, diindikasikan oleh dua ukuran yaitu *construct reliability* dan *variance extracted*. Sebuah konstruk (variabel laten) memiliki nilai reliabilitas yang baik, jika (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998) :

- Nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$, dan
- Nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,50$

3.6.5 Evaluasi Kesesuaian Model Struktural

Evaluasi kesesuaian keseluruhan model dapat dilakukan secara inferensial maupun deskriptif. Untuk pengujian secara inferensial menggunakan statistik uji *Chi-Square* dengan hipotesis :

$H_0 : \Sigma = \Sigma(\theta)$ (*Model sesuai dengan data*)

$H_1 : \Sigma \neq \Sigma(\theta)$ (*Model tidak sesuai dengan data*)

Dengan kriteria pengujian:

Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{\alpha,df}$, maka H_0 ditolak

Jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{\alpha,df}$, maka H_0 diterima

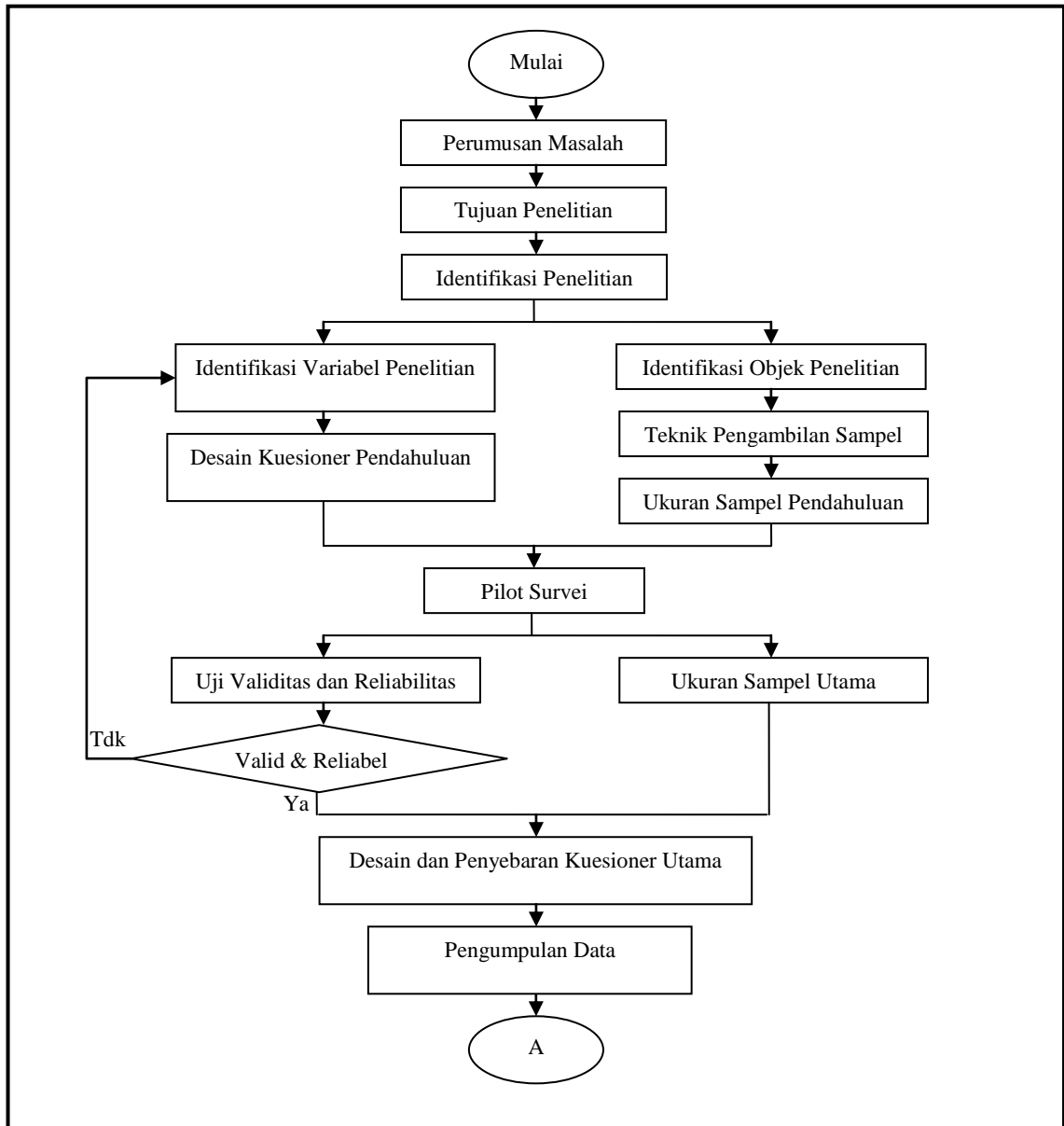
Untuk evaluasi secara deskriptif, diindikasikan oleh beberapa ukuran statistik. Diantaranya adalah sebagai berikut :

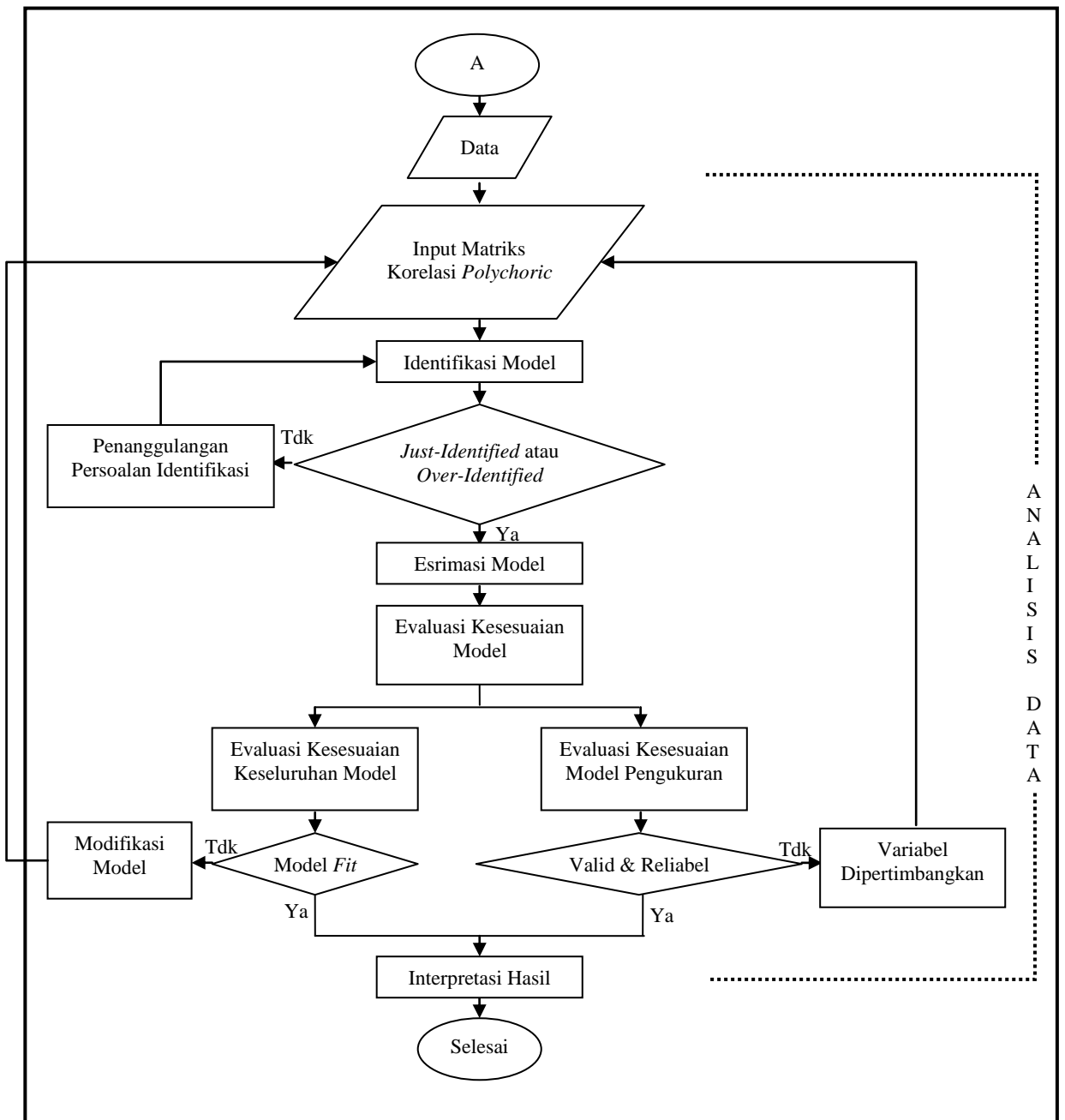
- GFI dengan kriteria, $GFI \geq 0.9$ menunjukkan bahwa model *good fit*.
- AGFI dengan kriteria, $AGFI \geq 0.9$ menunjukkan bahwa model *good fit*.

- RMSEA dengan kriteria, $0.05 < RMSEA \leq 0.08$ menunjukkan bahwa model *good fit*.

3.7 Sistematika Pemecahan Masalah

Sistematika pemecahan masalah dari penelitian ini dapat ditunjukkan dalam diagram alur sebagai berikut :





Gambar 3.2 Diagram Alur Sistematika Pemecahan Masalah

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pendahuluan

Pada bab ini akan jelaskan hasil analisis data dan pembahasan sesuai dengan prosedur permodelan analisis faktor konfirmatori dua tahap yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Prosedur analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *statistical software* yaitu *LISREL 8.50*.

Sebelum analisis data pada penelitian utama dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap indikator-indikator dalam variabel yang digunakan pada penelitian pendahuluan (pilot survei).

4.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei

Evaluasi validitas dan reliabilitas pilot survei dilakukan untuk menguji kesungguhan jawaban responden. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *corrected item total correlation* dengan rumus perhitungannya berdasarkan Persamaan (2.32), sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach's* dengan rumusan perhitungannya berdasarkan Persamaan (2.34). Pengujian validitas dan reliabilitas pilot survei dilakukan dengan bantuan *statistical software IBM SPSS 20 versi trial* untuk mendapatkan output berupa komponen-komponen yang dibutuhkan dalam menguji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pilot Survei

Konstruk	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan	<i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
<i>Hygiene Factor</i>	HF1	0.636	Valid	0.845	Reliabel
	HF2	0.634	Valid		
	HF3	0.428	Valid		
	HF4	0.521	Valid		
	HF5	0.510	Valid		
	HF6	0.477	Valid		
	HF7	0.454	Valid		
	HF8	0.416	Valid		

	HF9	0.614	Valid		
	HF10	0.208	Tidak Valid		
	HF11	0.622	Valid		
	HF12	0.605	Valid		
	HF13	0.425	Valid		
Motivation Factor	MF1	0.759	Valid	0.893	Reliabel
	MF 2	0.493	Valid		
	MF 3	0.442	Valid		
	MF 4	0.576	Valid		
	MF 5	0.790	Valid		
	MF 6	0.677	Valid		

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan koefisien *corrected item total correlation* menunjukkan bahwa untuk variabel **Hygiene Factor** dari 13 item pertanyaan, terdapat 1 item (HF10) yang memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari pada 0.3 sehingga item HF10 tidak valid dan tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan data. Sedangkan untuk variabel **Motivation Factor** keenam item pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pada variabel **Motivation Factor** adalah valid dan diikutsertakan dalam proses pengambilan data.

Untuk pengujian reliabilitas, pada konstruk **Hygiene Factor** dan konstruk **Motivation Factor** memiliki nilai *alpha cronbach's* yang lebih besar dari 0.7, sehingga kedua konstruk tersebut adalah reliabel sehingga layak untuk digunakan dalam proses pengambilan.

4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 200 responden karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, berikut ini akan dijelaskan distribusi frekuensi dari kuesioner untuk setiap variabel penelitian.

4.3.1 Distribusi Frekuensi untuk Variabel **Hygiene Factor**

Untuk variabel **Hygiene Factor** terdiri atas 12 indikator yang digunakan dalam pengambilan data. Berikut ini adalah distribusi frekuensi untuk ke-12 pernyataan dari variabel **Hygiene Factor** :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kebijakan Universitas Dapat Mewakili Aspirasi dan Memuaskan Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	12	6%
3	Cukup Setuju	82	41%
4	Setuju	95	47.5%
5	Sangat Setuju	11	5.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 47.5% dari seluruh responden atau sebanyak 95 responden menjawab setuju bahwa kebijakan universitas dapat mewakili aspirasi dan memuaskan pegawai. Selain itu, sebanyak 82 responden atau 41% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 5.5%.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pihak Universitas Selalu Melibatkan Pegawai dalam Pengambilan Kebijakan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	13	6.5%
3	Cukup Setuju	84	42.0%
4	Setuju	91	45.5%
5	Sangat Setuju	12	6.0%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 45.5% dari seluruh responden atau sebanyak 91 responden menjawab setuju bahwa pihak universitas selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan. Selain itu, sebanyak 84 responden atau 42% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 responden dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 6%.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengawasan yang Dilakukan Pimpinan
Memberatkan Pegawai dan Tidak Konsisten**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	21	10.5%
2	Tidak Setuju	95	47.5%
3	Cukup Setuju	73	36.5%
4	Setuju	11	5.5%
5	Sangat Setuju	0	0%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 47.5% dari seluruh responden atau sebanyak 95 responden menjawab Tidak Setuju bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan memberatkan pegawai dan tidak konsisten. Selain itu, sebanyak 73 responden atau 36.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 21 responden dan yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau 5.5%.

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kualitas Hubungan Kerja Antar Pegawai
dengan Atasan Terjalin dengan Baik**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	1.5%
3	Cukup Setuju	46	23.0%
4	Setuju	116	58.0%
5	Sangat Setuju	35	17.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 58.0% dari seluruh responden atau sebanyak 116 responden menjawab setuju bahwa kualitas hubungan kerja antar pegawai dengan atasan terjalin dengan baik. Selain itu, sebanyak 46 responden atau 23.0% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 1.5%.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kualitas Kerja Sama dengan Rekan Kerja Terjalin dengan Baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	0.5%
3	Cukup Setuju	43	21.5%
4	Setuju	118	59%
5	Sangat Setuju	38	19%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 59% dari seluruh responden atau sebanyak 118 responden menjawab setuju bahwa kualitas kerja sama dengan rekan kerja terjalin dengan baik. Selain itu, sebanyak 43 responden atau 21.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 0.5%.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Atasan Memberikan Arahan dan Bimbingan dengan Baik Kepada Bawahan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	8	4%
3	Cukup Setuju	53	26.5%
4	Setuju	104	52%
5	Sangat Setuju	35	17.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 52% dari seluruh responden atau sebanyak 104 responden menjawab setuju bahwa atasan memberikan arahan dan bimbingan dengan baik kepada bawahan. Selain itu, sebanyak 53 responden atau 26.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 atau 4%.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Gaji yang Diterima Pegawai Kurang Memadai dan Tidak Sesuai dengan Beban Kerja yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	15	7.5%
2	Tidak Setuju	85	42.5%
3	Cukup Setuju	88	44%
4	Setuju	12	6%
5	Sangat Setuju	0	0%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 44% dari seluruh responden atau sebanyak 88 responden menjawab cukup setuju bahwa gaji yang diterima pegawai kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, sebanyak 85 responden atau 42.5% menjawab tidak setuju. Responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju sebanyak 15 responden dan yang menjawab setuju sebanyak 12 orang atau 6%.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tunjangan/Remunerisasi yang Diterima sudah Cukup Memuaskan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	11	5.5%
3	Cukup Setuju	100	50%
4	Setuju	67	33.5%
5	Sangat Setuju	22	11%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 50% dari seluruh responden atau sebanyak 100 responden menjawab cukup setuju bahwa tunjangan/remunerisasi yang diterima sudah cukup memuaskan. Selain itu, sebanyak 67 responden atau 33.5% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang atau 5.5%.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jaminan Keamanan Kerja Tidak Diperhatikan saat Pegawai Mengadakan Jam Kerja Tambahan (Lembur)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	9	4.5%
2	Tidak Setuju	81	40.5%
3	Cukup Setuju	100	50%
4	Setuju	10	5%
5	Sangat Setuju	0	0%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 50% dari seluruh responden atau sebanyak 100 responden menjawab cukup setuju bahwa jaminan keamanan kerja tidak diperhatikan saat pegawai mengadakan jam kerja tambahan (lembur). Selain itu, sebanyak 81 responden atau 40.5% menjawab tidak setuju. Responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 4.5%.

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Sarana yang Tersedia di Kantor Sudah Memadai untuk Mendukung Suasana Kerja yang Kondusif

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	16	8%
3	Cukup Setuju	70	35%
4	Setuju	98	49%
5	Sangat Setuju	16	8%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 49% dari seluruh responden atau sebanyak 98 responden menjawab setuju bahwa sarana yang tersedia di kantor sudah memadai untuk mendukung suasana kerja yang kondusif. Selain itu, sebanyak 70 responden atau 35% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang atau 8%.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Pimpinan Kurang Memperhatikan Status Pegawai yang Masih Rendah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	7	3.5%
2	Tidak Setuju	80	40%
3	Cukup Setuju	99	49.5%
4	Setuju	14	7%
5	Sangat Setuju	0	0%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 49.5% dari seluruh responden atau sebanyak 99 responden menjawab cukup setuju bahwa pimpinan kurang memperhatikan status pegawai yang masih rendah. Selain itu, sebanyak 80 responden atau 40% menjawab tidak setuju. Responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 3.5%.

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Promosi Jabatan yang Dilakukan Sudah Wajar dan Sesuai Prosedur

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	10	5%
3	Cukup Setuju	79	39.5%
4	Setuju	93	46.5%
5	Sangat Setuju	18	9%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 46.5% dari seluruh responden atau sebanyak 93 responden menjawab setuju bahwa promosi jabatan yang dilakukan sudah wajar dan sesuai prosedur. Selain itu, sebanyak 79 responden atau 39.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 5%.

4.3.2 Distribusi Frekuensi untuk Variabel *Motivation Factor*

Untuk variabel *Motivation Factor* terdiri atas 6 indikator yang digunakan dalam pengambilan data. Berikut ini adalah distribusi frekuensi untuk ke-6 pernyataan dari variabel *Motivation Factor* :

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Pencapaian Kerja yang diperoleh Sesuai dengan Harapan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	1%
2	Tidak Setuju	21	10.5%
3	Cukup Setuju	65	32.5%
4	Setuju	90	45%
5	Sangat Setuju	22	11%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 45% dari seluruh responden atau sebanyak 90 responden menjawab setuju bahwa pencapaian kerja yang diperoleh sesuai dengan harapan. Selain itu, sebanyak 65 responden atau 32.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang atau 10.5% serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1%.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Pimpinan Selalu Memberikan Pengakuan dan Penghargaan Atas Setiap Pekerjaan yang Dilaksanakan dengan Baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0.5%
2	Tidak Setuju	23	11.5%
3	Cukup Setuju	65	32.5%
4	Setuju	86	43%
5	Sangat Setuju	25	12.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 43% dari seluruh responden atau sebanyak 86 responden menjawab setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pengakuan dan penghargaan atas setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik. Selain itu, sebanyak 65 responden atau 32.5% menjawab cukup setuju. Responden

yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang atau 11.5% serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 0.5%.

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Pegawai Selalu Diberikan Kesempatan untuk Mengembangkan Potensi untuk Meningkatkan Kinerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	0.5%
2	Tidak Setuju	22	11%
3	Cukup Setuju	65	32.5%
4	Setuju	86	43%
5	Sangat Setuju	26	13%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 43% dari seluruh responden atau sebanyak 86 responden menjawab setuju bahwa pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi (mengikuti pelatihan, workshop) untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, sebanyak 65 responden atau 32.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang atau 11% serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 0.5%.

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Bidang dan Kemampuan Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	18	9%
3	Cukup Setuju	59	29.5%
4	Setuju	90	45%
5	Sangat Setuju	33	16.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 45% dari seluruh responden atau sebanyak 90 responden menjawab setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai. Selain itu, sebanyak 59 responden atau 29.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat

setuju sebanyak 33 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang atau 9%.

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Pimpinan Selalu Membina Pegawai untuk Menyelesaikan Tugas dengan Penuh Tanggung Jawab

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	20	10%
3	Cukup Setuju	61	30.5%
4	Setuju	82	41%
5	Sangat Setuju	37	18.5%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 41% dari seluruh responden atau sebanyak 82 responden menjawab setuju bahwa pimpinan selalu membina pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, sebanyak 61 responden atau 30.5% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang atau 10%.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Saya dapat Menggunakan Keahlian/Kemampuan Saya dalam Bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	1%
2	Tidak Setuju	8	4%
3	Cukup Setuju	50	25%
4	Setuju	94	47%
5	Sangat Setuju	46	23%
Total		200	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 47% dari seluruh responden atau sebanyak 94 responden menjawab setuju bahwa saya dapat menggunakan keahlian/kemampuan saya dalam bekerja. Selain itu, sebanyak 50 responden atau 25% menjawab cukup setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau 4% serta yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1%.

4.4 Hasil Permodelan Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap

Analisis Konfirmatori dua tahap merupakan model pengukuran yang terdiri dari dua tingkat. Tingkat pertama adalah sebuah *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel observasi sebagai indikator-indikator dari variabel laten terkait. Tingkat kedua adalah sebuah *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel laten pada tingkat kedua.

Analisis terhadap model dilakukan dengan menggunakan *software LISREL 8.50* serta melakukan beberapa kali modifikasi model sampai didapatkan model yang valid. Dimana tahapan interpretasi dari output akan memberikan hasil dari analisa model. Output Hasil estimasi parameter *standardized loading factor* (nilai bobot) beserta gambar path dari program LISREL dapat dilihat pada Lampiran 5.

4.4.1 Hasil Identifikasi Model

Identifikasi model merupakan tahapan awal dalam pemeriksaan terhadap suatu model yang diusulkan apakah menghasilkan estimasi yang bersifat *unique* atau tidak.

p : banyaknya variabel observasi = 18

t : banyaknya koefisien yang diestimasi pada model yang diteliti = 38

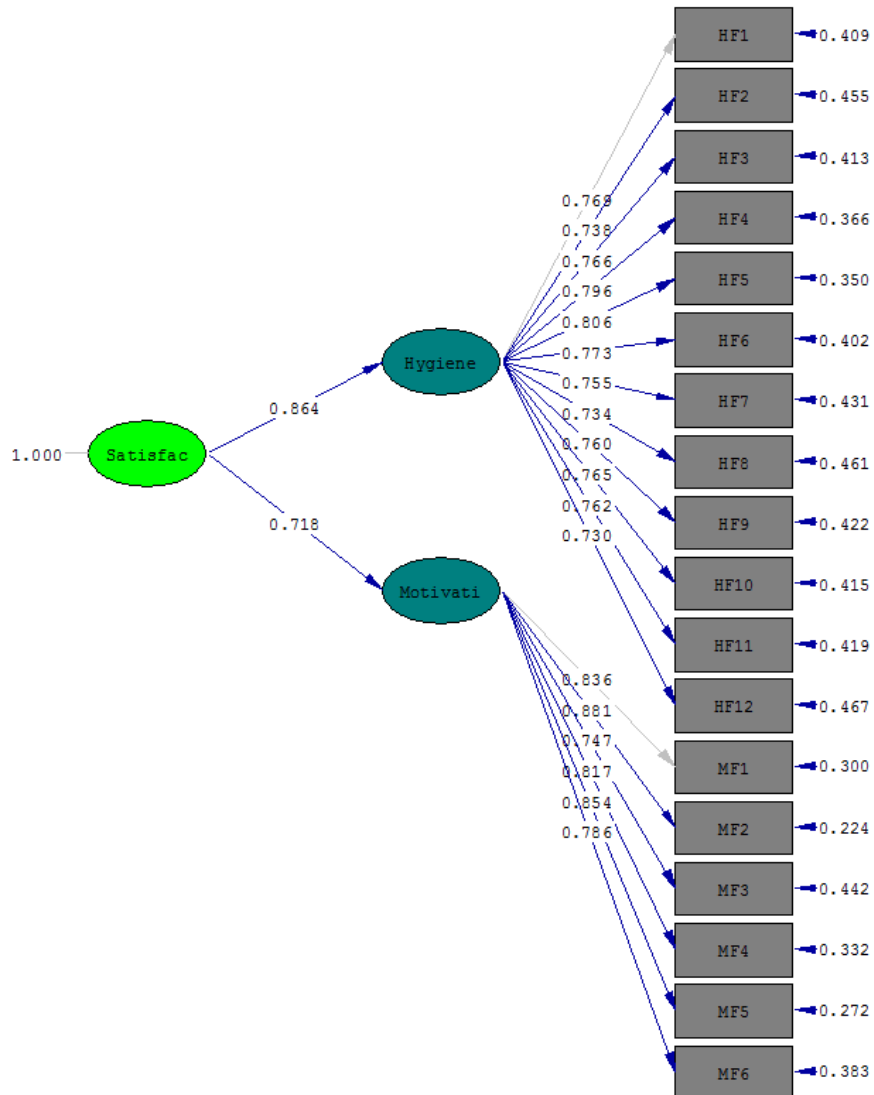
Perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}df &= \frac{p(p+1)}{2} - t \\&= \frac{18(18+1)}{2} - 38 \\&= 133\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai *df* sebesar 133 dan $df > 0$ (*over-identified*), sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan menghasilkan estimasi yang bersifat *unique* sehingga parameter yang ada pada model dapat ditaksir.

4.4.2 Hasil Estimasi Parameter dan Path Diagram

Di bawah ini adalah path diagram analisis faktor konfirmatori dua tahap beserta parameter hasil estimasi yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* serta hubungan dimensi kedua dengan variabel laten *Satisfaction*.



Gambar 4.1 Path Diagram Hasil Estimasi Parameter

4.4.3 Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk melihat apakah variabel observasi sudah dengan tepat mengukur konstuknya. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan nilai statistik hitung t. Berikut ini adalah tabel

yang menunjukkan nilai muatan faktor standar (*standardized loading factor*) dan statistik hitung t untuk model pengukuran tingkat pertama (*first order CFA*) dan model pengukuran tingkat kedua (*second order CFA*).

Tabel 4.20 Pengujian Validitas Model Pengukuran

Variabel	Loading Factor	t-hitung	Measurement Error	Keterangan
<u>1stCFA</u>				
<i>Hygiene</i>				
HF1	0.769	0.409	Valid
HF2	0.738	5.696	0.455	Valid
HF3	0.766	5.81	0.413	Valid
HF4	0.796	5.777	0.366	Valid
HF5	0.806	5.572	0.35	Valid
HF6	0.773	5.847	0.402	Valid
HF7	0.755	5.652	0.431	Valid
HF8	0.734	5.744	0.461	Valid
HF9	0.76	0.587	0.422	Valid
HF10	0.765	6.018	0.415	Valid
HF11	0.762	5.65	0.419	Valid
HF12	0.73	5.596	0.467	Valid
<i>Motivation</i>				
MF1	0.836	0.300	Valid
MF2	0.881	10.049	0.224	Valid
MF3	0.747	9.48	0.442	Valid
MF4	0.817	9.497	0.332	Valid
MF5	0.854	9.854	0.272	Valid
MF6	0.786	9.551	0.383	Valid
<u>2stCFA</u>				
<i>Satisfaction</i>				
<i>Hygiene</i>	0.864	18.547	0.254	Valid
<i>Motivation</i>	0.718	10.306	0.484	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh muatan faktor standar (*standardized loading factor*) pada model pengukuran tingkat pertama (*first order CFA*) dan model pengukuran tingkat kedua (*second order CFA*) mempunyai validitas yang baik. Hal ini berdasarkan kriteria validitas yang baik, dimana nilai t muatan faktornya \geq nilai kritis ($t_{hitung} \geq 1.96$) dan nilai *standardized loading factor* ≥ 0.50 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel observasi

pada model pengukuran tingkat pertama (*first order CFA*) dapat mengukur konstruknya (*Hygiene Factor* dan *Motivation Factor*) dengan cukup baik. Begitu pula halnya dengan model pengukuran tingkat kedua (*second order CFA*), dimana dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dapat mengukur konstruk *Satisfaction* dengan cukup baik.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas untuk melihat konsistensi pengukuran variabel-variabel observasi secara bersama-sama terhadap masing-masing konstruknya. Berikut ini ditampilkan nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) untuk setiap konstruk pada model pengukuran tingkat pertama (*first order CFA*) dan model pengukuran tingkat kedua (*second order CFA*).

Tabel 4.21 Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran

Konstruk	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>
<u>1stCFA</u>		
<i>Hygiene Factor</i>	0.9436	0.5825
<i>Motivation Factor</i>	0.9299	0.6887
<u>2stCFA</u>		
<i>Satisfaction</i>	0.7723	0.6310

Dari Tabel 4.21 di atas diketahui bahwa untuk variabel laten *Hygiene Factor* memiliki nilai *Construct Reliability* sebesar **0.9436** dan nilai *Variance Extracted* yaitu **0.5825**. Sedangkan untuk variabel laten *Motivation Factor* memiliki nilai *Construct Reliability* sebesar **0.9299** dan nilai *Variance Extracted* yaitu **0.6887**. Sementara untuk variabel laten *Satisfaction* memiliki nilai *Construct Reliability* sebesar **0.9299** dan nilai *Variance Extracted* sebesar **0.6887**.

Jika dikalkulasikan, semua nilai *Construct Reliability* dari ketiga variabel laten melebihi batas ambangnya yaitu 0.70 dan nilai *Variance Extracted* melebihi batas ambangnya yaitu 0.50. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat reliabilitas pada tiap konstruk adalah cukup tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pada tiap konstruk cukup konsisten untuk mengukur konstruknya.

4.4.4 Evaluasi Model Keseluruhan atau Struktural

Setelah dilakukan evaluasi model pengukuran, langkah selanjutnya adalah melakukan evaluasi model struktural dari model yang diajukan dimana terdapat dua buah dimensi, yaitu : *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Berikut ini ditampilkan hasil *output* LISREL untuk evaluasi kesesuaian model keseluruhan secara inferensial dan deskriptif :

Tabel 4.22 Nilai Kesesuaian Model Keseluruhan

Indeks Kesesuaian	Nilai
Chi-Square	293.197
P-value	0.00000
RMSEA	0.0778
RMR	0.0311
GFI	0.990
AGFI	0.988

Tabel 4.22 di atas merupakan nilai statistik hitung untuk pengujian kesesuaian model struktural. Untuk pengujian secara statistik inferensial diperoleh nilai *chi-square* sebesar 293.197 dan *p-value* sebesar 0.0000. Nilai tersebut tidak memenuhi tingkat signifikan penerimaan model (model *fit* dengan data) yaitu *p-value* ≥ 0.05 . Sehingga secara inferensia model dikatakan tidak cocok dengan data atau model tidak *fit* dengan data. Namun penilaian kesesuaian model tidak hanya bergantung pada statistik uji *chi-square* saja, pengujian kesesuaian model dapat menggunakan beberapa statistik uji lainnya. Seperti yang diutarakan oleh Bollen & Long dalam Wijanto (2008) bahwa penilaian kesesuaian model tidak hanya bergantung pada statistik inferensia, tapi juga dapat menggunakan kriteria pengujian secara statistika deskriptif.

Output pengujian kesesuaian model dengan statistik deskriptif menunjukkan bahwa model *good fit*. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai indeks kesesuaian model, yaitu GFI sebesar 0.990 dan PGFI sebesar 0.988 yang telah memenuhi kriteria *good fit* yang mensyaratkan nilai indeks kecocokan ≥ 0.90 . Demikian halnya dengan nilai indeks kesesuaian RMSEA yaitu sebesar 0.0778

dan RMR sebesar 0.0311, menurut Brown dan Cudeck dalam Wijanto (2008) bahwa apabila nilai RMSEA ≤ 0.08 menunjukkan bahwa model *good fit*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

4.4.5 Analisis Model Pengukuran *Hygiene Factor*

Model pengukuran (*first order CFA*) diartikan sebagai model pengukuran antara variabel laten endogen *Hygiene Factor* dengan masing-masing indikatornya. Hasil estimasi parameter *standardized loading factor* (nilai bobot) untuk model pengukuran *Hygiene Factor* dari 12 indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Nilai *Standardized Loading* Indikator Terhadap Dimensi *Hygiene Factor*

Dimensi	Item	Indikator	Nilai Bobot
<i>Hygiene Factor</i> (η_1)	HF1	Kebijakan dapat menginspirasi dan memuaskan pegawai	0.769
	HF2	Pengambilan kebijakan melibatkan pegawai	0.738
	HF3	Pengawasan pimpinan	0.766
	HF4	Kualitas hubungan pegawai dengan atasan	0.796
	HF5	Kualitas kerjasama dengan rekan kerja	0.806
	HF6	Arahan dan bimbingan atasan kepada bawahan	0.773
	HF7	Gaji yang diperoleh	0.755
	HF8	Tunjangan yang diterima	0.734
	HF9	Jaminan keamanan saat lembur	0.760
	HF10	Sarana yang tersedia dikantor	0.765
	HF11	Perhatian pimpinan terhadap status pegawai	0.762
	HF12	Prosedur promosi jabatan	0.730

Pada Tabel 4.23 dapat diperoleh informasi berkaitan dengan nilai bobot yang diberikan oleh 12 indikator terhadap dimensi *Hygiene Factor* (η_1), terlihat ke 12 indikator memiliki nilai *loading* yang besar (di atas 0.50). Hal ini mengindikasikan bahwa ke 12 indikator memberikan kontribusi yang baik dan valid dalam mengukur dimensi *Hygiene Factor*.

Berikut ini adalah analisis mengenai besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap dimensi η_1 (*Hygiene Factor*), yaitu :

1. Indikator HF1 (Kebijakan dapat menginspirasi dan memuaskan pegawai) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.769.

2. Indikator HF2 (Pengambilan kebijakan melibatkan pegawai) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.738.
3. Indikator HF3 (Pengawasan pimpinan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.766.
4. Indikator HF4 (Kualitas hubungan pegawai dengan atasan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.796.
5. Indikator HF5 (Kualitas kerjasama dengan rekan kerja) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.806.
6. Indikator HF6 (Arahan dan bimbingan atasan kepada bawahan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.773.
7. Indikator HF7 (Gaji yang diperoleh) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.755.
8. Indikator HF8 (Tunjangan yang diterima) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.734.
9. Indikator HF9 (Jaminan keamanan saat lembur) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.760.
10. Indikator HF10 (Sarana yang tersedia dikantor) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.765.
11. Indikator HF11 (Perhatian pimpinan terhadap status pegawai) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.762.
12. Indikator HF12 (Prosedur promosi jabatan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_1 (*Hygiene Factor*) sebesar 0.730.

Untuk dimensi *Hygiene Factor* terlihat bahwa indikator yang berkontribusi paling besar adalah indikator HF5 (Kualitas kerjasama dengan rekan kerja) yaitu sebesar 0.806, kontribusi terbesar kedua diberikan oleh indikator HF4 (Kualitas hubungan pegawai dengan atasan) sebesar 0.796 dan terbesar ketiga diberikan oleh indikator HF6 (Arahan dan bimbingan atasan kepada bawahan) yaitu sebesar 0.773. Sedangkan kontribusi terkecil pertama diberikan oleh indikator HF12 (Prosedur promosi jabatan) sebesar 0.730, kontribusi terkecil kedua diberikan oleh

indikator HF8 (Tunjangan yang diterima) sebesar 0.734 dan untuk kontribusi terkecil ketiga yaitu oleh indikator HF2 (Pengambilan kebijakan melibatkan pegawai) dengan nilai kontribusi 0.738.

Jika diakumulasikan, total kontribusi yang diberikan oleh 12 indikator dalam mengukur dimensi *Hygiene Factor* yaitu sebesar nilai *Variance Extracted*. Dari perhitungan sebelumnya untuk dimensi *Hygiene Factor* diperoleh nilai *Variance Extracted* sebesar **0.5825**. Hal ini menunjukkan bahwa ke 12 indikator yang mengukur dimensi *Hygiene Factor* dapat menjelaskan dimensi tersebut sebesar 58.25%.

4.4.6 Analisis Model Pengukuran *Motivation Factor*

Model pengukuran (*first order CFA*) yang kedua adalah model pengukuran antara variabel laten endogen *Motivation Factor* dengan masing-masing indikatornya. Hasil estimasi parameter *standardized loading factor* (nilai bobot) untuk model pengukuran *Motivation Factor* dari 6 indikator dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24 Nilai *Standardized Loading* Indikator Terhadap Dimensi *Motivation Factor*

Dimensi	Item	Indikator	Nilai Bobot
<i>Motivation Factor</i> (η_2)	MF1	Pencapaian kerja sesuai dengan harapan	0.836
	MF2	Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan	0.881
	MF3	Kesempatan untuk mempelajari keahlian / kemampuan baru	0.747
	MF4	Pekerjaan sesuai dengan bidang pegawai	0.817
	MF5	Pembinaan pimpinan kepada pegawai	0.854
	MF6	Peluang untuk menggunakan keahlian / kemampuan	0.786

Pada Tabel 4.24 dapat diperoleh informasi berkaitan dengan nilai bobot yang diberikan oleh 6 indikator terhadap dimensi *Motivation Factor* (η_2), terlihat ke 6 indikator memiliki nilai *loading* yang besar (di atas 0.50). Hal ini mengindikasikan bahwa ke 6 indikator memberikan kontribusi yang baik dan valid dalam mengukur dimensi *Motivation Factor*.

Berikut ini adalah analisis mengenai besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing indikator terhadap dimensi η_2 (*Motivation Factor*), yaitu :

1. Indikator MF1 (Pencapaian kerja sesuai dengan harapan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.836.
2. Indikator MF2 (Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.881.
3. Indikator MF3 (Kesempatan untuk mempelajari keahlian / kemampuan baru) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.747.
4. Indikator MF4 (Pekerjaan sesuai dengan bidang pegawai) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.817.
5. Indikator MF5 (Pembinaan pimpinan kepada pegawai) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.854.
6. Indikator MF6 (Peluang untuk menggunakan keahlian / kemampuan) berkontribusi dalam mengukur dimensi η_2 (*Motivation Factor*) sebesar 0.786.

Untuk dimensi *Motivation Factor* terlihat bahwa indikator yang berkontribusi paling besar adalah indikator MF2 (Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan) yaitu sebesar 0.881 dan kontribusi terbesar kedua diberikan oleh indikator MF5 (Pembinaan pimpinan kepada pegawai) sebesar 0.854. Sedangkan kontribusi terkecil pertama diberikan oleh indikator MF3 (Kesempatan untuk mempelajari keahlian/kemampuan baru) sebesar 0.747 dan untuk kontribusi terkecil kedua yaitu oleh indikator MF6 (Peluang untuk menggunakan keahlian / kemampuan) dengan nilai kontribusi 0.786.

Jika diakumulasikan, total kontribusi yang diberikan oleh 6 indikator dalam mengukur dimensi *Motivation Factor* yaitu sebesar nilai *Variance Extracted*. Dari perhitungan sebelumnya untuk dimensi *Motivation Factor* diperoleh nilai *Variance Extracted* sebesar **0.6887**. Hal ini menunjukkan bahwa ke

6 indikator yang mengukur dimensi *Motivation Factor* dapat menjelaskan dimensi tersebut sebesar 68.87%

4.4.7 Analisis Model Pengukuran *Satisfaction*

Model pengukuran *second order* dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama yaitu *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* sebagai indikator terhadap sebuah variabel laten pada tingkat kedua yaitu *Satisfaction*. Berikut ini ditampilkan hasil estimasi parameter *standardized loading factor* (nilai bobot) untuk model pengukuran orde kedua (*second order CFA*):

Tabel 4.25 Nilai *Standardized Loading* Dimensi Terhadap Variabel *Satisfaction*

Variabel	Dimensi	Koefisien Jalur	Nilai Bobot
<i>Satisfaction</i> (ξ)	<i>Hygiene Factor</i> (η_1)	γ_{11}	0.864
	<i>Motivation Factor</i> (η_2)	γ_{21}	0.718

Pada Tabel 4.25 dapat diperoleh informasi berkaitan dengan nilai bobot yang diberikan oleh 2 dimensi terhadap variabel laten *Satisfaction* (ξ), terlihat kedua dimensi yaitu *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* memiliki nilai *loading* yang besar (di atas 0.50). Hal ini mengindikasikan bahwa kedua dimensi memberikan kontribusi yang baik dan valid dalam mengukur variabel laten *Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa dimensi *Hygiene Factor* berkontribusi dalam mengukur variabel laten *Satisfaction* sebesar 0.864. Sedangkan untuk dimensi *Motivation Factor* berkontribusi dalam mengukur variabel laten *Satisfaction* sebesar 0.718. Sehingga, kontribusi terbesar dalam mengukur kepuasan kerja karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta diberikan oleh dimensi *Hygiene Factor*. Jika diakumulasikan, total kontribusi yang diberikan oleh kedua dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* dalam mengukur variabel laten *Satisfaction* yaitu sebesar nilai *Variance Extracted*. Dari perhitungan sebelumnya untuk variabel laten *Satisfaction* diperoleh nilai *Variance Extracted* sebesar

0.6310. Hal ini menunjukkan bahwa kedua dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* yang mengukur variabel laten *Satisfaction* dapat menjelaskan laten tersebut sebesar 63.10%.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, para karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memandang kepuasan kerja jika faktor-faktor ketidakpuasan yang ada dilingkungan kerja dapat diminimalisir. Artinya, indikator-indikator yang ada pada dimensi *Hygiene Factor* dianggap lebih penting dibandingkan dengan indikator yang ada pada dimensi *Motivation Factor*. Hal ini tentunya dapat dijadikan perhatian oleh para pemangku kebijakan, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dimana kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Sehingga dapat dihasilkan kinerja karyawan yang optimal dan kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah mahasiswa dapat terlayani secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dua tahap, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Seluruh indikator pada model tingkat pertama untuk dimensi *Hygiene Factor* memberikan kontribusi yang baik dan valid. Dengan 12 indikator mampu menjelaskan dimensi *Hygiene Factor* sebesar 58.25%, dimana kontribusi terbesar diberikan oleh indikator HF5 (Kualitas kerjasama dengan rekan kerja) yaitu sebesar 0.806.
2. Seluruh indikator pada model tingkat pertama untuk dimensi *Motivation Factor* memberikan kontribusi yang baik dan valid. Dengan 6 indikator mampu menjelaskan dimensi *Motivation Factor* sebesar 68.87%, dimana kontribusi terbesar diberikan oleh indikator MF2 (Pengakuan dan penghargaan pimpinan atas pekerjaan) yaitu sebesar 0.881.
3. Pada model tingkat kedua dimensi *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor* mampu mengukur variabel laten *Satisfaction* sebesar 63.10%. Dimana dimensi *Hygiene Factor* berkontribusi sebesar 0.864 dan dimensi *Motivation Factor* berkontribusi sebesar 0.718.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dilakukan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor konfirmatori untuk model dua tahap (*second order*), pada penelitian selanjutnya disarankan dapat dikembangkan analisis faktor konfirmatori untuk model dengan orde yang lebih tinggi (*higher order*).
2. Perlu dilakukan lebih lanjut dengan menambangkan beberapa dimensi lain yang lebih kompleks, sehingga dapat mewakili setiap kondisi yang

berpengaruh terhadap kepuasan serta cakupan penelitian dilakukan lebih luas lagi. Sehingga kesimpulan yang didapatkan nanti akan lebih kompleks dan mewakili kepuasan karyawan UIN Syarif Hidayatullah secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bachrudin, Achmad. 2008. *LISREL Linier Structural Relationships*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Bachrudin, dkk. 1994. *Kursus Analisis Multivariat*. Jurusan Statistika Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Bollen, Kenneth A. 1989. *Structural Equations with Latent Variables*. A Willey Interscience Publication, Kanada.
- Browne, M.W. 1984. *Asymptotically Distribution-Free Methods for The Analysis of Covariance Structures*. British Journal of Mathematics and Statistical Psychology.
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Ghozali Imam, Fuad. 2005. *Structural Equation Model*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, Joseph F., Jr., et.al. 1998. *Multivariate Data Analysis-Fifth Edition*. Prentice Hall International Inc., New Jersey.
- Handayani, R, Yermias T. K., dan Ratminto. 2003. “Analisis Kepuasan Pemakai terhadap Pelayanan Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. *Sosiosains*, Volume 17 Nomor 2, April 2003. Pasca Sarjana Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Irawan, H. 2002. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Kaplan, Robert M. & Dennis P. Saccuzo. 1993. *Psychological Testing : Principles, Application, and Issues*. University of California, San Diego.
- Kartono, K. 1987. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan itu Abnormal*. Jakarta: Rajawali.
- Kotler, P. 2000. *Marketing Management*. Millennium Edition. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Milton, Charles R. 1981. *Human Behavior in Organization*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs N. J.

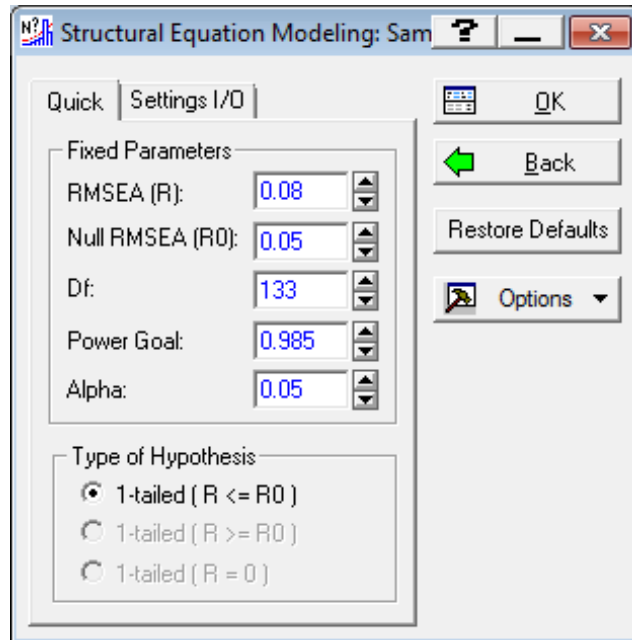
- Rencher, Alvin C. 2002. *Methods of Multivariate Analysis*. John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Sadat, A. M. 2000. Analisis Hubungan Kinerja Jasa Perguruan Tinggi terhadap Kepuasan Mahasiswa : Studi Kasus Universitas Indonesia. Program Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sharma, Subhash. 1996. *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons, Inc., Canada.
- Sugito, H. 2005. Mengukur Kepuasan Pelanggan. (On-line). www.eprints.qut.edu/achieve/0003941/-01/3491/pdf. Diakses 21 Juli 2014.
- Wijanto, Setyo Hari. 2008. *Structural Equation Modelling dengan LISREL 8.8 : Konsep dan Tutorial*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

RBA DANA PENELITIAN MADYA 2014
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA

PENELITIAN MADYA									Rp 15,000,000.00
BELANJA BAHAN									Rp 6,450,000.00
ATK dan Fotocopy			1	Keg	Rp 1,250,000.00	Rp 1,250,000.00			
Pengadaan Sumber Kepustakaan			1	Keg	Rp 2,000,000.00	Rp 2,000,000.00			
Dokumentasi			1	Keg	Rp 500,000.00	Rp 500,000.00			
Penyuntingan Artikel			1	Keg	Rp 1,200,000.00	Rp 1,200,000.00			
Pembuatan Laporan Artikel			1	Keg	Rp 1,000,000.00	Rp 1,000,000.00			
Pendaftaran Jurnal dan Seminar Nasional			1	Keg	Rp 500,000.00	Rp 500,000.00			
BELANJA HONOR									Rp 3,000,000.00
Honor Peneliti	1	org	x	6	bln	Rp 500,000.00	Rp 3,000,000.00		
BELANJA JASA									Rp 4,750,000.00
Pengumpulan Data			1	Keg	Rp 2,500,000.00	Rp 2,500,000.00			
Screening Data			1	Keg	Rp 750,000.00	Rp 750,000.00			
Pengolahan Data			1	Keg	Rp 1,500,000.00	Rp 1,500,000.00			
BELANJA PERJALANAN									Rp 800,000.00
Biaya Transport			1	Keg	Rp 800,000.00	Rp 800,000.00			

LAMPIRAN 1

Perhitungan Ukuran Sampel Penelitian Menggunakan STATISTICA 8.0



Workbook9* - Sample Size Calculation (Spreadshee...

Workbooks

PowerA

Sam

	Sample Size C
	Structural Equ:
	H0: R <= R0
	Value
Population RMSEA (R)	0.0800
Null Hypothesized RMSEA (R0)	0.0500
Type I Error Rate (Alpha)	0.0500
Degrees of Freedom (Df)	133.0000
Power Goal	0.9850
Actual Power for Required N	0.9850
Required Sample Size (N)	198.0000

Sample Size Calculation (Spreadsheet1)

LAMPIRAN 2

Bentuk Kuesioner Penelitian Utama

Demografi Responden : (berikan tanda silang (X) pada jawaban)

1. Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan
2. Status : (a) PNS (b) Non PNS
3. Masa Kerja : (a) ≤ 1 Tahun (b) 1 - 5 Tahun (c) 5 – 10 Tahun (d) > 10 Tahun
4. Usia (Tahun) : (a) < 20 (b) 21 – 30 (c) 31 – 40 (d) 41 – 50 (e) > 50
5. Pendidikan : (a) SMP (b) SMA (c) DIII (d) S1 (e) S2/S3
6. Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda silang (X) atau (√) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda, di kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Kuesioner ini memiliki 5 pilihan jawaban yang diberi kode :

STS (Sangat Tidak Setuju)

TS (Tidak Setuju)

CS (Cukup Setuju)

S (Setuju)

SS (Sangat Setuju)

No	PERNYATAAN (<i>Hygiene Factor</i>)	STS	TS	CS	S	SS
1	Setiap kebijakan universitas dapat mewakili aspirasi dan memuaskan pegawai					
2	Pihak Universitas selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan kebijakan					
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberatkan pegawai dan tidak konsisten					
4	Kualitas hubungan kerja antar pegawai dengan atasan terjalin dengan baik					
5	Kualitas kerja sama dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
6	Atasan memberikan arahan dan bimbingan dengan baik kepada bawahan					
7	Gaji yang diterima pegawai kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
8	Tunjangan/remunerisasi yang diterima sudah cukup memuaskan					

9	Jaminan keamanan kerja tidak diperhatikan saat pegawai mengadakan jam kerja tambahan (lembur)					
10	Sarana yang tersedia di kantor sudah memadai untuk mendukung suasana kerja yang kondusif					
11	Pimpinan kurang memperhatikan status pegawai yang masih rendah					
12	Promosi jabatan yang dilakukan sudah wajar dan sesuai prosedur					
No	PERNYATAAN (<i>Motivation Factor</i>)	STS	TS	CS	S	SS
13	Pencapaian kerja yang saya peroleh sesuai dengan harapan					
14	Pimpinan selalu memberikan pengakuan dan penghargaan atas setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik					
15	Pegawai selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi (mengikuti pelatihan, workshop) untuk meningkatkan kinerja					
16	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai					
17	Pimpinan selalu membina pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
18	Saya dapat menggunakan keahlian/kemampuan saya dalam bekerja					

LAMPIRAN 3

Analisis Reliabilitas Model Pengukuran

Analisis reliabilitas model pengukuran dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Dimensi Hygiene Factor			
Indikator	Standardized Loading	Standardized Loading²	Measurement Error
HF1	0.769	0.591	0.409
HF2	0.738	0.545	0.455
HF3	0.766	0.587	0.413
HF4	0.796	0.634	0.366
HF5	0.806	0.650	0.35
HF6	0.773	0.598	0.402
HF7	0.755	0.570	0.431
HF8	0.734	0.539	0.461
HF9	0.76	0.578	0.422
HF10	0.765	0.585	0.415
HF11	0.762	0.581	0.419
HF12	0.73	0.533	0.467
Total	9.154	6.989	5.01

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(9.154)^2}{(9.154)^2 + 5.01} = 0.9439$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{6.989}{6.989 + 5.01} = 0.5825$$

Dimensi Motivation Factor			
Indikator	Standardized Loading	Standardized Loading²	Measurement Error
MF1	0.836	0.699	0.300
MF2	0.851	0.724	0.224
MF3	0.851	0.724	0.442
MF4	0.851	0.724	0.332
MF5	0.851	0.724	0.272
MF6	0.851	0.724	0.383
Total	5.091	4.320	1.953

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(5.091)^2}{(5.091)^2 + 1.953} = 0.9299$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{4.320}{4.320 + 1.962} = 0.6887$$

Variabel Satisfaction			
Indikator	Standardized Loading	Standardized Loading²	Measurement Error
<i>Hygiene</i>	0.864	0.746496	0.254
<i>Motivation</i>	0.718	0.515524	0.484
Total	1.582	1.26202	0.738

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(1.582)^2}{(1.582)^2 + 0.738} = 0.7723$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{1.262}{1.262 + 0.738} = 0.6310$$

LAMPIRAN 4

Syntax dan Output LISREL untuk Menaksir Model Analisis Faktor Konfirmatori Dua Tahap

DATE: 12/ 2/2014

TIME: 8:24

L I S R E L 8.50

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\RISET\LEMLIT\Penelitian 2014\Olah Data\CFA.SPJ:

Raw Data from file 'D:\RISET\LEMLIT\Penelitian 2014\Olah Data\DATA.psf'

Latent Variables Hygiene Motivation Satisfaction
Relationships
HF1 - HF12 = Hygiene
MF1 - MF6 = Motivation
Hygiene Motivation = Satisfaction
Path Diagram
Number of Decimals = 3
Iterations = 250
Method of Estimation: Unweighted Least Squares
End of Problem

Sample Size = 200

Covariance Matrix

HF1	HF2	HF3	HF4	HF5	HF6	
		HF1	0.482			
		HF2	0.294	0.502		
		HF3	0.321	0.310	0.556	
		HF4	0.271	0.300	0.305	0.460
	HF5	0.265	0.289	0.273	0.344	0.426
HF6	0.311	0.328	0.299	0.352	0.371	0.574
HF7	0.271	0.289	0.347	0.285	0.289	0.344
HF8	0.324	0.312	0.347	0.309	0.284	0.302

HF9	0.278	0.310	0.311	0.239	0.252	0.267
HF10	0.267	0.301	0.287	0.275	0.251	0.283
HF11	0.251	0.267	0.279	0.230	0.240	0.274
HF12	0.294	0.298	0.332	0.277	0.247	0.298
MF1	0.270	0.163	0.268	0.258	0.240	0.274
MF2	0.290	0.238	0.287	0.299	0.286	0.331
MF3	0.192	0.150	0.172	0.189	0.201	0.223
MF4	0.244	0.214	0.231	0.245	0.250	0.279
MF5	0.254	0.234	0.288	0.254	0.250	0.282
MF6	0.204	0.177	0.238	0.215	0.206	0.209

Covariance Matrix

HF7	HF8	HF9	HF10	HF11	HF12		
-----	-----	-----	-----	-----	-----		
		HF7	0.522				
		HF8	0.344	0.583			
		HF9	0.312	0.289	0.439		
		HF10	0.293	0.296	0.273	0.568	
		HF11	0.301	0.291	0.283	0.298	0.452
HF12	0.295	0.374	0.277	0.272	0.283	0.524	
MF1	0.230	0.284	0.203	0.346	0.258	0.247	
MF2	0.266	0.254	0.264	0.330	0.269	0.236	
MF3	0.147	0.136	0.157	0.312	0.193	0.152	
MF4	0.216	0.211	0.204	0.338	0.255	0.195	
MF5	0.236	0.241	0.234	0.319	0.264	0.237	
MF6	0.193	0.181	0.189	0.281	0.203	0.218	

Covariance Matrix

MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	MF6		
-----	-----	-----	-----	-----	-----		
		MF1	0.742				
		MF2	0.540	0.761			
		MF3	0.482	0.521	0.759		
		MF4	0.451	0.474	0.524	0.728	
		MF5	0.507	0.550	0.520	0.544	0.792
MF6	0.508	0.480	0.492	0.467	0.531	0.717	

Number of Iterations = 22

LISREL Estimates (Unweighted Least Squares)

Measurement Equations

$$HF1 = 0.533 * Hygiene, \text{Errorvar.} = 0.197, R^2 = 0.591$$

(0.0866)
2.279

$$HF2 = 0.523 * Hygiene, \text{Errorvar.} = 0.228, R^2 = 0.545$$

(0.0919) (0.0726)
5.696 3.146

$$\text{HF3} = 0.571 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.230, R^2 = 0.587$$

(0.0983)	(0.0735)
5.810	3.124

$$\text{HF4} = 0.540 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.169, R^2 = 0.634$$

(0.0935)	(0.0741)
5.777	2.275

$$\text{HF5} = 0.526 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.149, R^2 = 0.650$$

(0.0944)	(0.0746)
5.572	1.998

$$\text{HF6} = 0.586 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.231, R^2 = 0.598$$

(0.100)	(0.0733)
5.847	3.145

$$\text{HF7} = 0.545 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.225, R^2 = 0.569$$

(0.0965)	(0.0734)
5.652	3.064

$$\text{HF8} = 0.560 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.269, R^2 = 0.539$$

(0.0975)	(0.0732)
5.744	3.676

$$\text{HF9} = 0.504 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.185, R^2 = 0.578$$

(0.0902)	(0.0737)
5.587	2.512

$$\text{HF10} = 0.576 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.236, R^2 = 0.585$$

(0.0958)	(0.0740)
6.018	3.182

$$\text{HF11} = 0.513 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.190, R^2 = 0.581$$

(0.0907)	(0.0750)
5.650	2.527

$$\text{HF12} = 0.528 * \text{Hygiene}, \text{Errorvar.} = 0.244, R^2 = 0.533$$

(0.0944)	(0.0741)
5.596	3.299

$$\text{MF1} = 0.720 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.223, R^2 = 0.700$$

(0.113)
1.980

$$\text{MF2} = 0.768 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.170, R^2 = 0.776$$

(0.0765)	(0.0911)
10.049	1.870

$$\text{MF3} = 0.651 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.336, R^2 = 0.558$$

(0.0686)	(0.0852)
9.480	3.937

$$\text{MF4} = 0.697 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.242, R^2 = 0.668$$

(0.0734)	(0.0922)
9.497	2.621

$$\text{MF5} = 0.759 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.215, R^2 = 0.728$$

(0.0771)	(0.0984)
9.854	2.185

$$\text{MF6} = 0.665 * \text{Motivati}, \text{Errorvar.} = 0.274, R^2 = 0.617$$

(0.0696)	(0.0866)
9.551	3.168

Structural Equations

$$\text{Hygiene} = 0.864 * \text{Satisfac}, \text{Errorvar.} = 0.254, R^2 = 0.746$$

(0.0466)	(0.0459)
18.547	5.535

$$\text{Motivati} = 0.718 * \text{Satisfac}, \text{Errorvar.} = 0.484, R^2 = 0.516$$

(0.0697)	(0.0471)
10.306	10.278

Correlation Matrix of Independent Variables

Satisfac

1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

Hygiene	Motivati	Satisfac	
-----	-----	-----	
Hygiene	1.000		
Motivati	0.620	1.000	
Satisfac	0.864	0.718	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 133
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 293.197 (P = 0.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 160.197
90 Percent Confidence Interval for NCP = (114.488 ; 213.644)

Minimum Fit Function Value = 0.166
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.805
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.575 ; 1.074)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0778
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0658 ; 0.0898)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000138

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.855
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.626 ; 2.124)

ECVI for Saturated Model = 1.719
ECVI for Independence Model = 40.748

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 8072.868

Independence AIC = 8108.868
Model AIC = 369.197
Saturated AIC = 342.000
Independence CAIC = 8186.238
Model CAIC = 532.533
Saturated CAIC = 1077.012

Normed Fit Index (NFI) = 0.996
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.015
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.866
Comparative Fit Index (CFI) = 1.000
Incremental Fit Index (IFI) = 1.013
Relative Fit Index (RFI) = 0.995

Critical N (CN) = 1049.881

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0311
Standardized RMR = 0.0527
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.990
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.988
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.770

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
HF9	HF2	11.8	1.29

Time used: 0.234 Seconds

