

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu keinginan untuk tetap bekerja dan pelayanan pada Karyawan RS. PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta yang dipengaruhi oleh Piritualitas Kerja dengan keterikatan karyawan sebagai variabel pemediasi. Sedangkan subjek penelitian pada penelitian ini adalah pada karyawan tetep RS. PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

#### **B. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap RS. PKMuhamadiyah

Gamping Yogyakarta.

Berdasarkan kriteria tersebut, populasi yang diperoleh ada 300 karyawan tetap baik laki-laki dan perempuan. Menurut Hair et al (2010) jumlah sampel minimal 5 kali dari jumlah indikator pada penelitian. Hair et al (2010) juga mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100-200 responden. Dan pada penelitian ini di putuskan menggunakan 180 responden yang digunakan untuk mewakili populasi karyawan pada RS. PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai tetap RS. PKU Muhammadiyah Gamping. Adapun jumlah responden yang menjadi target pengambilan data terdiri dari 180 orang karyawan tetap.

### **D. Teknik Pengumpulan data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti.

Skala yang akan digunakan untuk instrumen penelitian adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Penelitian ini dibuat dengan skala likert dengan pemberian bobot seperti berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

#### **E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, dimana terdiri dari variabel independen, variabel dependen dan

variabel pemediasi. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah spiritualitas kerja (*Workplace Spirituality*). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (*Job performance*). Serta variabel pemediasi pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (*Organization Commitment*) dan keterlibatan kerja (*Job Involvement*).

### **1. Spiritualitas Kerja (*Workplace Spirituality*)**

Ashmos dan Duchon, (2000) memaknai spiritualitas kerja sebagai Pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas.

Menurut Asmos dan Duchon (2000) ada 3 dimensi yang membentuk variabel spritualitas kerja yaitu, kebermaknaan kerja (*Meaningful Work*) , rasa kebersamaan (*Sense of Community*), menyelaraskan dengan nilai organisasi (*Alignment with organization value*) yang dari masing masing dimensi tersebut

terdapat 4 indikator yang mampu mengukur spiritualitas kerja, yang mampu mengukur spiritualitas kerja, yaitu:

a. Kebermaknaan Kerja (*Meaningful Work*)

indikatornya adalah:

- 1) Kebermaknaan Kerja
- 2) Semangat Kerja
- 3) Makna Sosial
- 4) Makna Pribadi

b. Rasa Kebersamaan (*Sense of Community*)

indikatornya adalah:

- 1) Bagian dari Komunitas
- 2) Percaya
- 3) Terhubung dengan tujuan
- 4) Peduli

c. Menyelaraskan dengan Nilai Organisasi (*Alignment with organization value*)

- 1) Rasa Positif
- 2) Kepedulian Terhadap Karyawan

- 3) Memiliki Hati Nurani
- 4) Terhubung dengan tujuan Organisasi

## 2. Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

Secara umum komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap seorang individu yang mencerminkan sejauh mana individu tersebut mengenal dan terikat pada organisasinya dan dari hubungan tersebut menghasilkan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi.

Allen dan Mayer (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai konstruk psikologis yang menjelaskan tentang hubungan anggota organisasi terhadap organisasinya yang kemudian memiliki implikasi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Mowday et al (1979) mendefinisikan indikator pembentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Bangga menjadi bagian dari organisasi
2. Organisasi mengilhami kebaikan di dalam diri

3. Senang dengan organisasi empat bekerja
4. Membicarakan organisasi dengan teman
5. Menerima semua tugas dari organisasi
6. Peduli dengan nasib organisasi

### **3. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*)**

Kanungo (1982) mendefinisikan Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi atau berkomitmen pada pekerjaannya. Kahn (1990) mendeskripsikan keterlibatan pekerjaan sebagai pemanfaatan diri penuh karyawan dalam hal energi fisik, kognitif, dan emosional untuk kinerja kerja.

Dan indikator pembentuk ketelibatan kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Terlibat secara pribadi terhadap pekerjaan
2. Pekerjaan penting untuk keberadaan
3. Menyatu dengan pekerjaan
4. Hidup, makan dan bernafas untuk pekerjaan.

#### 4. Kinerja Karyawan (*Job Performance*)

Kinerja pekerjaan didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan untuk organisasi dari episode perilaku diskrit yang dilakukan oleh individu selama periode waktu standar (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

Carlos dan Rodrigues (2016) mengklasifikasikan kinerja karyawan kedalam dua dimensi spesifik yaitu *task performance* dan *kontextual performance* yang kemudian digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini. Dan indikator pembentuk kinerja karyawan dalam penelitian ini iaitu:

##### a. Performa Tugas (*Task Performance*)

1. Melakukan sesuai dengan kemampuan secara maksimal
2. Melakukan tugas sesuai keinginan organisasi
3. Melakukan tugas tepat waktu
4. Sadar ketika ada kekurangan sumberdaya

5. Merasa kecewa karena bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik
6. Merasa sebagai pekerja penting karena memiliki kualitas yang baik
7. Menerima Umpan balik

**b. Performa Kontekstual (*Contextual performance*)**

1. Memberikan umpan balik
2. Melakukan tugas secara efektif ketika berada dibawah tekanan
3. Menyisihkan masalah pribadi ketika bekerja
4. Mengelurkan usaha total ketika bekerja dalam team
5. Datang tepat waktu
6. Tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi
7. Memiliki komunikasi yang baik

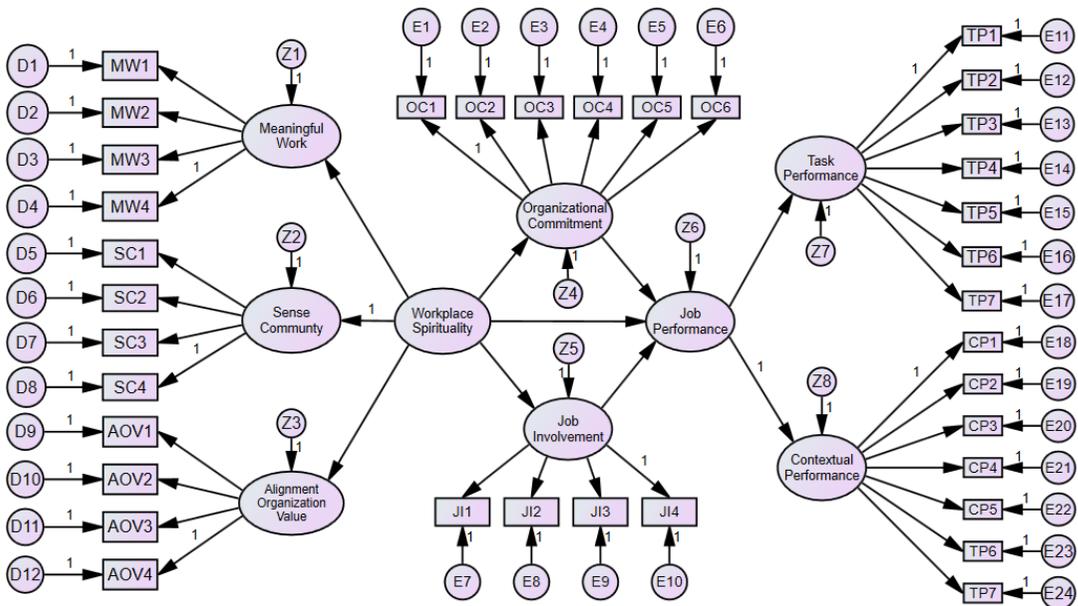
**Tabel 3.1**  
**Ringkasan Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Referensi
<b>Spiritualitas Kerja</b>	Pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000).	Kebermaknaan Kerja ( <i>Meaningful Work</i> )	Pekerjaan terhubung dengan kehidupan	MW1	John Milliman, et, all. (2018)
			Semangat kerja	MW2	
			Terhubung dengan makna sosial	MW3	
			Makna pribadi	MW4	
		Rasa Kebersamaan ( <i>Sense of Community</i> )	Merasa bagian dari organisasi	SC1	
			Percaya terhadap dukungan organisasi	SC2	
			Karyawan terhubung dan terkait dengan tujuan yang sama	SC3	
			Percaya terhadap kepedulian satu sama lain	SC4	
		Menyelaraskan dengan Nilai Organisasi ( <i>Alignment with organization value</i> )	Merasa positif dengan nilai-nilai organisasi	AOV1	
			Merasa mendapatkan dukungan organisasi	AOV2	
			Penilaian tentang organisasi yang memiliki hati nurani	AOV3	
			Perasaan terhubung dengan tujuan organisasi	AOV4	
		<b>Komitmen organisasional (Organizational Commitment)</b>	Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Baron dan Greenberg (1990)		
Organisasi mengilhami kebaikan dalam diri	OC2				
senang dengan organisasi tempat bekerja	OC3				
Membicarakan organisasi dengan teman-teman	OC4				
Menerima semua tugas pekerjaan	OC5				
Peduli dengan nasib organisasi	OC6				

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Kode	Referensi
<b>Keterlibatan Kerja</b> ( <i>Job Involvement</i> )	Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi atau berkomitmen pada pekerjaannya. Kanungo(1982)		Terlibat secara pribadi dengan pekerjaan	J11	Kanungo, (1982)
			Merasa pekerjaan penting untuk keberadaan	J12	
			Menyatu dengan pekerjaan	J13	
			Hidup, makan dan bernafas untuk pekerjaan	J14	
<b>Kinerja Karyawan</b> ( <i>Job Performance</i> )	kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan dari suatu organisasi. Koopmans et al. (2011)	<i>Performa Tugas</i> ( <i>Task Performance</i> )	Melakukan sesuai dengan kemampuan secara maksimal	TP1	Carlos, V.S. dan Rodrigues, R.G
			Melakukan tugas sesuai keinginan organisasi	TP2	
			Menyelesaikan tugas tepat waktu	TP3	
			Sadar ketika ada kekurangan sumberdaya	TP4	
			Merasa kecewa karena bisa melkukan pekerjaan dengan lebih baik	TP5	
			Merasa sebagai pekerja penting karena mamiliki kualitas yang baik	TP6	
			Menerima Umpan balik	TP7	
		<i>Contextual Perfotmance</i>	Memberikan umpan balik	CP1	Carlos, V.S. dan Rodrigues, R.G
			Melakukan tugas secara efektif ketika berada dibawah tekanan	CP2	
			Menyisihkan masalah pribadi ketika bekerja	CP3	
			Mengelurakan usaha total ketika bekerja dalam team	CP4	
			Datang tepat waktu	CP5	
			Tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi	CP6	
			Memiliki komunikasi yang baik	CP7	

Kisi-kisi variable penelitian diatas kemudian digambarkan dalam diagram *full model* seperti di bawah ini:

**Gambar 3.1**  
**Full Model Penelitian**



## F. Pengujian Kualitas Instrumen Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk

masing–masing variabel.

Menurut Imam Ghozali (2011), uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan agar mengetahui item–item yang tersedia dalam kuesioner mampu mewakili apa yang diteliti.

Menurut Ghozali (2011), validitas item yaitu ketika sebuah item (pernyataan) dikatakan valid jika memiliki dukungan yang kuat terhadap skor total. Maka dari itu item pernyataan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika skor kesejajaran (korelasi) yang tinggi terhadap skor total item dan pengujian terhadap validitas item dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*.

## **2. Uji Realibilitas**

Ghozali (2011 )mendefinisikan uji reliabilitas sebagai uji keandalan yang menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya

dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran kembali pada suatu objek yang sama. Dan apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan menghasilkan hasil yang relatif konsisten maka alat ukur tersebut bisa di kategorikan andal dan layak untuk digunakan (Reliabel). Dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$  (Ghozali, 2011). Indikator pertanyaan dapat dikatakan reliabel dengan melihat korelasi *bivariate* pada output *cronbach alpha* pada kolom *correlated item-total*. Pengujian reliabilitas instrumen ini diolah menggunakan program *software* AMOS.

#### **G. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data ialah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang digunakan

untuk menganalisa data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan SEM atau *Struktur Equation Modeling* yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM merupakan suatu teknik *modeling* stastistika yang telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (*behavior science*) yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relative kompleks.

Terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) menurut (Hair *et.al.* 1998, Ghozali 2011), yaitu :

1. Pengembangan model secara teoritis
2. Menyusun diagram jalur (*path diagram*)
3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
4. Memilih matrik input untuk analisis data
5. Menilai identifikasi model
6. Mengevaluasi estimasi model
7. Interpretasi terhadap model

Berikut ini penjelasan secara detail mengenai masing-

masing tahapan:

### **1. Pengembangan model berbasis teori.**

Langkah paling awal dalam mengembangkan model SEM adalah mencari atau pengembangan model yang memiliki justifikasi teoritis yang kuat. Seorang peneliti harus melakukan serangkaian telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkannya.

### **2. Pengembangan diagram alur (*Path diagram*) untuk menunjukkan hubungan kausalitas.**

Path diagram akan memudahkan peneliti melihat hubungan kausalitas yang ingin diuji. Peneliti bekerja dengan *construct* atau *factor* yaitu konsep-konsep yang memiliki pijakan teoritis untuk menjelaskan berbagai bentuk hubungan. Konstruksi yang dibangun dalam diagram alur dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen dikenal sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh

variabel yang lain dalam model.

Konstruk endogen adalah faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

### **3. Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.**

Setelah teori/model teoritis dikembangkan dan wujudkan dalam diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun terdiri dari :

- a. Persamaan-persamaan struktural yang dibangun atas pedoman sebagai berikut :

Variable Dependen : Variable Dependent + Variable Dependen + Error

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran yaitu menentukan variabel mana mengukur konstruk

mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk atau variabel. Komponen-komponen ukuran mengidentifikasi latent variabel, dan komponen-komponen structural untuk mengevaluasi hipotesis hubungan kausal, antara latent variabel pada model kausal dan menunjukkan sebuah pengujian seluruh hipotesis dari model sebagai satu keseluruhan

#### **4. Pemilihan matrik input dan teknik estimasi atas model yang dibangun.**

SEM hanya menggunakan matrik Varians/Kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Hair et.al. (2006), menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100–200. Sedangkan untuk ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 estimasi parameter. Bila *estimated parameter* berjumlah 20, maka jumlah sampel minimum adalah 100.

Asumsi-asumsi yang harus di penuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan model persamaan SEM sebagai berikut:

a. Ukuran Sample

Dalam pengukuran model persamaan SEM ukuran sampel yang harus di penuhi yaitu minimal 100. Besarnya ukuran sampel dapat memepengaruhi terhadap hasil pengolaan data. Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi sampling eror. Selain itu, ukuran sampel dapat memiliki peran yang penting dalam interpretasi hasil SEM. Dapat di rekomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100 - 200 harus di gunakan metode *maximum likebood* (Ghozali, 2011).

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini perlu di lakukan

baik normalitas untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis  $\pm 2,58$  pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand,2006)

c. Uji *Outliers*

Uji *Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Apabila terjadi *outliers* maka data tersebut dapat dikeluarkan dari analisis. Untuk mendeteksi adanya *outliersunivariate* dilakukan dengan data perlu dikoversikan terlebih dahulu kedalam standar score (z-score) yang memiliki rata-rata nol dengan standar deviasi 1. Untuk sampel besar

(di atas 80), nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair et al. 2006). Oleh karena itu jika dalam penelitian terjadi z-score  $\geq 3,0$  dikategorikan *outliers*. Dalam kriteria data, jika standar deviasi sama dilakukan dengan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat  $p > 0,001$ . Jarak tersebut di evaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur.

d. Uji Parsial dengan *Path Analysis*

Analisis atas signifikansi koefisien jalur (*path coefficients*) dilakukan melalui signifikansi besaran *regression weight* dari model. Analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau beberapa variabel (Ferdinand, 2006). Model jalur ini merupakan model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur (*path analysis*) untuk mengestimasi kekuatan hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dari model. Adapun dalam menyusun bagan alur dapat

digambarkan dengan hubungan antarkonstruk melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk.

Dalam melakukan uji masing-masing variabel dapat dilakukan dengan menentukan apakah pengaruh signifikan atau tidaknya maka dapat diketahui dari p-value. Signifikansi ( $\alpha = \alpha$ ) yang digunakan yaitu 0,05. Jika p-value lebih besar dari 0,05 maka hipotesis diterima. Cara kedua adalah dengan melihat nilai C.R (*Critical Ratio*). Jika C.R lebih besar dari 2,0 maka hipotesis ditolak, artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dalam table signifikan tanda (\*\*\*) pada P value (Probabilitas Value) menunjukkan bahwa angka yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,05).

## 5. Menilai problem identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidak mampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

## 6. Evaluasi kriteria *Goodness – of – fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan linearitas, dan *outliers*. Setelah itu melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off* valuenya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak yaitu :

### a. $\chi^2$ – *Chi-square Statistic*

Model yang diuji dipandang baik atau

memuaskan apabila nilai *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil nilai  $\chi^2$  semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar  $p > 0.05$  atau  $p > 0.10$  (Hulland e al. 1996)

b. **RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)**

Merupakan ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0,05 sampai 0,08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model konfirmatori atau *competing model strategy* dengan jumlah sampel besar (Ghozali, 2011).

c. **GFI (*Goodness of Fit Index*)**

Merupakan ukuran non-statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan nilai GFI yang

dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai di atas 90% sebagai ukuran *good fit* (Ghozali, 2011).

d. **AGFI (*Adjusted Godness Fit Index*)**

Merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk *proposed model* dengan *degree of freedom* untuk *null model*. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau  $> 0,90$  (Ghozali, 2011).

e. **CMIN/DF**

Merupakan nilai *chi-square* di bagi dengan *degree of freedom*. Byrne (1988) dalam Ghozali (2011) mengusulkan nilai ratio ini  $< 2$  merupakan ukuran fit.

f. **TLI (*Tucker Lewis Index*)**

Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony* ke dalam indek komparasi antara *proposed model* dan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1,0.

Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0,90 (Ghozali, 2011).

g. **CFI (*Comparative Fit Index*)**

Rentang nilai sebesar 0 – 1, dimana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Secara ringkas indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model disajikan dalam tabel.

**Tabel 3.2**  
Indeks Pengujian Kelayakan Model  
(*Goodness-of-fit Index*)

Goodness of fit index	Cut-of Value
X <sup>2</sup> – Chi-square	Diharapkan kecil
Probability	≥0.05
RMSEA	≤0.08
GFI	≥0.90
AGFI	≥0.90
CMIN/DF	≤2.00
TLI	≥0.90
CFI	≥0.90

Sumber: Ghozali, 2011.

## 7. Interpretasi dan Modifikasi Model.

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik (Tabachink

dan Fidell, 1997). Model yang baik mempunyai *Standardized Residual Variance* yang kecil. Angka 2.58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan, yang diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

## 8. Validasi Model

Tahap ini menguji fit atau tidaknya suatu model terhadap data yang baru (Validasi sub-sampel yang diperoleh melalui prosedur pemecahan sampel). Validasi silang dilakukan jika terdapat modifikasi model yang substansial pada model asli.

### H. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada *SEM* pengujian hipotesis penelitian secara simultan dilakukan dengan *GOF* sedangkan untuk pengujian hipotesis secara parsial menggunakan *t-test*. Dalam *SEM* pengujian hipotesis secara parsial dengan tolak ukur  $H_0$  ditolak jika  $CR$  (Critical Ratio)  $\geq 1,96$  pada level  $\alpha$

5%. Adapun uji hipotesis akan digambarkan pada table berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis		Pengambilan keputusan (H <sub>0</sub> ditolak)
1	H <sub>0</sub>	<i>Workplace Spirituality</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i>	<b><i>P Value</i> ≤ 0.05 atau t hitung ≥ 1,96</b>
	H <sub>1</sub>	<i>Workplace Spierituality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>	
2	H <sub>0</sub>	<i>Workplace Spirituality</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Job Involvement</i>	<b><i>P Value</i> ≤ 0.05 atau t hitung ≥ 1,96</b>
	H <sub>2</sub>	<i>Workplace Spirituality</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Involvement</i>	
3	H <sub>0</sub>	<i>Workplace Spirituality</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Job Performance</i>	<b><i>P Value</i> ≤ 0.05 atau t hitung ≥ 1,96</b>
	H <sub>3</sub>	<i>Workplace Spirituality</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i>	
4a	H <sub>0</sub>	<i>Organizational Commitment</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Job Performance</i>	<b><i>P Value</i> ≤ 0.05 atau t hitung ≥ 1,96</b>
	H <sub>4a</sub>	<i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>Job Performance</i>	
4b	H <sub>0</sub>	<i>Organizational Commitment</i> tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan antara <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Job Performance</i>	<b><i>Pengaruh Langsung &lt; Pengaruh Tidak Langsung</i></b>
	H <sub>4b</sub>	<i>Organizational Commitment</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Job Performance</i>	
5a	H <sub>0</sub>	<i>Job Involvement</i> tidak memiliki efek langsung terhadap <i>Job Performance</i>	<b><i>P Value</i> ≤ 0.05 atau t hitung ≥ 1,96</b>
	H <sub>5a</sub>	<i>Job Involvement</i> memiliki efek langsung yang signifikan terhadap <i>Job Performance</i>	
5b	H <sub>0</sub>	<i>Job Involvement</i> tidak memiliki pengaruh terhadap hubungan antara <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Job Performance</i>	<b><i>Pengaruh Langsung &lt; Pengaruh Tidak Langsung</i></b>
	H <sub>5b</sub>	<i>Job Involvement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Job Performance</i>	