

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Proyek Konstruksi

Yang dimaksud dengan proyek (Lewis, 2005) adalah suatu usaha yang dilakukan secara bertanggung jawab untuk menghasilkan suatu produk, jasa, atau suatu hasil tertentu.

Sedangkan proyek konstruksi (Soetrisno, 1985) adalah setiap usaha uang direncanakan sebelumnya yang memerlukan sejumlah pembiayaan serta penggunaan masukan lain yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu dan dilaksanakan dalam waktu tertentu pula.

Proyek konstruksi (Gauld, 2002) dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendirikan suatu bangunan yang membutuhkan sumber daya, baik biaya, tenaga kerja, material, dan peralatan. Proyek konstruksi dilakukan secara detail dan tidak dilakukan berulang.

2.2. Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu (Ratih Hurriyati, 2005) adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Stephen P. Robbins (2006), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Usia

Hubungan kinerja dan usia sangat erat kaitannya. Ini dikarenakan adanya keyakinan yang meluas bahwa semakin meningkatnya usia, semakin merosot pula kinerja seseorang. Pada tenaga kerja yang berumur tua dianggap kurang luwes dalam bekerja dan menolak adanya teknologi baru. Namun di lain pihak, tenaga kerja yang lebih tua dianggap lebih memiliki pengalaman dan etika kerja yang kuat serta memiliki komitmen terhadap mutu. Tenaga kerja yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga diharapkan dapat lebih bekerja keras. Namun di sisi lain, tenaga kerja yang lebih muda cenderung kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan tenaga kerja yang lebih tua.

2. Jenis kelamin

Dari studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Tetapi sejauh ini tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Bukti konsistes

juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang tenaga kerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan telah beradaptasinya dengan lingkungan kerja yang cukup lama sehingga tenaga kerja tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari suatu instansi atau perusahaan yakni mengenai jaminan hidup tenaga kerja tersebut di hari tuanya kelak (Robert Kreitner, 2003)

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut (Robert Kreitner, 2003). Maka dari itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya tersebut akan semakin meningkat.

5. Status perkawinan

Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya.

Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya

yang belum menikah. Pernikahan memaksakan mereka untuk lebih tanggung jawab sehingga menganggap bahwa suatu pekerjaan itu sangat berharga dan penting (Stephen P. Robbins, 2006).

2.3. Kemampuan Individu

Menurut Stephen P. Robbins (2003) kemampuan individu adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam bukunya yang berjudul "Prilaku Organisasi", seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dalam dua peringkat, antara lain:

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual yang disajikan sebagai berikut, yaitu kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.
2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Dengan memiliki kemampuan intelektual yang bagus juga didukung dengan kemampuan fisik yang bagus diharapkan perpaduan ini bisa menjadikan kekuatan bagi perusahaan terutama dalam sumber daya manusia. Kemampuan fisik dalam manusia ini adalah sebagai berikut: kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kondisi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Menurut Payaman (2005), kemampuan individu dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi

pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Mathis (2006), instrumen yang mempengaruhi kemampuan ada 3, yakni:

1. Bakat

Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut, apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya seorang karyawan dalam memilih bidang pekerjaan, sebaliknya melihat aspek bakat yang ada pada dirinya. Untuk itu sebaliknya karyawan tersebut mengikuti psikotes untuk mengetahui bakatnya sendiri sebelum memilih sebuah pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bakat adalah suatu bentuk kemampuan khusus yang memungkinkan seseorang memperoleh keuntungan dalam melakukan sesuatu.

2. Minat

Menurut Mathis (2006), minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktifitas, pemahaman, dan ketrampilan untuk tujuan perhatian atau

pencapaian. Minat yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberi dampak yang baik pada kinerja karyawan. Untuk itu, seorang karyawan harus menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan. Apabila seseorang karyawan menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan tertentu, maka pekerjaan karyawan tersebut akan terselesaikan dengan baik.

3. Faktor kepribadian

Menurut Robbins (2007), kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seorang individu bereaksi dan interaksi dengan orang lain. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu, orang tersebut harus bekerja sesuai dengan kepribadiannya.

Menurut Siagian (1998) kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Atmosudirjo (1998) kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (*abilities*) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajemen. Konsep kemampuan dalam kepustakaan dikenal dua terminology yang memiliki makna yang sama, yaitu ada yang memakai istilah *abilities*, sedangkan yang lain memakai istilah *skills*.

2.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal

ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempunyai pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000).

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah dicapai (Hasibuan, 2008).

Menurut Robbins (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berfungsi untuk membangkitkan serta mengarahkan perilaku kerja untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan pribadi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif merupakan motivasi yang tumbuh apabila pekerja ditawarkan dengan segala sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang dan pujian) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Sedangkan motivasi negatif (misalnya teguran) terjadi apabila kinerja dari pekerja yang bersangkutan di bawah standar. Winardi (2010) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain: upaya kerja yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan, dan pengalaman kerja sebelumnya. Selain itu, faktor-faktor yang dapat menumbuhkan motivasi antara lain: upah yang diberikan, kesempatan untuk berprestasi, suasana kerja, tingkat pendidikan serta kemampuan fisik dari pekerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2002) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor, yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis, yaitu keterampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar. Dengan demikian mendapat perlakuan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut.
- e. Masa kerja, dalam hal ini semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja dikarenakan kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian merupakan keseluruhan cara yang digunakan seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensor indra tubuh mengenai lingkungannya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada akhirnya menentukan faktor-faktor yang dipandanginya menjadi faktor yang paling dominan pada lingkungan tersebut.

4. Kemampuan belajar

Bukti utama telah belajarnya seseorang adalah dengan adanya perubahan persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di masyarakat.

6. Sikap

Sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan kerjanya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang bersifat teknis, mekanis dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir seseorang dalam menyelesaikan masalah.

2.4.2. Cara Menimbulkan Motif

Menurut Handoko (1992) menimbulkan motif pada diri seseorang berarti megusahakan adanya motif tertentu yang menguasai seseorang sehingga motif tersebut diharapkan dapat menggerakkan tingkah lakunya. Cara menimbulkan motif dapat bermacam-macam, namun cara-cara yang paling efektif antara lain:

1. Menjelaskan tujuan yang akan dicapai dengan sejelas-jelasnya. Semakin jelas tujuan yang akan dicapai, tentu semakin kuat pula usaha untuk mencapainya. Sebaliknya, semakin tidak jelas tujuan yang akan dicapai, semakin lemah juga usaha untuk mencapainya.

2. Menjelaskan pentingnya pencapaian tujuan tersebut. Dalam hal ini perlu ditunjukkan alasan-alasan mengapa tujuan itu perlu dicapai. Apabila ternyata yang akan dicapai tersebut memang benar-benar dirasa kepentingannya, maka akan menjadi lebih besar dorongan untuk mencapainya.
3. Menjelaskan insentif-insentif yang akan diperoleh akibat tindakan itu. Insentif tidak harus berupa materi, melainkan dapat juga berupa tanda penghargaan.
4. Memberitahukan hasil kerja yang telah dicapai. Untuk memperkuat motivasi pekerja, diperlukan pemberitahuan kepada pekerja atas hasil kerja yang dicapai. Pekerjaan yang tidak segera diketahui hasilnya dirasa sebagai sesuatu pekerjaan yang sia-sia dan akibatnya akan melemahkan usaha selanjutnya.

2.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan

berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu.

Menurut Luthans (2006), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yakni :

1. Pembayaran gaji atau upah

Dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.

3. Rekan kerja

Interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi

Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5. Supervisi

Supervisi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.6. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo (2005) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance* (Prabowo, 2005).

Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan

produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

2.7. *Structural Equation Model (SEM)*

SEM (*Structural Equation Model*) model persamaan struktural telah digunakan dalam berbagai bidang ilmu seperti psikologi, ekonomi, pendidikan dan ilmu sosial lainnya. SEM sendiri merupakan perkembangan dari beberapa keterbatasan analisis multivariat. SEM banyak digunakan dalam penelitian S2 (Strata-2) dan S3 (Strata-3) maupun tidak jarang juga digunakan dalam penelitian S1 (Strata-1) karena memiliki keunggulan dibandingkan analisis asosiasi lainnya seperti regresi atau analisis jalur. SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya.

(Maruyama dalam Wijaya, 2009) menyebutkan SEM adalah sebuah model statistik yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan

hipotesis di antara variabel dalam sebuah model teoritis, baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui variabel antara (*intervening or mediating variables*). SEM adalah model yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit. Model memiliki pengertian yang terkadang disamakan dengan teori, lingkungannya lebih sempit dari teori dan merupakan tipe khusus teori. Model merupakan intregasi sistematis fenomena penelitian, model menggambarkan analogi, menerapkan satu sistem yang lebih berkembang terhadap satu sistem yang belum berkembang (Valentine dalam Wijaya, 2009).

(Sharma dalam Wijaya, 2009) menyebutkan SEM sebagai metode generasi kedua dari metode *multivariate*. Istilah *path analysis*, *causal modelling*, dan *simultaneous equation modeling*, analisis struktur kovarians telah dikenal luas dalam penelitian manajemen. Seringkali SEM juga disebut sebagai kombinasi antara anlisi faktor dan analisis jalur.

(Pedahzur dalam Wijaya, 2009) menyatakan SEM mengacu kepada hubungan antara variabel endogen (*endogenous variables*) dan variabel eksogen (*exogenous variables*), yang merupakan variabel tidak dapat diamati atau dihitung secara langsung (*unobserved variables*) atau variabel laten (*latent variables*).

2.8. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Untuk sebuah model yang dibentuk harus diawali dengan analisis *Goodness of fit*, yang tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model struktural dan pengukurannya dapat dikatakan baik (*fit*) atau tidak.

1. *Chi-square (X^2) statistic*

Chi-square statistic adalah alat uji paling mendasar untuk mengukur overall fit. Chi-square ini sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Suatu model dinyatakan baik jika nilai X^2 adalah kecil. Semakin kecil X^2 maka semakin baik model tersebut (karena dalam uji beda *chi-square*, $X^2 = 0$, berarti benar-benar tidak ada perbedaan, H_0 diterima), dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$. (Ferdinand, 2002).

2. *Significance Probability (p)*

Significance Probability (p) menunjukkan tingkat signifikan dari model tersebut. Uji signifikan terhadap perbedaan matriks *co-variance* data dan matriks covariance yang diestimasi. Suatu model dinyatakan signifikan jika nilai probability lebih besar atau sama dengan dari 0,05.

3. *RMSEA (The Root Mean Square Error of Aproximation)*

The Root Mean Square Error of Aproximation merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* statistik dalam sampel yang besar maupun jika model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,085 menunjukkan model yang diestimasi adalah baik (*fit*).

4. *GFI (Goodness of Fit Index)*

Goodness of Fit Index adalah sebuah ukuran non-statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati

nilai 1, semakin baik model tersebut. Indeks ini menghitung jumlah proporsi tertimbang dari varians dalam matriks variance dalam matriks covariance sampel yang dijelaskan oleh matriks covariance populasi yang terestimasi.

5. AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

Adjusted Goodness-of-Fit Index adalah analog dengan R² dalam regresi berganda. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI > 0,90. GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. Nilai 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan baik (*good overall model fit*), sedangkan nilai 0,90 – 0,95 menunjukkan tingkatan yang cukup (*adequate fit*).

6. *Relative Chi-square* (X^2/df)

Relative Chi-square (X^2/df) tidak lain adalah statistik chi-square dibagi df-nya. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau kadang-kadang kurang dari 3,0 adalah indikator acceptable fit antara model data (Arbuckle, 1997 dalam Widagdo dan Widayat, 2011)

7. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Tucker Lewis Index adalah alternatif incremental fit index yang membandingkan model yang diuji terhadap sebuah baseline model (Ferdinand, 2002 dalam Widagdo dan Widayat, 2011). Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan model dapat dikatakan baik adalah > 0,95.

Semakin mendekati 1,00, semakin mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dibuat ringkasan dalam bentuk tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Goodness of Fit Indices

Kriteria Indeks Ukuran	Cut off Value
Chi Square	Sekecil mungkin
P-Value	0,05
CMIN/DF	2
RMSEA	0,08
GFI	Mendekati 1
AGFI	Mendekati 1
TLI	Mendekati 1
CFI	Mendekati 1

Sumber : Wijaya 2009