BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif bertujuan "untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya".[98] Desain penelitian ini juga telah dirancang sematang mungkin sebelumnya secara struktur, bersifat spesifik, detail, baku serta formal.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian konfirmatory *(Confirmatory Research)* di mana penelitian bertujuan untuk mengkonfirmasi secara statistik model yang telah dibangun oleh peneliti berdasarkan teori yang sudah ada. Karena *confirmatory research* menurut Singarimbun dan Effendi dalam Wihartono bertujuan untuk "menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa".[99]

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang akan digunakan dalam penelitian yaitu pada kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur yang terletak di Jalan Raya Jemursari No. 234 Surabaya, 60299,

---

[98] Tim Penyusun, 2011, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, Jurusan Manajemen Dakwah, Surabaya, hal. 3.

[99] Masri Singarimbun dan Sofian Efendi,1995. Dalam Jefrry Wihartono, 2013, "Pengaruh Etika Perilaku Penjual Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan pada Dealer Mobil Nissan Basuki Rahmat Surabaya". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen,* vol.2, no.2, hal. 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

provinsi Jawa Timur. BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur juga saling berkaitan dengan Kantor Cabang Utama Surabaya baik pegawai pada kantor pelayanan BU maupun mandiri.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[100] Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap di kantor regional, kantor cabang utama, maupun kantor pelayanan BU yaitu sebanyak ±140 karyawan yang semuanya bekerja dengan layout kantor konsep terbuka.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[101] Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi sebanyak ±140 orang. Penentuan jumlah sampel tersebut berdasarkan dari Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5%.[102]

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.[103] Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan simple

---

[100] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta , Bandung, hal. 80.
[101] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 81.
[102] Nanang Martono, 2010,*Statisistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Gava Media, Yogyakarta, hal 21.
[103] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta , Bandung, hal. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

random sampling (teknik sampel sederhana) yaitu sebesar 100 orang. Peneliti menggunakan teknik tersebut dalam pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Adapun dalam melakukan teknik random sampling ini, peneliti menggunakan bantuan aplikasi minitab 16. Tahapan-tahapan dalam melakukan teknik tersebut dengan bantuan aplikasi minitab 16 adalah sebagai berikut:

1. Memilih menu *Calc – Make Patterned Data – Simple Set of Numbers*
2. Mengisi tabel yang keluar, pada tahap ini merupakan proses pemberian nomor populasi
3. Kemudian menyimpan kursor di kolom *C2* dan memilih menu *Sample From Columns*
4. Mengisi kolom yang keluar (proses ini merupakan pengambilan sampel berukuran 100 orang secara acak). Dalam tahap ini kemungkinan setiap peneliti akan mendapatkan hasil yang berbeda.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel secara sederhana dapat didefinisikan sebagai "konsep yang mempunyai variasi atau mempunyai lebih dari satu nilai".[104] Sedangkan indikator penelitian menurut Latan merupakan *observed* variabel yaitu "variabel yang dapat diukur secara langsung atau variabel yang menjelaskan

[104] Nanang Martono, 2010, *Statisistik Sosial Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Gava Media, Yogyakarta, hal 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

unobserved variabel untuk diukur".[105] Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel beserta indikator penelitiannya. Ketiga jenis variabel tersebut beserta indikatornya antara lain sebagai berikut:

1. Variabel independen

   Variabel independen adalah "merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)".[106] Adapun yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karena keterbatasan waktu dan jumlah sampel, peneliti hanya mengukur empat faktor yang ada kaitannya dengan produktivitas kerja dan layout kantor yang terdiri dari faktor motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi serta faktor komitmen organisasional. Faktor motivasi kerja beserta indikatornya tersebut diadaptasi dari pendapat Hezberg dalam Sutrisno.[107] Faktor iklim organisasi beserta indikatornya diadaptasi dari pendapat pendapat Greenberg dan Baron dalam Sugiyono.[108] Faktor budaya organisasi beserta indikatornya diadaptasi dari pendapat Robbins dalam Manahan.[109] Faktor komitmen organisasional beserta indikatornya

[105] Hengky Latan, *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80.*, hal. 8 – 9.
[106] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, hal. 39.
[107] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta,
[108] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta , Bandung, hal. 114.
[109] Manahan P. Tampubolon, 2008, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) : Perspektif Organisasi Bisnis (Edisi 2)*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 233.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diadaptasi dari pendapat Meyer et al. dalam Ghozali dan Fuad[110] terpapar dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Variabel Independen Beserta Indikator

No.	Variabel Independen	Indikator Penelitian
1)	Motivasi kerja (X1)	(a) Kepuasan kerja (X1.1) (b) Prestasi yang diraih (X1.2) (c) Peluang untuk maju (X1.3) (d) Pengakuan orang lain (X1.4) (e) Kemungkinan pengembangan karier (X1.5) (f) Tanggung jawab (X1.6)
2)	Iklim Organisasi (X2)	(a) Otonomi dan fleksibilitas (X2.1) (b) Menaruh kepercayaan dan terbuka (X2.2) (c) Simpatik dan memberi dukungan (X2.3) (d) Jujur dan menghargai (X2.4)
3)	Budaya Organisasi (X3)	(a) Inovatif dan berani mengambil resiko (X3.1) (b) Perhatian terhadap detail (X3.2) (c) Berorientasi pada hasil (X3.3) (d) Berorientasi pada tim (X3.4) (e) Agresivitas (X3.5)
4)	Komitmen Organisasional (X4)	(a) Perasaan menjadi bagian dari organisasi (X4.1) (b) Kebanggaan terhadap organisasi (X4.2) (c) Kepedulian terhadap organisasi (X4.3) (d) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi (X4.4) (e) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi (X4.5) (f) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi. (X4.6)

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel

[110] Imam Ghozali dan Fuad, 2012, *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80.*, Universitas Diponegoro, Semarang, hal. 189.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bebas".[111] Adapun yang termasuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Indikator yang dipakai dalam mengukur variabel produktivitas kerja diadaptasi dari pendapat Sutrisno[112] yang terpapar pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Variabel Dependen Beserta Indikator

No.	Variabel dependen	Indikator Penelitian
1)	Produktivitas kerja (Y)	(a) Mutu (Y1) (b) Meningkatkan hasil yang dicapai (Y2) (c) Efisiensi (Y3) (d) Semangat kerja (Y4) (e) Kemampuan karyawan (Y5) (f) Pengembangan diri (Y6)

3. Variabel moderat

Variabel moderat atau biasa disebut variabel independen kedua merupakan "variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen".[113] Adapun yang termasuk variabel moderasi dalam penelitian ini adalah layout kantor terbuka. Indikator-indikator yang dipakai oleh peneliti dalam mengukur layout kantor terbuka diadaptasi dari pendapat Duncan et al.,[114] yang terpapar pada tabel berikut:

[111] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 39.
[112] Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, hal. 104.
[113] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 39.
[114] Mitch J Duncan et al., 2013, 'Development and reliability testing of a selfreport instrument to measure the office layout as a correlate of occupational sitting'. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, (online), vol.10, no.1, hal. 16, diakses pada tanggal 13/12/2014 dari http://www.ijbnpa.org/content/10/1/16 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.3 Variabel Moderat Beserta Indikator

No.	Variabel Moderat	Indikator Penelitian
1)	Layout kantor terbuka (M)	(a) Keterbukaan tata ruang kantor (M1) (b) Kelancaran lalu lintas kerja pegawai (M2) (c) Keterbukaan alur kerja pegawai (M3) (d) Kemudahan akses penempatan ruang (M4) (e) Keterbukaan jarak antar pegawai dengan perabot kantor (M5) (f) Tingkat kebisingan suara (M6)

E. Tahap-Tahap Penelitian

Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Menentukan objek penelitian dengan cara melakukan observasi awal, mencari hal-hal yang unik pada objek penelitian tersebut dengan dibandingkan dengan objek yang lain.
2. Menentukan serta merumuskan masalah yang terjadi pada objek penilitian berdasarkan dari fenomena yang terjadi pada objek tersebut, lalu membandingkan kesenjangan yang terjadi di lapangan dengan studi empiris dan teori yang ada serta menghubungkannya dengan isu-isu manajemen yang unik belakangan ini.
3. Membuat definisi konseptual, penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka teori berdasarkan dari kata kunci pada judul penelitian yang telah dirumuskan.
4. Menentukan hipotesis penelitian serta paradigma penelitian yang akan diuji dalam penelitian kuantitatif ini, berdasarkan studi-studi empiris dari penelitian-penelitian terdahulu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Menentukan populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik validitas data yang akan digunakan dalam proses pengujian hipotesa.
6. Menentukan teknik analisa data yang akan digunakan berdasarkan dari paradigma penelitian yang telah dirumuskan, serta jumlah sampel yang akan digunakan.
7. Menyusun serta menyalin instrumen penelitian berupa kuesioner, yang ditujukan untuk disebarkan kepada para responden.
8. Melakukan proses pengolahan data, mulai dari proses perijinan kepada pihak instansi BPJS Kesehatan, mengumpulkan data, mengelola data, menguji hipotesa, menganalisis data dan menyimpulkan hasil dari penelitian serta melakukan refleksi dari penelitian.
9. Menyususun laporan penelitian

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono, "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden untuk dijawabnya".[115] Dalam tahap penyebaran angket, peneliti memperhatikan beberapa unsur, antara lain sebagai berikut:

1. Tipe dan bentuk pertanyaan menggunakan pertanyaan tertutup dimana responden hanya menjawab pertanyaan tersebut berdasarkan pilihan yang ada.
2. Panjang pertanyaan juga tidak terlalu panjang. Setiap indikator memiliki satu instrumen penelitian, sehingga akan menghasilkan hanya sekitar 20 sampai 35 pertanyaan.
3. Melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu, sebelum mengumpulkan data tersebut kepada seluruh responden.
4. Penampilan fisik angket dalam penelitian ini dicetak dengan kertas berwarna hijau muda. Tujuannya untuk menampilkan kesan yang menarik dan tidak membosankan bagi para responden.

Adapun instrumen-instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 33 instrumen dengan menggunakan skala dan data interval 1 – 5 yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori yang sudah ada. Adapun skalanya terdiri atas lima pilihan jawaban antara lain: A. Sangat Setuju (Score = 5), B. Setuju (Score = 4), C. Ragu-Ragu (Score = 3), D. Tidak Setuju (Score = 2), E. Sangat Tidak Setuju (Score = 1). Semakin tinggi jawaban responden, maka instansi tersebut memiliki tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi, dan sebaliknya semakin rendah jawaban responden, maka instansi tersebut tingkat produktivitasnya rendah. Pertanyaan-

[115] Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertanyaan yang akan diajukan kepada para pegawai, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Instrumen-Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen penelitian
Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	1. Saya merasa puas dengan desain pekerjaan saya sekarang
	Prestasi yang diraih	2. Pihak instansi peduli atas prestasi kerja yang saya raih
	Peluang untuk maju	3. Pihak instansi memberikan peluang bagi saya untuk mengikuti training
	Pengakuan orang lain	4. Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik
	Kemungkinan pengembangan karier	5. Pihak instansi memberikan harapan bagi saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi
	Tanggung jawab	6. Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan segala tugas
Iklim Organisasi	Otonomi dan Fleksibilitas	7. Saya diberi keluasaan dalam menggunakan waktu dan fasilitas yang ada di kantor untuk mencapai tujuan organisasi
	Menaruh kepercayaan dan terbuka	8. Saya diberi wewenang untuk mengambil keputusan
	Simpatik dan memberi dukungan	9. Terdapat kesetiakawanan pada kelompok kerja saya, dan masing-masing anggota saling memberi bantuan
	Jujur dan menghargai	10. Kontribusi saya kepada instansi mendapat tanggapan yang cukup menyenangkan
Budaya Organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	11. Saya peka dalam memberikan ide-ide-dan berani dalam mengambil resiko yang bisa merugikan instansi
	Perhatian terhadap detail	12. Saya teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap masalah pada tugas yang diberikan
	Berorientasi pada hasil	13. Dalam menyelesaikan tugas, saya lebih memfokuskan pada hasil ketimbang teknik dan prosesnya
	Berorientasi pada tim	14. Saya bisa memenuhi target kerja dengan bekerja sama secara tim di dalam organisasi
	Agresivitas	15. Saya bekerja dengan disiplin dan giat ketimbang santai-santai
Komitmen Organisasional	Perasaan menjadi bagian dari organisasi	16. Memutuskan untuk menjadi bagian dari instansi ini merupakan hal yang terbaik dalam hidup saya
	Kebanggaan terhadap organisasi	17. Saya bangga untuk mengatakan kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari instansi ini.
	Kepedulian	18. Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	terhadap organisasi	kedepannya
	Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi	19. Saya akan menerima segala tugas serta menyelesaikannya dengan baik agar bisa tetap bekerja di perusahaan ini.
	Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi	20. Hal-hal positif yang terdapat di instansi ini, menginspirasi saya untuk dapat melakukan kinerja yang terbaik.
	Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi	21. Saya akan melakukan segala upaya melebihi apa yang diharapkan oleh instansi demi kesuksesan instansi
Layout Kantor terbuka	Keterbukaan tata ruang kantor	22. Saya sering melihat karyawan lain berdiri, berjalan-jalan serta berbicara di dalam gedung
	Kelancaran lalu lintas kerja pegawai	23. Saya dapat berjalan-jalan ke departemen yang lain dengan jalan yang berbeda, tidak harus sama setiap waktu.
	Keterbukaan alur kerja pegawai	24. Ketika berjalan dari posisi meja kerja ke departemen lain, saya sering berpapasan satu sama lain.
	Kemudahan akses penempatan ruang	25. Saya dapat mengakses ruang dapur dan ruang minum secara langsung dari ruangan itu
	Keterbukaan jarak antar pegawai dengan perabot kantor	26. Ada banyak meja kerja yang lain yang berada di kantor dengan jarak yang pendek/ dekat pada meja kerja saya
	Tingkat kebisingan suara	27. Dari meja kerja, saya bisa mendengar orang lain berbicara dengan tenang pada meja kerja mereka
Produktivitas kerja	Mutu	28. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan mutu atau kualitas yang diinginkan oleh instansi
	Meningkatkan Hasil yang dicapai	29. Saya dalam menyelesaikan tugas selalu dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh instansi
	Efisiensi	30. Saya dalam menyelesaikan segala tugas selalu lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan oleh instansi
	Semangat kerja	31. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan oleh instansi
	Kemampuan karyawan	32. Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi
	Pengembangan diri	33. Saya bisa mengembangkan potensi yang saya miliki setiap waktu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Teknik Validasi Instrumen Penelitian

Uji validasi instrumen setiap konstruk pada penelitian ini, menggunakan alat analisis korelasi pearson antara item dengan total item dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Jika nilai korelasi diatas 0.30, mengindikasikan bahwa item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi item kurang dari 0.3, maka item tersebut tidak valid dan wajib untuk tidak diikutsertakan dalam tahap pengolahan data selanjutnya. Valid berarti "instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".[116] Menurut Masrun dalam Sugiyono menyatakan bahwa "teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan".[117]

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu analisis faktor konfirmatori atau sering disebut Comfirmatory Factor Analysis (CFA) First Order Konstruk dengan bantuan program LISREL 8.80. Dimana menurut Latan,[118] analisis ini digunakan untuk menguji *dimensionalitas* suatu *konstruk*. Jika nilai *loading factor* > 0.50 maka dapat disimpulkan bahwa indikator adalah *valid*, sebaliknya jika nilai indikator < 0.50 dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut tidak *valid*.

---

[116] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 121.
[117] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 121.
[118] Hengky Latan, 2012, *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80.*, Alfabeta, Bandung, hal. 101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh sebab itu, karena peneliti akan menguji faktor-faktor tersebut berdasarkan teori yang sudah ada, bukan untuk mengembangkan teori, maka CFA merupakan teknik analisis yang sesuai dalam penelitian ini. Adapun tahap-tahap dalam melakukan CFA adalah:

a. Merubah data mentah menjadi menjadi data prelis
b. Membuka diagram *path*
c. Memanggil data prelis
d. Menentukan variabel *exogen* dan *endogen* serta menggambar diagram jalur
e. Mengeksekusi program

Dalam menguji variabel moderasi yaitu layout kantor terbuka, peneliti menggunakan metode Ping pada analisis *Moderated* SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan program LISREL 8.80. Menurut Latan, ”karena metode ini yang paling mudah untuk digunakan diantara semua metode yang ada”.[119] *Moderated* Structural Equation Modeling (MSEM) adalah “pengaruh suatu variabel laten yang berpengaruh terhadap hubungan antara variabel laten independen dan variabel laten dependen”.[120] Menurut Cortina et al., Kenny dan Judd, dalam Ghozali dan Fuad, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh moderasi terhadap SEM, sama seperti analisis

[119] Hengky Latan, *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80.*, hal. 151.
[120] Imam Ghozali dan Fuad, 2012, *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80.*, Universitas Diponegoro, Semarang, hal. 299.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

multivariate lainnya, metode yang paling akurat, dan paling populer saat ini adalah dengan bentuk interaksi.[121]

Adapun tahapan yang dilakukan peneliti dalam menganalisis model MSEM antara lain adalah:[122]

a. Pertama, peneliti melakukan estimasi model tanpa memasukkan pengaruh interaksi, jadi peneliti hanya mengestimasi pengaruh variabel laten independen dan variabel laten moderat terhadap variabel laten dependen. Kemudian dari hasil output estimasi model ini peneliti gunakan untuk menghitung nilai loading faktor variabel interaksi dan nilai *error variance* dari indikator variabel interaksi dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interaksi } (\lambda_{\text{moderating}}) = (\lambda_{x2.2} + \lambda_{x2.3} \dots.)\ (\lambda_{M1} + \lambda_{M2} \dots)$$

$$\theta_{moderating} = (\lambda_{x2.2} + \lambda_{x2.3} + \lambda_{x2.4})^2\, VAR(X2)(\theta_{M2} + \theta_{M3} + \theta_{M4}) + (\lambda_{M2} + \lambda_{M3} + \lambda_{M4})^2 VAR(M)(\theta_{X2.2} + \theta_{.....} + \theta_{X2.4}) + (\theta_{X2.2} + \theta_{.....} + \theta_{X2.4})(\theta_{M2} + \theta_{....} + \theta_{M4})$$

b. Kedua, setelah nilai interaksi (λ) dan nilai *error variance* (θ) diperoleh selanjutnya nilai-nilai ini peneliti masukkan ke dalam model dengan variabel interaksi

[121] Imam Ghozali dan Fuad, *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80.*, hal. 299.
[122] Hengky Latan, 2012, *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80.*, Alfabeta, Bandung, hal. 153.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam analisis structural ini, perlu adanya evaluasi suatu model fit. Dimana hal ini bertujuan untuk mengkonfirmasi ukuran baik atau tidaknya model atau teori yang telah dibangun oleh peneliti. Secara keseluruhan goodness of fit dari suatu model dapat dinilai berdasarkan lima ukuran fit berikut:[123]

1. Chi Square, merupakan ukuran mengenai buruknya fit suatu model atau teori. Nilai Chi square sebesar 0 menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna.
2. Goodness of Fit Indices (GFI) merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan ebserved matriks kovarians (> 0.9 model baik).
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) sama seperti GFI. (1 model perfect).
4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) merupakan indikator model fit yang paling informatif. Mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya. (< 0.5 model fit, berkisar 0.08 – 0.1 model memiliki perkiraan kesalahan yang reasonable atau fit yang cukup, > 0.1 model teori sangat buruk).

[123] Imam Ghozali dan Fuad, 2012, *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan program LISREL 8.80.*, Universitas Diponegoro, Semarang, hal. 29 – 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id