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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah *fresh graduate*. Di Indonesia, biasanya *fresh graduate* didefinisikan lulusan perguruan tinggi, baik jenjang diploma atau sarjana, yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah.

Pada penelitian ini, yang menjadi objek adalah *fresh graduate* lulusan sarjana yang lulus kurang dari periode 6 bulan dan yang berasal dari universitas yang memiliki akreditasi A seperti Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Bina Nusantara, Universitas Tarumanagara, Universitas Pelita Harapan, dan Universitas Atma Jaya.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sebuah *master plan* yang menentukan metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Sebuah desain penelitian memberikan *framework* atau *plan of action* dari sebuah penelitian. (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013)

3.2.1 Jenis Penelitian

Menurut Zikmund, Babin, Carr, & Griffin (2013), terdapat 3 jenis penelitian, yaitu:

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

a. *Exploratory Research* dilakukan untuk memperjelas situasi ambigu atau menemukan ide-ide yang mungkin potensial untuk peluang bisnis.

b. *Descriptive Research* menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, atau lingkungan; mencoba untuk "*paint a picture*" dari situasi tertentu. Metode pengambilan data dapat dilakukan dengan melakukan survei, panel, observasi atau data sekunder kuantitatif.

c. *Causal Research* memungkinkan kesimpulan kausal yang akan dibuat; berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah *descriptive research* karena peneliti akan mendeskripsikan karakteristik *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan setelah lulus. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013), populasi adalah sekumpulan kelompok dari sebuah entitas yang berbagi karakteristik yang sama.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah *fresh graduate* yang berada di DKI Jakarta (Universitas Atma Jaya, Universitas Bina Nusantara dan Universitas Tarumanagara) dan Banten (Univesitas Bina Nusantara, Universitas Multimedia Nusantara dan Universitas Pelita Harapan) karena peneliti ingin mengetahui niat pencarian kerja yang dilakukan oleh *fresh graduate*.

3.3.2 Sampling Technique

Zikmund, Babin, Carr, & Griffin (2013) membagi *sampling technique* menjadi 2 kategori yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

3.3.2.1 *Probability Sampling*

Probability Sampling merupakan teknik *sampling* dimana setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan untuk dijadikan responden. (Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, 2013). Terdapat beberapa teknik dalam *probability sampling*, yaitu:

1. *Simple Random Sampling*

   Sebuah prosedur *sampling* yang memastikan s etiap elemen pada populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel.

2. *Systematic Sampling*

   Sebuah prosedur *sampling* dimana titik awal dipilih melalui proses acak dan kemudian setiap angka n akan dipilih.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3. *Stratified Sampling*

   Sebuah prosedur dalam *probability sampling* dimana kumpulan sampel acak yang kurang lebih sama pada beberapa karakteristik diambil dalam setiap tingkat populasi.

4. *Proportional Sampling*

   Sampel bertingkat dimana jumlah unit *sampling* diambil dari setiap tingkat sebanding dengan ukuran populasi.

5. *Disproportional Sampling*

   Sampel bertingkat dimana jumlah sampel untuk setiap tingkat dialokasikan berdasarkan pertimbangan analitis.

6. *Cluster Sampling*

   Teknik pengambilan sampel yang dianggap efisien dimana unit *sampling* primer bukanlah unsur individu dalam populasi melainkan sekelompok besar elemen; *cluster* dipilih secara acak.

7. *Multistage Area Sampling*

   Teknik pengambilan sampel yang menggunakan kombinasi 2 atau lebih dari *probability sampling techniques*.

3.3.2.2 *Nonprobability Sampling*

Non Probability Sampling merupakan teknik *sampling* dimana setiap unit dari sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan peneliti.

Terdapat 4 jenis *non probability sampling* yaitu:

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

1. *Convenience Sampling*

   Pemilihan sampel dilakukan dengan memilih sampel yang tersedia. *Convenience sampling* dianggap sebagai salah satu cara yang mudah dan ekonomis dalam mengumpulkan data.

2. *Judgement Sampling*

   Peneliti memilih sampel berdasarkan penilaian pribadi terhadap karakteristik dari sampel yang ada.

3. *Quota Sampling*

   Teknik pengambilan sampel yang menganggap bahwa *subgroup* dari populasi memiliki karakteristik yang sama.

4. *Snowball Sampling*

   Teknik pengambilan sampel dimana peneliti akan memilih responden yang sesuai kriteria kemudian responden tersebut akan mereferensikan responden lain yang sesuai kriteria dari penulis.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan *non probability sampling* karena setiap unit dari sampel dipilih berdasarkan penilaian atau kenyamanan peneliti. Teknik yang digunakan oleh peneliti adalah *judgement sampling*. *Judgement sampling* adalah pemilihan sampel berdasarkan penilaian pribadi terhadap karakteristik dari sampel yang ada.

3.3.3 Sampling Size

Menurut *Hair et al.*, (2010), penentuan jumlah sampel dalam penelitian sebagai responden berdasarkan jumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu dengan mengasumsikan n x 5 sampai

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

dengan n x 10. Pada penelitian ini terdapat 22 pertanyaan, sehingga jika jumlah pertanyaan dikali 5, maka jumlah minimal responden dari penelitian ini adalah 110 orang.

3.3.4 Sumber Data

Menurut Malhotra (2010), terdapat dua jenis sumber data yaitu:

1. *Primary Data* adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti.
2. *Secondary Data* adalah data yang didapatkan dari sumber-sumber yang dapat dipercaya, data tersebut tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *primary data* dan *secondary data. Primary data* didapatkan dengan cara melakukan *in-depth interview* terhadap 6 *fresh graduate* yang berada di wilayah DKI Jakarta dan Banten. Sedangkan untuk *secondary data* didapatkan oleh penulis melalui jurnal, artikel, dan buku.

3.3.5 Metode Pengumpulan Data

Zikmund *et al* (2013) mengkategorikan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

1. *Observation Research* adalah proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek, dan kejadian yang disaksikan.
2. *Survey Research* merupakan sebuah metode pengumpulan data primer melalui komunikasi dengan sampel yang diwakili oleh individu.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

Pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online*. Kuesioner dibuat dengan menggunakan Google Form. Peneliti akan menyebarkan kuesioner melalui aplikasi *messenger* seperti whatsapp dan line.

3.3.6 Periode Penelitian

Pengumpulan data *pre test* dilakukan pada tanggal 18 – 22 Mei 2018. *Pre-test* digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jumlah responden pada saat melakukan *pre-test* adalah 30 orang. Kemudian, dilakukan *main test* pada tanggal 4 – 20 Juni 2018 terhadap 175 responden.

Dalam kuesioner penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert:

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable)* dan variabel terikat (*dependent variable)*. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *perceived employability, job search self-efficacy, job search attitude.* Variabel terikat dari penelitian ini adalah *job search intention*. Pada penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert* 1-5. Berikut adalah penjabaran dari variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini:

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat.Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalahperceived *employability.*

3.4.1.1 Perceived Employability

Menurut Rothwell *et al.,* (2008), *Perceived employabilty* adalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mencapai pekerjaan yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya.

Variabel *perceived employability* diukur menggunakan skala *likert* 1-5. Skala 1 menunjukan rendahnya *employability* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Skala 5 menunjukan tingginya *employability* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3.4.1.2 JobSearch self-efficacy

Job search self-efficacy adalah kepercayaan pencari kerja terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai aktivitas pencarian kerja. (Brown, Lent, & Saks, 2005).

Variabel *Job search self-efficacy* diukur menggunakan skala *likert* 1-5. Skala 1 menunjukan rendahnya *job search self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Skala 5 menunjukan tingginya *job search self-efficacy* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan.

3.4.1.3 Job Search Attitude

Job search attitude adalah sikap terhadap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi perilaku yang menguntungkan atau tidak baik (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).

Pada variabel *job search attitude* menggunakan skala 1-5 dengan 7 indikator. Untuk indikator ke 7 dengan pernyataan "Mencari pekerjaan merupakan hal yang membosankan", penulis melakukan *reverse* pada pernyataan tersebut karena pernyataan tersebut bersifat negatif.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah j*ob search intention*.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3.4.2.1 Job Search Intention

Job search intention adalah niat individu dalam melakukan perilaku tertentu. Niat dianggap sebagai faktor motivasi yang mendorong perilaku. Pada proses pencarian kerja, semakin besar niat dalam mencari kerja (*job search intention*), maka intensitas mencari kerja (*job search intensity*) juga akan semakin besar (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).

Pada variabel *job search intention*, diukur menggunakan skala *likert* 1-5. Skala 1 menunjukan rendahnya *job search intention* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan. Skala 5 menunjukan tingginya *job search intention* pada *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan.

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3.5 Tabel Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2 Tabel Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber	Skala
1.	*Perceived employability* adalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mencapai pekerjaan yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya. (Rothwell *et al., 2008)*	1. Saya mendapatkan nilai yang tinggi selama kuliah 2. Perusahaan tertarik untuk mempekerjakan lulusan dari universitas saya 3. Status dari universitas merupakan aset penting untuk mencari pekerjaan 4. Skill dan kemampuan yang saya miliki adalah apa yang perusahaan cari 5. Saya merasa dapat mendapatkan pekerjaan selama skill dan kemampuan yang saya miliki relevan	Rothwell *et al.*, (2008)	Likert 1-5
2.	*Job search self-efficacy* adalah kepercayaan pencari kerja terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan	1. Membuat impresi yang baik saat melaksanakan interview 2. Menghubungi perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan	(Vinokur & Ryn, 1992)	Likert 1-5

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber	Skala
	berbagai aktivitas pencarian kerja. (Brown, Lent, & Saks, 2005)	3. Melengkapi lamaran kerja atau resume dengan baik 4. Menggunakan bantuan teman atau relasi untuk menelusuri pekerjaan yang menjanjikan 5. Menggunakan bantuan teman atau relasi untuk mengetahui skill apa yang dibutuhkan oleh perusahaan		
3.	*Job search attitude* adalah sikap terhadap perilaku yang mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi perilaku yang menguntungkan atau tidak baik (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005)	1. Menurut saya, menghabiskan cukup banyak usaha untuk mencari pekerjaan adalah hal yang bermanfaat. 2. Menurut saya, menghabiskan cukup banyak usaha untuk mencari pekerjaan adalah hal yang bijaksana. 3. Menurut saya, menghabiskan cukup banyak usaha untuk mencari pekerjaan adalah hal yang menguntungkan. 4. Mencari pekerjaan merupakan hal yang menarik 5. Mencari pekerjaan merupakan hal yang	Song *et al.*, (2006) dan VanHooft 2004	Likert 1-5

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Sumber	Skala
		menyenangkan 6. Mencari pekerjaan merupakan hal yang nyaman 7. Mencari pekerjaan merupakan hal yang membosankan (R)		
4.	*Job search intention* adalah niat individu dalam melakukan perilaku tertentu. Niat dianggap sebagai factor motivasi yang mendorong perilaku. (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).	1. Saya mempunyai niat yang besar untuk mencari pekerjaan. 2. Saya mempunyai niat yang besar untuk mencari tahu tentang pekerjaan kepada teman atau relasi. 3. Saya mempunyai niat yang besar untuk mengunjungi job fair. 4. Saya mempunyai niat yang besar untuk mencari pekerjaan melalui internet 5. Saya mempunyai niat yang besar untuk menyiapkan surat lamaran dan mengikuti interview pekerjaan.	VanHooft *et al.*, (2004)	Likert 1-5

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2011). Alat uji yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis factor adalah:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO yang dikehendaki harus > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011).
2. Sig < 0,05. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 mengindikasikan korelasi yang cukup antar variabel. (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).
3. Nilai *Measurement of Sampling Adequacy* (MSA) > 0,5. Jika nilai MSA < 0,5 harus dihilangkan dari perhitungan *factor analysis* dan dimulai dari variabel yang mempunyai MSA paling rendah. (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)
4. *Factor loading* atau hasil dari *component matrix* harus mempunyai nilai > 0,5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

3.6.2 Uji Reliabilitas

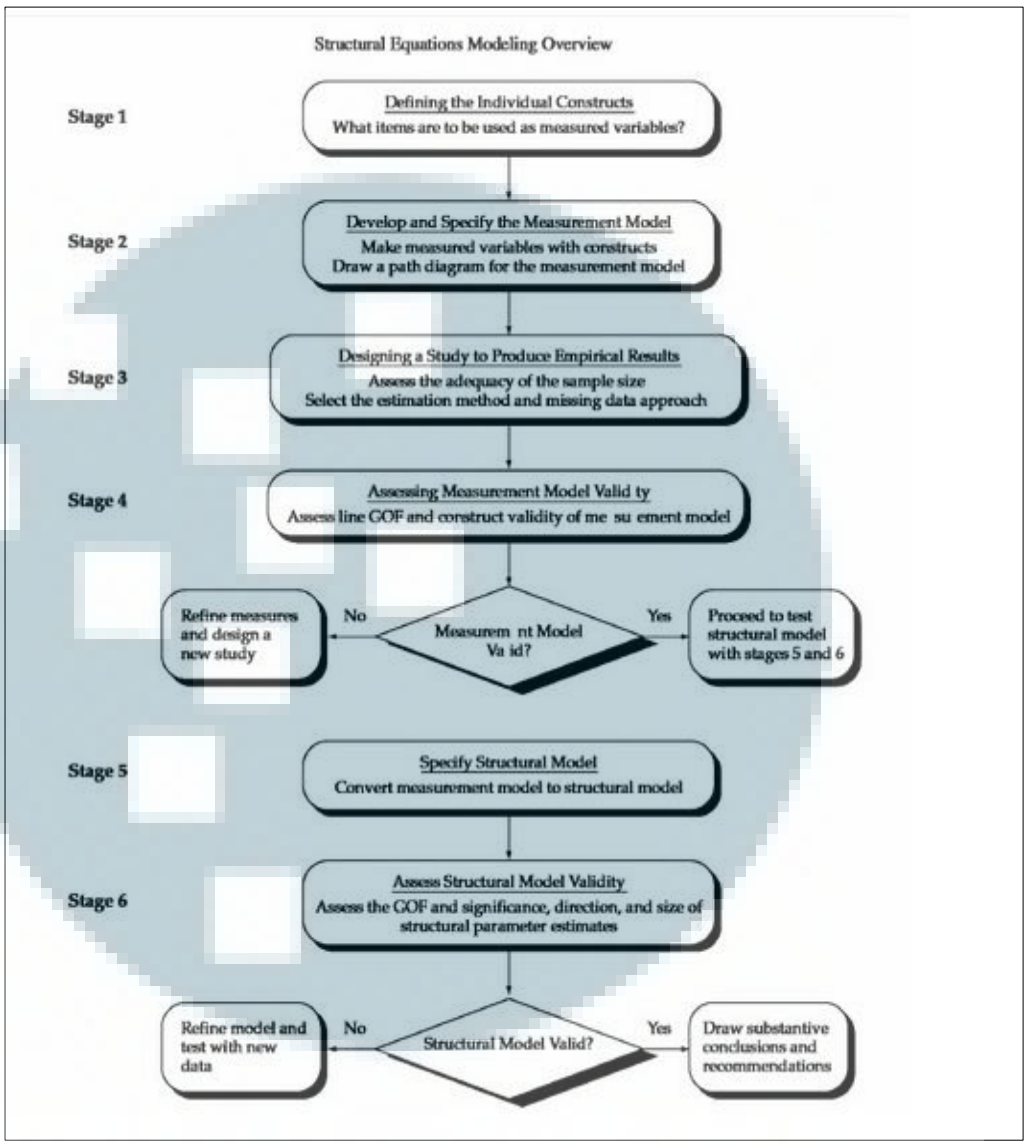
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011).

3.6.3 Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) adalah sebuah teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek-aspek dari regresi berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan dependen dan analisis factor yang menyajikan konsep factor tidak terukur dengan variabel multi yang digunakan untuk memperkirakan serangkaian hubungan dependen yang mempengaruhi secara bersamaan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Berikut adalah tahapan prosedur untuk melakukan *Structural Equation Model* (SEM):

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

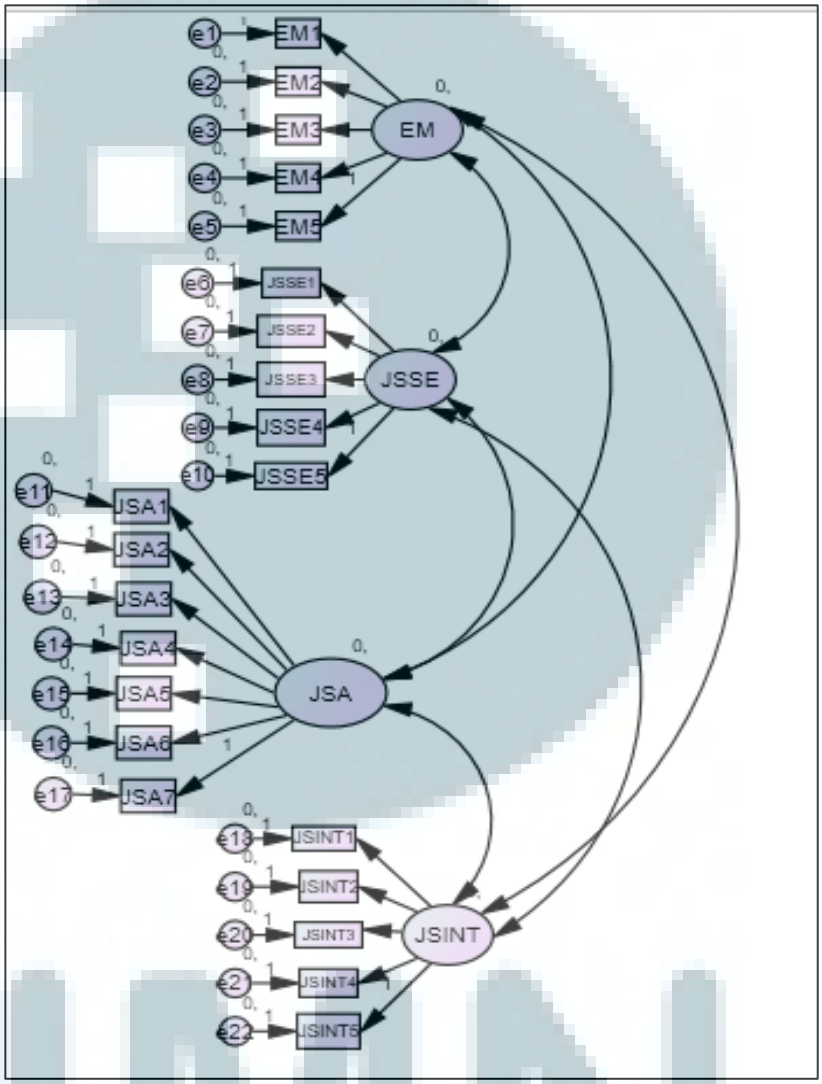


Sumber: Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010

Gambar 3.1 Tahapan SEM

1. Mendefinisikan setiap *construct* atau indicator yang digunakan untuk mengukur.
2. Mengembangkan model pengukuran
3. Menentukan jumlah sampel dalam penelitian, memilih metode estimasi yang dipakai, dan penanganan ketika ada *missing data.*

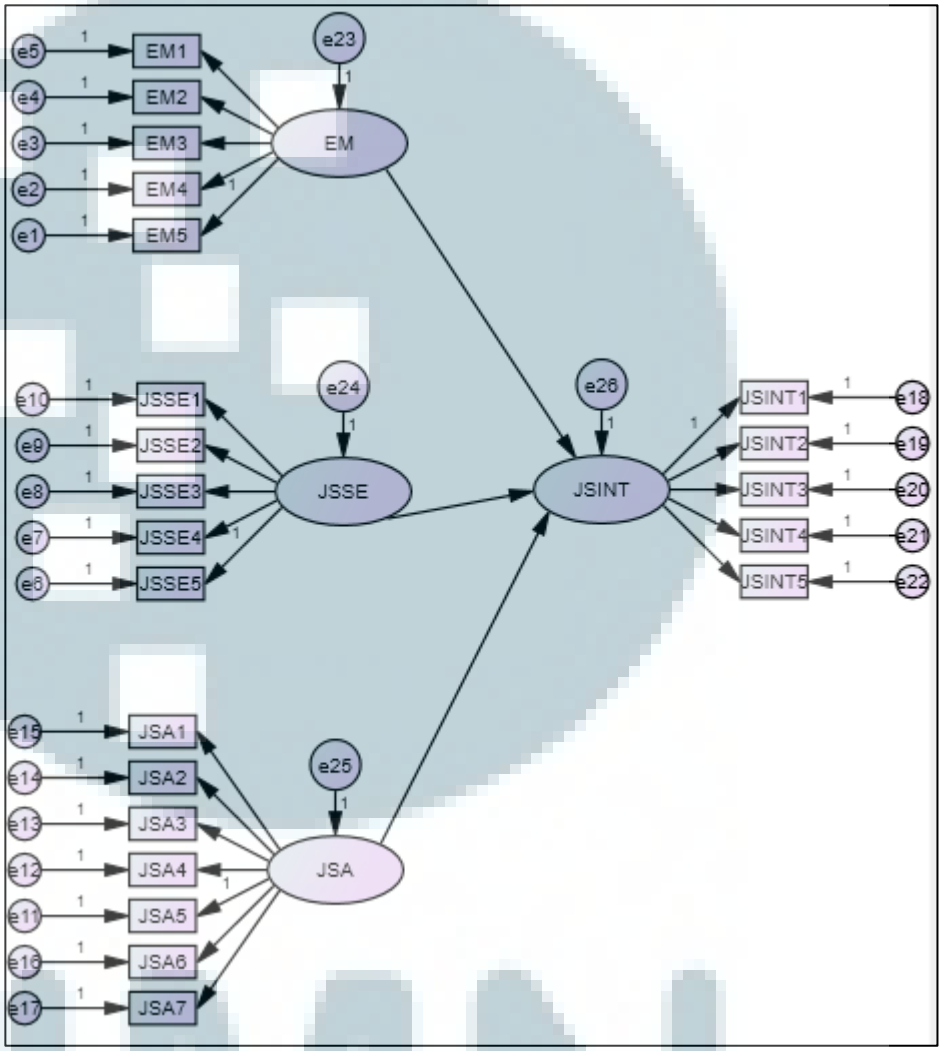
4. Menguji validitas atau kecocokan model pengukuran. Jika model pengukuran dinyatakan valid, maka dapat melanjutkan ke tahap 5 dan 6.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Gambar 3.2 Model Pengukuran

5. Mengubah model pengukuran menjadi model struktural. Jika model struktural memiliki tingkat kecocokan yang baik, maka selanjutnya dapat dibuat kesimpulan penelitian.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Gambar 3.3 Model Struktural

3.6.4 Kecocokan Model Pengukuran

Uji kecocokan model pengukuran dilakukan terhadap setiap model pengukuran (hubungan antar sebuah variabel laten dengan beberapa variabel teramati) secara terpisah melalui evaluasi terhadap

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

validitas dan reliabilitas dari model pengukuran tersebut (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

1. Evaluasi terhadap validitas (*validity*) model pengukuran

   Suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap *construct* atau variabel latennya jika factor standar (*standard loading factor)* ≥ 0,50 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

2. Evalusi terhadap reliabilitas (*reliability)* model pengukuran

   Reliabilitas merupakan konsistensi dari pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukan bahwa indicator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Menurut Hair *et al.,* (2010) suatu variabel dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika:

   a. Nilai *Construct Reliability* (CR) ≥ 0,70
   b. Nilai *Variance Extracted* (AVE) ≥ 0,50

Menurut Hair, Black, Babin, & Anderson (2010), ukuran tersebut dapat diukur dengan rumus:

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

$$Construct\ Reliability = \frac{\sum std.loading^2}{\sum std.loading^2 + \sum ej}$$

3.6.5 Kecocokan Model Keseluruhan

Menurut Hair *et al.*, (2010), GOFI (Goodness of Fit Indices) dikelompokan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. *Absolut Fit Measures* (Ukuran Kecocokan Absolut)

   Absolut fit measures digunakan untuk menentukan derajat prediksi model keseluruhan (model struktural dan pengukuran) terhadap matrik korelasi dan kovarian (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

2. *Incremental Fit Measures* (Ukuran Kecocokan Inkremental)

   Incremental fit measures digunakan untuk membandingkan model yang diusulkan dengan model dasar (*baseline model)* yang sering disebut *null model* atau *independence model* (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

3. *Parsimonius Fit Measures* (Ukuran Kecocokan Parsimoni)

   Parsimonius fit measures digunakan untuk mengukur kehematan model, yaitu model yang mempunyai *degree of fit* setinggi-tingginya untuk setiap *degree of freedom* (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

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

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

1. Nilai X^2 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 or TLI).
4. Satu kriteria *goodness of fit index* (i.e., GFI, CFI, TLI).
5. Satu kriteria *badness of fit index* (RMSEA, SRMR).

Analisis Pengaruh Perceived..., Monica, FB UMN, 2018

Tabel 3.3 Characteristics of Different Fit Indices Demonstrating Goodness-of-Fit Across Different Model Situations

FIT INDICES		CUTOFF VALUES FOR GOF INDICES					
		N < 250			N > 250		
		m≤12	12<m<30	M ≥ 30	m<12	12<m<30	M ≥ 30
Absolute Fit Indices							
1	Chi-Square (χ^2)	Insignificant p-values expected	Significant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Insignificant p-values even with good fit	Significant p-values expected	Significant p-values expected
2	GFI	GFI > 0.90					
3	RMSEA	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.08 with CFI ≥ 0.95	RMSEA < 0.08 with CFI > 0.92	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.97	RMSEA < 0.07 with CFI ≥ 0.92	RMSEA < 0.07 with RMSEA ≥ 0.90
4	SRMR	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI ≥ 0.95)	SRMR < 0.09 (with CFI > 0.92)	Biased upward, use other indices	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)	SRMR ≤ 0.08 (with CFI > 0.92)
5	Normed Chi-Square (χ^2/DF)	(χ^2/DF) < 3 is very good or 2 ≤ (χ^2/DF) ≤ 5 is acceptable					
Incremental Fit Indices							
1	NFI	0 ≤ NFI ≤ 1, model with perfect fit would produce an NFI of 1					
2	TLI	TLI ≥ 0.97	TLI ≥ 0.95	TLI > 0.92	TLI ≥ 0.95	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 used 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					
2	PNFI	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

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