



# Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

## **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

### **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

### 3.1. Gambaran Umum Objek Peneltian

#### **3.1.1. ORGANDA**



Gambar 3. 1 Gambar Lambang ORGANDA

Sumber: www.google.com

Perusahaan taksi konvensional merupakan bagian dari Organisasi Angkutan Darat Indonesia atau biasa disebut dengan ORGANDA. ORGANDA dibentuk melalui penggabungan organisasi-organisasi pengusaha angkutan yang ada pada bulan Juni 1963. Logo yang terlihat pada Gambar 3.1, ORGANDA merupakan wadah bagi seluruh angkutan bermotor pada jalan raya di Indonesia. Organisasi ini mewadahi angkutan bermotor darat seperti taksi, angkot, bus, kopaja, bajaj, metromini dan angkutan bermotor umum darat lainya. Taksi Ku, taksi Borobudur, dan taksi Diamond merupakan bagian dari ORGANDA.

#### 3.1.2. Taksi Ku



Gambar 3. 2 Gambar Lambang Taksi Ku

Sumber: www.google.com

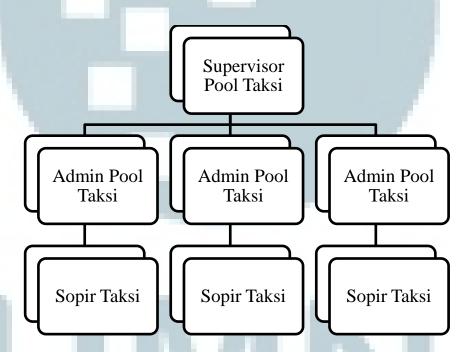
Hadir sejak Oktober 2002, Taxiku yang berwarna kuning cerah merupakan pilihan transportasi yang berkualitas dan handal untuk melintasi jalan-jalan di Jakarta, Depok, Tanggerang, dan Bekasi (Jadetabek). Sistem pemesanan yang terpusat, terintegrasi dan terkomputerisasi serta ketersediaan radio komunikasi di setiap unit memudahkan anda untuk menggunakan layanan kami. Pengemudi yang jujur, sopan dan terampil siap menemani perjalanan Anda mencapai tempat tujuan dengan nyaman dan aman.

### 3.1.2.1. Fasilitas Pendukung Pelayanan

- 1. Pool yang tersebar di beberapa wilayah Jadetabek memungkinkan kami melayani pelanggan dengan lebih baik dan lebih cepat.
- Operator 24 jam yang selalu siap melayani Anda kapanpun dan di manapun di Jadetabek.
- **3. Argometer** yang rutin dikalibrasi pada Badan Metrologi untuk memastikan Anda mendapatkan layanan yang jujur dan terpercaya.

- **4. Bengkel** milik sendiri untuk memastikan agar setiap kendaraan terawat dengan baik dan dapat beroperasi dalam kondisi prima.
- **5. Radio Komunikasi** di setiap unit untuk mempermudah penyampaian order dan komunikasi antar pengemudi dengan pusat operasional.
- 6. Printer argo secara otomatis mengeluarkan struk, data-data perjalanan anda (nomor taksi, waktu pemakaian, jumlah kilometer, nilai argo, nilai surchange) sudah melengkapi seluruh armada bandara kami.

### 3.1.2.2. Struktur Organisasi pada Pool Taksi Ku



Sumber: Hasil data *interview* dan pengertian penulis, 2017

Gambar 3. 3 Struktur Organisasi Pool Taksi Ku

#### 3.1.3. Taksi Borobudur



Gambar 3. 4 Gambar Lambang Taksi Borobudur

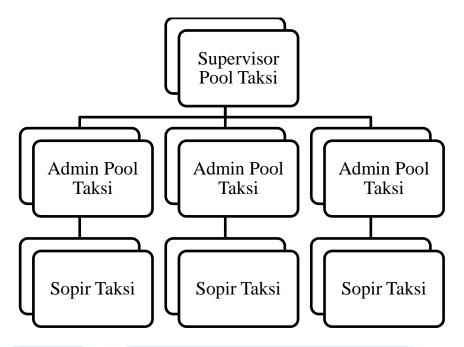
Sumber: www.google.com

Taksi Borobudur bergerak dibidang transportsi. Taksi Borobudur beroperasi pertama kali mulai tahun 2008. Prioritas taksi Borobudur adalah melayani penumpang Bandara Soekarno-Hatta. Sejak 2008 banyak penghargaan yang telah diraih perusahaan. Penghargaan tersebut antara lain, tiga tahun berturut-turut mendapatkan peringkat kinerja pelayanan terbaik di Bandara Soekarno-Hatta. Pada 6 Oktober 2012 penghargaan atas Dharmabhakti, integritas dan pelayanan yang baik dari Kementerian Perhubungan RI. Lalu pada 16 Oktober 2012 taksi Borobudur mendapatkan piagam penghargaan dalam penilaian unit pelayanan publik tingkat nasional sektor transportasi pada 2012 dengan predikat prima pratama.

Perusahaan taksi Borobudur beralamatkan di daerah Perum Puri Lestari 99 Jl.Halim Perdana kusuma Jakarta Timur. Saat ini armada taksi Borobudur lebih banyak beroperasi di Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng. Dari 207 armada yang dimiliki perseroan, 160 unitnya beroperasi di bandara Soekarno-Hatta. Lalu pada tahun 2013 pool taksi Borobudur dibangun pada Jl. Adi Sucipto No. 99,

Kelurahan Panjang, Kec. Benda, Tangerang, dalam pool ini dapat menampung sampai 300 armada taksi.

### 3.1.3.1. Struktur Organisasi pada Pool Taksi Borobudur



Sumber: Hasil data interview dan pengertian penulis, 2017

Gambar 3. 5 Struktur Organisasi Pool Taksi Borobudur

### 3.1.4. Taksi Gamya



Gambar 3. 6 Gambar Lambang Taksi Gamya

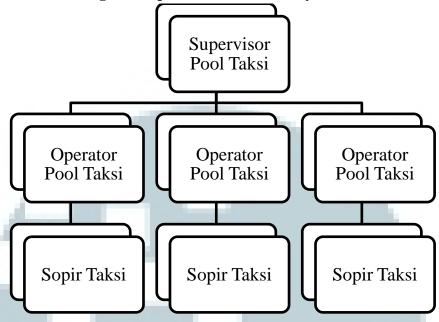
Sumber: www.google.com

Taksi Gamya berdiri pada tahun 2000 dan memiliki kantor pusat pada Jl. TB. Simatupang No. 31 Jakarta Timur. Taksi Gamya memberikan kualitas pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan dalam standar keamanan tertinggi. Kami memastikan bahwa karyawan dan pengemudi kami bekerja dengan baik untuk memenuhi standar dengan memberikan mereka keuntungan dan jaminan berada di grup kami. Setiap armada dilengkapi dengan database sejarah masing-masing armada yang terkompurisasi yang mencatat semua informasi tentang perbaikan dan pemeliharaan. Setiap pengemudi memiliki database penilaian terkomputerisasi yang diupdate setiap hari. Penilaian berisi informasi detail kinerja masing-masing pengemudi yang akan menentukan apakah pengemudi dapat memenuhi tingkat layanan & keselamatan yang tinggi.

Taksi Gamya tersedia pada semua sub Bandara Soekarno-Hatta (Terminal 1, 2 dan 3). Harga taksi Bandara Soekarno-Hatta mengenakan biaya tambahan bandara yang perlu dibayar oleh penumpang, besarnya biaya tambahan bervariasi sesuai dengan tujuan akhir penumpang.



### 3.1.4.1. Struktur Organisasi pada Pool Taksi Gamya



Sumber: Hasil data interview dan pengertian penulis, 2017

Gambar 3. 7 Struktur Organisasi Pool Taksi Borobudur

### 3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Desain Penelitian menawarkan *framework* atau *plan of action* untuk peneltian (Zikmund, Babin, Carr, dan Griffin, 2013, p.64-65).

### 3.3.1. Research Data

Menurut Malhotra (2010, p.73) *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti. Sumber data yang banyak digunakan dalam menentukan hasil penelitian ini adalah *primary data*, yaitu data dikumpulkan melalui survei kepada responden yang termasuk dalam target populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan

pengukuran kuesioner untuk sopir taksi konvensional tetap di bandara Soekarno-Hatta.

#### 3.3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan *descriptive research*. Menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.134) "penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis." Data kuantitatif yang didapatkan merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif. "Descriptive research menurut Zikmund, *et al.* (2013, p.53) adalah karakteristik deskriptif dari objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan, yang dicoba untuk digambarkan dari situasi tertentu."

### 3.4. Ruang Lingkup Penelitian

### 3.4.1. Target Populasi dan Sampel

Objek merupakan apa yang hendak diketahui di dalam kegiatan penelitian. Ada beberapa permasalahan yang perlu dipahami dalam metode penelitian yaitu berhubungan dengan apa itu objek penelitian di dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, sebelum menentukan objek yang akan diteliti, perlu mengetahui populasi dan sampel dari objek tersebut.

Populasi menurut Zikmund *et al.*, (2013, p.392) adalah semua orang yang terdapat dalam suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama". Pada

penelitian ini, yang menjadi target populasinya yaitu seluruh sopir taksi konvensional tetap yang berada pada bandara Soekarno-Hatta.

Sampel menurut Zikmund et al., (2013, p.393) adalah sekelompok individu dari sebuah populasi". Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penilitian ini adalah sopir taksi konvensional tetap yang berada pada bandara Soekarno-Hatta.

Setelah mengetahui populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti perlu mengetahui siapa saja yang dapat dijadikan objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan *sampling frame*. "Sampling frame menurut Zikmund et al., (2013, p.388) adalah daftar elemen yang dapat membuat sampel dapat digambarkan dengan baik". Pada penelitian ini, yang menjadi sampling frame adalah sopir taksi konvensional tetap yang berada pada bandara Soekarno-Hatta.

### 3.4.2. Sampling Techniques

Menurut Zikmund, et al., (2013, p.392) nonprobability sampling merupakan sebuah teknik sampling yang mana unit-unit dari sample dipilih berdasarkan personal judgment and convenience. Probabilitas dari setiap anggota populasi yang dipilih tidak diketahui (unknown). Zikmund, et al., (2013, p.393) Judgment (purposeive) sampling adalah nonprobability technique yang mana sample yang dipilih berdasarkan pendapat seseorang tentang karakteristik yang perlu terhadap sample member. Teknik ini dilakukan berdasarkan pendapat dari experienced individual.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti memutuskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample nonprobability technique yang dimana unit sample dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan pribadi peneliti. Secara lebih mendalam peneliti menggunakan judgement sampling yaitu yang mana sample dipilih berdasarkan penilaian peneliti tentang beberapa karakteristik yang sesuai dari anggota sample. Dan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sopir taksi konvensional tetap di Bandara Soekarno-Hatta yang berjumlah 10 responden sebagai objek sampling.

### 3.4.3. Sampling Size

Maholtra mengungkapkan dalam buku *Marketing Research* (2010, p.374) bahwa *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam penelitian. Penentuan *sample size* itu kompleks dan melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah *sample* pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, Black, Babin & Anderson (2010), penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan n x 5 observasi sampai n x 10 observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan n x 5 observasi dengan jumlah indikator 18 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah *sample* minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: 18 x 5 = 90 responden.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua metode pengambilan data. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari objek penelitian

yaitu sopir taksi konvensional tetap di bandara Soekarno-Hatta. Data yang peneliti dapatkan dari objek penelitian melalui obeservasi dengan *interview* dan menyebar kuesioner.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari perusahaan melainkan peneliti dapatkan dari media seperti bukubuku teori, jurnal utama maupun jurnal pendukung, dan majalah.

### 3.5.2. Metode Pengumpulan Data

Zikmund, et al. (2013) mengkategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

- 1. *Observation research* yang merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian-kejadian yang terjadi (Zikmund, et al., 2013, p.236).
- 2. *Survey research* diartikan sebagai sebuah metode pengumpulan data prrimer melalui komunikasi dengan *sample* yang diwakili oleh individu-individu (Zikmund, et al., 2013, p.185).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode yaitu metode *survey research* dalam penelitian.

Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan *survey* dan melakukan *in-depth interview* kepada responden sopir taksi konvensional tetap di bandara Soekarno-Hatta.

#### 3.6. Periode Penelitian

Periode pengisisan kuesioner untuk *pretest* dilakukan pada bulan April 2017. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada *pretest* ini adalah sebanyak 30 orang.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti petunjuk yang diberikan.

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala	
Sangat setuju	5	
Setuju	4	
Cukup	3	
Tidak setuju	2	
Sangat tidak setuju	1	

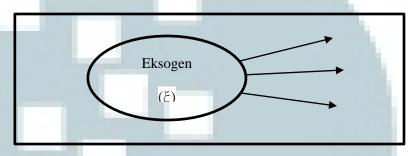
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (dependent variable) dan variabel terikat (independent variable). Variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.

### 3.7.1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang muncul sebagai variabel bebas pada semua persamaan yang ada di dalam model. Notasi matematik dari variabel eksogen adalah huruf Yunani  $\xi$  ("ksi) (Wijanto, 2008, p.10). Variabel eksogen digambarkan sebagai lingkaran dengan anak panah yang menuju ke luar (Hair *et al.*, 2010).



Gambar 3. 8 Variabel Eksogen

Sumber: Wijanto (2008, p. 11)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah variabel Professionalism dan Rewards.

### 1. Professionalism

Merupakan komponen sikap atau dimensi perilaku yang mengkondisikan bagaimana seorang individu harus berpikir, mempercayai dan meyakini pekerjaan atau profesinya, termasuk di dalamnya *sense of calling, job autonomy* dan komitmen terhadap asosiasi profesional (Hall, 1986; Hampton Hampton, 2014, dalam Sejaakaa & Kaawaase, 2014).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya profesionalitas karyawan dalam karir yang ditempuh dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya profesionalitas karyawan yang di tempuh dalam perusahaan.

#### 2. Rewards

Menurut Mondy dalam buku *Human Resources Management Tenth Edition* (2008, p.242) bahwa *reward* (disamakan dengan kompensasi) adalah penghargaan yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan jasa.

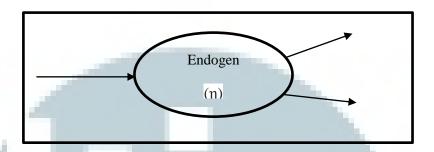
Lalu menurut Kreitner dalam buku *Principles of Management Eleven Edition* (2009, p.380) *reward system* didefinisikan sebagai material dan psikologis hasil dari mengerjakan pekerjaan ditempat kerja.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya kepuasan karyawan atas *rewards* yang diterima dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya kepuasan karyawan atas *rewards* yang diterima dalam perusahaan.

### 3.7.2. Variabel Endogen

Variabel endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit terdapat satu persamaan model meskipun di semua persamaan sisanya variabel tersebut adalah variabel bebas. Notasi matematik dari variabel endogen adalah η ("eta")

(Wijanto, 2008, p.11). Variabel endogen digambarkan sebagai lingkaran dengan setidaknya memiliki satu anak panah yang masuk ke lingkaran tersebut.



Gambar 3. 9 Variabel Endogen

Sumber: Wijanto (2008, p.11)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah job satisfaction dan organizational commitment.

### 1. Job satisfaction

Job satisfaction menurut Griffin dan Ebert (2006, p. 240) adalah kesenangan dari seseorang yang berasal dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika seseorang senang atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka akan puas. Sebaliknya, jika mereka tidak menyukai atau menikmati pekerjaan mereka maka mereka tidak akan merasa puas. Biasanya, karyawan yang puas akan memiliki semangat juang yang tinggi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan.

### 2. Organizational commitment

Mowday et al., (1979 dalam Yucel, 2012) berpendapat bahwa organizational commitment adalah sebuah kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama perusahaan. Organizational commitment biasa dikonsepkan sebagai perilaku yang sudah tertanam dalam perusahaan sebagai konsekuensi dari karyawan yang memberikan nila-nilai perusahaan, ketertarikan karyawan untuk tetap berada di perusahaan, dan keinginan mereka untuk mengerahkan usaha atas nama perusahaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

### 3.8. Teknis Pengolahan Analisis Data

### 3.8.1. Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016, p.47) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016, p.15) dalam *pre-test* penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 23 yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-oarametrik dengan basis *windows*. IBM SPPS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden pretest sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas *main-test* Penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23.

### 3.8.2. Uji Validitas

Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006, p.49) bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Imam Ghozali mengemukakan dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2006 p.53) bahwa uji *bartlett of sphericity* adalah uji statistik untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antarvariabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai dari KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang harus dikehendaki harus > 0.50 untuk dapatdilakukan analisis faktor.

### 3.8.3. Uji Reliabilitas

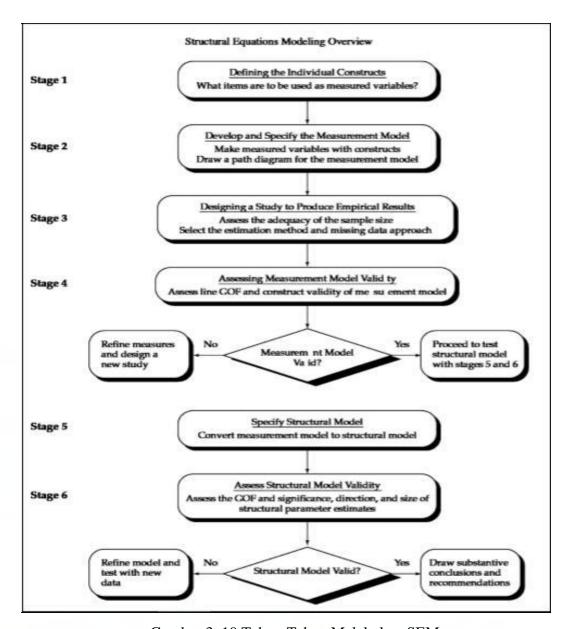
Menurut Zikmund (2013, p.303) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini

adalah dengan menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (*CFA*). Menurut Ghozali (2016, p.58) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, yaitu dengan menggunakan *Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (*KMO MSA*), *loading factor*, dan nilai signifikan. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan *loading factor* yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.50.

### 3.9. Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) merupakan sebuah teknik statistic multivariate yang menggabungkan aspek-aspek dalam regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis faktor yang menyajikan konsep faktor tidak terukur dengan variabel multi yang digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang saling mempengaruhi secara bersamaan (Hair et al., 2010). SEM dapat menilai seberapa baik tingkat kecocokan antara teori yang digambarkan peneliti melalui hubungan antara variabel teramati dengan variabel latennya terhadap kenyataan yang diwakili oleh data yang didapatkan peneliti (Hair et al., 2010).

Berikut tahapan dalam teknik analisis SEM:



Gambar 3. 10 Tahap-Tahap Melakukan SEM

Sumber : Hair *et al.*, 2010 p. 636

- 1. Mendefinisikan masing-masing *contruct* atau indikator untk mengukurnya.
- 2. Membuat diagram *measurement model* atau model pengukuran.
- 3. Menetukan *sample size* yang akan diambil dan memilih metode estimasi dan pendekatan untuk menangani *missing data*.
- 4. Mengukur validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka dilanjutan ke tahap 5 dan 6.

- 5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural.
- 6. Menilai validitas atau kecocokan model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik maka selanjutnya dapat dilakukan kesimpulan penelitian.

### 3.9.1. Kecocokan Model Pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan pada setiap model pengukuran (hubungan antar sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati) secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dan realibilitas dari model pengukuran tersebut (Hair *et al.*, 2010).

- Evaluasi terhadap validitas (validity) dari model pengukuran
   Suatu variabel dapat dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap
   construct atau variabel latennya jika muatan faktor standar (standard loading factor) ≥ 0,50 (Hair et al., 2010).
- 2. Evaluasi terhadap realibilitas (*realibility*) dari model pengukuran Realibilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Berdasarkan Hair *et al.*, (2010) suatu variabel dapat dikatakan mempunyai reliabilitas baik jika:
  - a. Nilai *construct reliability* (CR)  $\geq$  0.70, dan
  - b. Nilai *Variance Extracted* (AVE)  $\geq$  0.50

Berdasarkan Hair *et al.*, (2010) ukuran tersebut dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Construct Reliability=  $(\Sigma std. loading)^2$  $(\Sigma std. loading)^2 + \Sigma e$ 

 $Variance\ Extracted = \underline{\Sigma std.\ loading^2} \ \Sigma std.\ loading^2 + \Sigma e$ 

#### 3.9.2 Kecocokan Model Keseluruhan

GOFI (*Goodness of Fit Indicies*) atau ukuran-ukuran GOF dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu (Hair *et al.*, 2010) :

### 1. Absolute fit measures

Absolute fit measure digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian.

### 2. Incremental fit measures

Incremental fit measures digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar yang disebut sebagai null model atau independence model.

### 3. Parsimonious fit measures

Parsimonious fit measures digunakan untuk mengukur kehematan model, yaitu model yang mempunyai degree of fit setinggi-tingginya untuk setiap degree of freedom.

Menurut Hair et al. (2010), uji structural model dapat dilakukan dengan mengukur goodness of fit model yang menyertakan kecocokan nilai:

### 1. Nilai X2 dengan DF

2. Satu kriteria absolute fit index (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, Normed Chi-

### Square)

- 3. Satu kriteria incremental fit index (i.e., CFI atau TLI)
- 4. Satu kriteria goodness-of-fit index (i.e., GFI, CFI, TLI)
- 5. Satu kriteria badness-of-fit index (RMSEA, SRMR)

Ringkasan uji kecocokan dan pemeriksaan kecocokan secara rinci dapat dilihat di tabel 3.2 :



Tabel 3. 2 Characteristics Of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-Of-Fit Across Different Modeel Situations

FIT INDICES $N < 250$ $m \le 12$ $12 < m < 30$ $M \ge 30$ $m < 12$	N > 250 12 <m<30 <math="">M \ge 30</m<30>									
$m \le 12$ $12 < m < 30$ $M \ge 30$ $m < 12$	12 <m<30 m≥30<="" td=""></m<30>									
Absolute Fit Indices										
1 Chi-Square ( $\chi^2$ ) Insignificant p-values Significant p-values Significant Insignificant	Significant Significant									
expected even with good fit p-values p-values even with good fit	p-values expected p-values expected									
2 GFI GFI > 0.90	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·									
$ \begin{array}{ c c c c c c c c c c c c c c c c c c c$	h RMSEA <0.07 with CFI $\geq$ 0.92 RMSEA <0.07 with RMSEA $\geq$ 0.90									
4 SRMR Biased upward, use other indices SRMR $\leq 0.08$ (with CFI $\geq 0.95$ ) SRMR $< 0.09$ Biased upward, (with CFI $\geq 0.92$ ) use other indices	$ \begin{array}{ccc} SRMR \leq 0.08 & SRMR \leq 0.08 \\ (with CFI > 0.92) & (with CFI > 0.92) \end{array} $									
Normed Chi- Square $(\chi^2/DF)$ $(\chi^2/DF)$ 3 is very good or $2 \le (\chi^2/DF) \le 5$ is acceptable	$(\chi^2/DF)$ < 3 is very good or $2 \le (\chi^2/DF) \le 5$ is acceptable									
Incremental Fit Indices										
1 NFI 0 ≤NFI≤1, model with perfect fit would produce an NFI of 1										
2   TLI	TLI >0.92 TLI >0.90									
3 CFI CFI ≥0.97 CFI ≥0.95 CFI >0.92 CFI ≥0.95	CFI >0.92 CFI >0.90									
4 RNI May not diagnose misspecification well RNI ≥0.95 RNI ≥0.92 RNI ≥0.95, not use with N >1,000	RNI >0.92, not used with N >1,000 RNI >0.90, not used with N >1,000									
Parsimony Fit Indices										
1 AGFI No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit	No statistical test is associated with AGFI, only guidelines to fit									
2 PNFI 0 ≤NFI≤1, relatively high values represent relatively better fit	0 ≤NFI≤1, relatively high values represent relatively better fit									

Note: m=number of observed variables; N applies to number of observations per group when applying CFA to multiple groups at the same time

Current research suggest a fairly commen set of indices perform adequately across a wide range of situations and the researcher need not report all GOF indices because they are often redundant. Multiple fit indices should be used to assess a model's goodness-of-fit and should include:

- 1. The  $\chi^2$  value and associated **DF**
- 2. One absolute fit index (i.e., GFI, RMSEA, SRMR, Normed Chi-Square)
- 3. One incremental fit index (i.e., **CFI** or **TLI**)
- 4. One goodness-of-fit index (i.e., GFI, **CFI**, TLI, etc.)

One badness-of-fit index (**RMSEA**, SRMR, etc.)

Sumber: Hair, Black, Babin, and Anderson (2010)

## 3.10 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 3 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian (Definisi Operasional)	4	Indikator	Skala Pengukuran	Jurnal Referensi
1.	Professionalism Professionalism merupakan komponen sikap atau dimensi perilaku yang mengkondisikan bagaimana seorang individu harus berpikir, mempercayai dan meyakini pekerjaan atau profesinya, termasuk di dalamnya sense of calling, job autonomy dan komitmen terhadap asosiasi profesional (Hall, 1968; Hampton & Hampton, 2004, dalam Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, 2014).	1.         2.         3.         4.	Profesi saya adalah pekerjaan yang sangat diperlukan oleh masyarakat.  Saya merasa terpanggil untuk melakukan pekerjaan saya sebagai sopir taksi konventional bandara.  Saya merasa puas dengan dedikasi yang saya berikan terhadap perusahaan tempat saya bekerja.  Saya dapat melihat seberapa tingginya idealisme yang dimiliki rekan kerja saya.  Saya membuat keputusan sendiri terhadap pekerjaan saya.	Likert Scale 1 - 5	Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, 2014. Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. Journal of Accounting in Emerging Economies, Vol. 4 Iss 2 pp. 134 – 157.

2.	Rewards	1.	Saya puas dengan jumlah gaji yang	Likert Scale	Malhotra, N., Budhwar, P., &
	Rewards didefinisikan sebagai		saya terima untuk pekerjaan yang	1 - 5	Prowse, P. (2007). Linking
	semua bentuk financial return,		saya lakukan.		rewards to commitment: An
	tangible services dan manfaat	2.	Saya puas dengan gaji yang saya	la.	empirical investigation of four
	non-financial yang diterima		terima dibandingkan gaji dari		UK call centres. The
	sebagai bagian dari hubungan		perusahaan lain yang saya ketahui.		International Journal of Human
	kepegawaian sebuah organisasi	3.	Saya merasa puas dengan tempat		Resource Management, 18(12),
	(Bratton and Gold, 1994, dalam		saya bekerja saat ini.		2095-2128.
	Malhotra, Budhwar, & Prowse,	4.	Rekan kerja saya selalu membantu		
	2007).		ketika saya mengalami kesulitan.		
		5.	Pelatihan yang saya terima		
			bermanfaat untuk pekerjaan saya.	7	
3.	Job satisfaction	1.	Saya merasa senang dengan	Likert Scale	Yücel, İ., (2012). Examining the
	Job satisfaction merupakan		pekerjaan yang saya lakukan saat	1 - 5	Relationships among Job
	keadaan emosional yang		ini.		Satisfaction, Organizational
	menyenangkan atau positif yang	2.	Saya menjalankan pekerjaan saya		Commitment, and Turnover
	dihasilkan dari penilaian sebuah		dengan antusias.		Intention: An Empirical Study,
	pekerjaan atau pengalaman kerja	3.	Saya merasa nyaman dalam	-	7, 20th ser., 44-58.
	yang dirasakan oleh seseorang.		melakukan pekerjaan saya.		
	(Locke, 1993, dalam Yücel,	4.	Saya merasa dalam hari – hari saya		
	2012).		bekerja, seperti tidak pernah		
			berakhir.		
		5.	Saya merasa pekerjaan yang saya	100	
			lakukan itu menyenangkan.		

	Organizational commitment	1.	Saya bersedia berusaha semaksimal	Likert Scale	Sejjaaka, S. K., & Kaawaase,
	relatif dalam organisasi tertentu, serta kemauan untuk melakukan usaha atas nama perusahaannya. (Aranya & ferris, 1984, dalam Sejjaaka, S. K., & Kaawaase, 2014).		mungkin untuk kepentingan perusahaan saya.	1 - 5	2014. Professionalism, rewards, job satisfaction and
re se us (A		<ol> <li>3.</li> <li>4.</li> </ol>	Saya peduli tentang kelangsungan organisasi saya. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan saya saat ini. Saya dapat bekerja di lebih dari	organizational commitmed amongst accounting professionals in Uganda. of Accounting in Emergin	professionals in Uganda. Journal of Accounting in Emerging Economies, Vol. 4 Iss 2 pp. 134
		5.	satu perusahaan yang sama.  Saya merasa banyak yang dapat diperoleh dari bekerja pada		-137.
		6.	perusahaan ini.  Saya merasa ini adalah perusahaan terbaik untuk saya saat ini.		