

**BEBERAPA FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
INTENSI *TURNOVER***

DISERTASI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Doktor Psikologi**



Oleh :

**TUGIMIN SUPRIYADI
NIM: 0466290007**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I JAKARTA
2013**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DIUJI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN NON PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
A. Intensi <i>Turnover</i>	13
1. Pengertian intensi <i>turnover</i>	13
2. Dampak yang Ditimbulkan oleh <i>Turnover</i>	17
3. Determinan dari Intensi Untuk Keluar dari Pekerjaan	20
4. Aspek-aspek Intensi <i>Turnover</i>	21
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover</i>	26
B. Sumber Daya Organisasi	27
1. Pengertian Sumber Daya Organisasi	27
2. Aspek - aspek Sumber Daya Organisasi	29
C. Motif Berprestasi	32

1. Pengertian Motif Berprestasi	32
2. Manifestasi Motif Berprestasi	36
3. Aspek-aspek Motif Berprestasi.....	43
D. <i>Self-efficacy</i>	44
1. Pengertian <i>Self-efficacy</i>	44
2. Peran <i>Self-efficacy</i>	45
3. Aspek-aspek <i>Self-efficacy</i>	52
E. Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	53
1. Pengertian Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	53
2. Aspek-aspek Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	58
F. Kerangka Pemikiran Teoritis	58
G. Model Teori.....	65
 BAB III METODE PENELITIAN	 66
A. Hipotesis Penelitian	66
B. Variabel-variabel Penelitian.....	66
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	67
D. Subyek Penelitian	70
E. Instrumen Penelitian	70
F. Analisis Uji Coba Instrumen Penelitian	73
G. Metode Analisis Data	78
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 79
A. Persiapan Penelitian.....	79
B. Pelaksanaan Penelitian	80
C. Karakteristik Responden	81
D. Pengujian Model Variabel	84
E. Hasil Analisis Model Penelitian	103
 BAB V PENUTUP	 116
A. Kesimpulan	116

B. Pembahasan	117
C. Keunggulan dan Keterbatasan Penelitian	119
D. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Intensi <i>Turnover</i>	70
Tabel 3.2 Blue Print Skala Sumber Daya Organisasi	71
Tabel 3.3 Blue Print Skala Motif Berprestasi	72
Tabel 3.4 Blue Print Skala <i>Self-Efficacy</i>	72
Tabel 3.5 Blue Print Skala Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	72
Tabel 3.6 Uji Validitas Indikator Variabel Intensi <i>Turnover</i>	73
Tabel 3.7 Uji Validitas Indikator Variabel Motif Berprestasi	74
Tabel 3.8 Uji Validitas Indikator Variabel <i>Self-Efficacy</i>	74
Tabel 3.9 Uji Validitas Indikator Variabel Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	75
Tabel 3.10 Uji Validitas Indikator Variabel Sumber Daya Organisasi	75
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas	76
Tabel 3.12 Penyebaran Item Skala Intensi <i>Turnover</i>	77
Tabel 3.13 Penyebaran Item Skala Sumber Daya Organisasi	77
Tabel 3.14 Penyebaran Item Skala Motif Berprestasi	77
Tabel 3.15 Penyebaran Item Skala <i>Self-Efficacy</i>	77
Tabel 3.16 Penyebaran Item Skala Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	77
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Umur Responden	82
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	82
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	83
Tabel 4.5 Hasil hitung dengan Overall Fit Model Motif Berprestasi	87

Tabel 4.6 Hasil hitung dengan Overall Fit Model <i>Self-Efficacy</i>	90
Tabel 4.7 Hasil hitung dengan Overall Fit Model Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	94
Tabel 4.8 Hasil hitung dengan Overall Fit Model Sumber Daya Organisasi ...	98
Tabel 4.9 Hasil hitung dengan Overall Fit Model Intensi <i>Turnover</i>	102
Tabel 4.10 Hasil hitung dengan Overall Fit Model Penelitian	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hubungan Sikap dan Perilaku	14
Gambar 2.2 Model Teoritis.....	63
Gambar 4.1 CFA Model Motif Berprestasi	87
Gambar 4.2 CFA <i>Self-Efficacy</i>	91
Gambar 4.3 CFA Kepribadian <i>Ekstraversi</i>	95
Gambar 4.4 CFA Sumber Daya Organisasi.....	99
Gambar 4.5 CFA Intensi <i>Turnover</i>	103
Gambar 4.6 <i>t-value</i> Model Penelitian	104
Gambar 4.7 Uji Normalitas.....	107
Gambar 4.8 Model Estimates	109
Gambar 4.9 <i>t-value</i> Model Penelitian	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data Jawaban Kuesioner
Lampiran 3 Hasil Perhitungan <i>Structural Equation Modelling</i>

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang Permasalahan

Sebuah organisasi pada era millenium ini mendapatkan keuntungan yang luar biasa karena luasnya teknologi dan melimpahnya tenaga kerja. Namun demikian betapapun maju dan luasnya teknologi, organisasi harus tetap memperhatikan sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia pada saat ini menjadi permasalahan yang pelik, karena lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja sangat tidak seimbang. Dampak dari melimpahnya tenaga kerja tersebut adalah kesewenang-wenangan organisasi terhadap individu. Kesewenang-wenangan tersebut dilakukan oleh organisasi terhadap individu yang dipandang tidak lagi efektif bila dipertahankan dalam organisasi. Karena individu diperlakukan semena-mena, maka banyak individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari organisasi dan masuk organisasi yang lain.

Lebih lanjut Vandenberg (2005) menjelaskan bahwa untuk menekan tingginya ketidakhadiran, kejenuhan, penurunan produktivitas kerja, dan terjadinya intensi *turnover* maka diperlukan *exchange* atau pertukaran.

Disebutkan bahwa *turn of duty* atau perpindahan dari tempat yang satu ke tempat yang lain dalam sebuah organisasi akan mengurangi tingginya intensi *turnover*.

Organisasi seharusnya memberikan *training* kepada individu yang bekerja tidak sesuai lagi dengan harapan perusahaan. Individu yang dimaksud adalah individu yang sudah tidak dapat memenuhi target yang diberikan oleh organisasi. Selain memberikan *training*, organisasi seharusnya juga bisa melakukan peninjauan kembali atas jabatan yang diberikan oleh organisasi tempat individu bekerja. Bila organisasi melakukan kembali analisis jabatan, individu tidak harus keluar atau dikeluarkan dari organisasi, tetapi bisa ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan *skill* yang dimiliki. Hal ini jarang sekali dilakukan oleh organisasi, sebaliknya organisasi cenderung membiarkan individu yang sudah tidak bisa berkembang, dan tidak dapat melanjutkan karirnya. Maka, bila intensi *turnover* (keinginan untuk keluar) dari organisasi tidak diperhatikan oleh organisasi, yang terjadi kemudian individu keluar dari organisasi di mana individu menggantungkan hidupnya.

Kenyataan pahit yang diterima individu tersebut banyak ditemukan oleh para wartawan yang dalam kegiatan sehari – hari tugasnya sering keluar dari kantor dan berada di lapangan.

Banyak wartawan yang tidak bertahan lama dalam sebuah organisasi, karena target yang tidak terpenuhi. Selain itu wartawan masih dipandang sebagai pekerjaan yang tidak bisa diharapkan oleh individu, karena mempunyai penghasilan yang tidak tetap. Pandangan semacam ini banyak

terjadi pada diri wartawan yang bekerja di perusahaan penerbitan surat kabar yang masih merintis untuk tetap terbit, atau pada perusahaan penerbit surat kabar yang berada dalam kondisi krisis dan berjuang untuk tetap terbit. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah, pada kurun waktu 2011 sampai dengan 2012 *turnover* yang terjadi hampir menginjak 65 %, dan angka tersebut angka khusus *turnover* pada organisasi media. Sedangkan untuk individu yang bekerja pada organisasi yang bukan organisasi media rata-rata tidak sampai pada angka 10 % .

Penelitian Mahruzar (1991) tentang keberhasilan karyawan, menemukan adanya faktor pendukung agar karyawan menjalankan tugas memperkenalkan dan menjual *product* dari organisasinya, faktor tersebut adalah besarnya gaji, insentif yang diberikan, *Job security*, dan jaminan sosial bila mengalami kecelakaan kerja.

Penelitian Mahruzar (1991) tersebut juga menyebutkan bahwa untuk mendukung keberhasilan karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan sumber daya organisasi sebagai pendukung keberhasilan karyawan. Hal itu dilakukan agar karyawan tidak mempunyai keinginan untuk pindah ke organisasi yang lain, yang disebut dengan intensi *turnover*.

Sumber daya yang dapat diberikan oleh organisasi tersebut antara lain bisa berupa brosur, pemasangan iklan di media massa, dan akses yang memadai ke sumber data. Namun demikian secara detail sumber daya yang dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan individu

adalah adanya faktor-faktor seperti staf, informasi, wewenang, dan juga fasilitas (Edwards III, 1980).

Dalam penelitian Mahruzar (1991) tersebut disarankan bagi peneliti selanjutnya agar melibatkan faktor-faktor lain yang belum dilibatkan dalam penelitian yang dilakukannya. Faktor-faktor tersebut adalah motif berprestasi, *self-efficacy*, ciri-ciri kepribadian, serta kepuasan kerja, dan penilaian prestasi kerja. Namun faktor-faktor yang relevan untuk mendukung penelitian ini adalah sumber daya organisasi, *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi*.

Dengan melibatkan faktor-faktor tersebut diharapkan tidak terjadi intensi *turnover* yang tinggi pada organisasi yang memanfaatkan jasa *salesman*. Karena menurut Mahruzar (1991) *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi* mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain yang telah disebutkan di atas.

Tujuan individu pindah dari organisasi yang satu ke organisasi yang lain adalah untuk mendapatkan manfaat yang lebih dari pekerjaannya bila dibandingkan dengan organisasi sebelumnya, karena bekerja bagi individu adalah segala-galanya demi pemenuhan kebutuhan keluarga.

Cascio (1991) memberikan definisi *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan individu di sebuah organisasi.

Brough, et.al. (2004) mendefinisikan *turnover* sebagai cara pandang individu untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut Brough, et.al. (2004) mengatakan bahwa *turnover* terjadi ketika individu pergi meninggalkan

organisasi dengan suka rela maupun dengan tidak suka rela. Sementara itu Jackofsky dan Peter (1983) mendefinisikan *turnover* sebagai perilaku menarik diri atau keluar dari satu organisasi ke organisasi yang lain. Hal ini biasanya ditandai dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara permanen yang dilakukan organisasi terhadap individu, maupun sebaliknya individu melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap organisasi dengan cara mengundurkan diri. Perilaku ini biasanya diikuti dengan pindahahnya individu tersebut ke organisasi yang lain.

Foster (1993) mengatakan bahwa masalah yang dihadapi secara umum oleh organisasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan karena tingginya *turnover* yang dipengaruhi antara lain oleh gaji yang tidak sesuai harapan, kesejahteraan, keselamatan kerja, kepuasan kerja, *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan ciri-ciri kepribadian, dan sumber daya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut yang sering muncul adalah masalah motif berprestasi, *self-efficacy*, kepribadian *ekstraversi* dan sumber daya organisasi terhadap *turnover* pada karyawan. Karena sebenarnya motif berprestasi, *self-efficacy*, kepribadian *ekstraversi* dan sumber daya organisasi merupakan faktor-faktor dari individu yang mendukung keberhasilan pekerja yang banyak melakukan aktivitas diluar kantor.

Sejalan dengan pendapat Foster (1993), Steer dan Porter (1987) mengatakan bahwa akibat yang berarti serta dampak yang cukup luas dapat timbul dari fenomena *turnover*, tidak saja bagi organisasi namun juga bagi

individu itu sendiri. Oleh karena itu keinginan untuk pindah (intensi *turnover*) harus ditekan sedemikian rupa.

Individu (dalam hal ini wartawan) melakukan pindah kerja dari organisasi yang satu ke organisasi lain karena beberapa faktor seperti tidak dapat melanjutkan karir yang ditekuninya, tidak dapat mencapai puncak prestasi, juga karena tidak adanya sumber daya organisasi yang mendukung keberhasilan seorang wartawan, seperti: Staf, informasi, wewenang, dan fasilitas (Edward, 1980)

Selain itu individu melakukan pindah ke organisasi yang lain juga dikarenakan ciri-ciri kepribadian individu yang tidak sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja.

Bentein (2005) mengatakan bahwa *turnover* terjadi karena dipengaruhi oleh wewenang organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan keputusan organisasi yang terkait dan berhubungan dengan konflik kerja.

Lebih lanjut Bentein (2005) mengatakan bahwa konflik kerja dalam organisasi mengacu pada kompetensi tekanan peran yang dibawa oleh aktivitas kerja yang terkait dengan pekerjaan yang sebenarnya pemenuhan tanggung jawab pekerjaan di luar pekerjaan intinya. Individu yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, walaupun mempunyai tekanan dalam kerja masih tetap akan bertahan tidak meninggalkan organisasi karena adanya motif yang membuat individu tetap bertahan

Motif adalah suatu istilah yang berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti bergerak. Motif adalah daya gerak yang mendorong individu berbuat

sesuatu (Subagyo Sastrodiningrat, 1998). Dengan perkataan lain perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motif. Menurut Steers, Porter dan Bigley (1996), motif adalah semua pengertian yang mencakup semua penyebab, alasan atau dorongan manusia untuk bergerak.

Segala perilaku manusia dimulai dari bergerak. Dengan kata lain motif adalah suatu kondisi internal pada diri individu yang menjadi penyebab timbulnya suatu perilaku yang mengarah pada suatu tujuan tertentu.

Sumadi Suryabrata (2001), mengatakan bahwa motif adalah keadaan dalam pribadi individu yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi, motif bukanlah hal yang dapat diamati melainkan hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat kita saksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh individu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri individu tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut dengan motif.

Mc.Clelland (1987) mengatakan bahwa motif berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk meraih sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasinya sendiri pada masa lampau ataupun dengan individu lain. Dengan demikian peranan motif berprestasi terhadap *turnover* sangat penting dalam mempengaruhi individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi atau memutuskan untuk meninggalkannya.

Penelitian Tri Ratna Murti (2003) yang menghubungkan peranan *emotional intelligence*, androginitas, dan motif berprestasi terhadap gaya

pengambilan keputusan manajerial pada manajer perempuan, menemukan adanya korelasi yang cukup signifikan antara motif berprestasi dengan gaya pengambilan keputusan. Ini menambah keyakinan penulis bahwa peranan motif berprestasi juga cukup dominan terhadap intensi *turnover*. Alasannya, untuk mengambil keputusan bertahan atau tetap dalam sebuah organisasi individu juga dipengaruhi oleh motif berprestasi. Apabila motif berprestasi yang merupakan dorongan dari individu rendah, maka keinginan untuk meninggalkan organisasi cukup besar.

Keinginan dari individu untuk keluar dari organisasi yang sebelumnya menjadi tempatnya untuk mengaktualisasikan kemampuan yang dimilikinya juga sangat dipengaruhi oleh *self-efficacy* (Bandura, 1986).

Dalam melaksanakan suatu kegiatan, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja individu bisa saja tidak optimal bahkan gagal, meskipun memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai. Hal itu disebabkan adanya pikiran (*self-referent thought*) yang menghubungkan pengetahuan dan tindakan. Pikiran-pikiran semacam ini disebut dengan *perceived self-efficacy*.

Self-efficacy merupakan *belief* yang dimiliki individu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai performa tertentu. *Self-efficacy* merupakan proses kognitif yang mempengaruhi motivasi individu dalam berperilaku. *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan individu akan keseluruhan kemampuannya, dan motif yang mengarah pada tindakan yang diharapkan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, yang meliputi rasa

percaya diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan, dan kapasitas bertindak pada situasi yang menekan. *Self-efficacy* merupakan *belief* yang memiliki motivasi dan pencapaian tujuan (Bandura, 1997).

Di negara-negara yang sedang berkembang, termasuk Indonesia, penggunaan teknologi masih jauh dari sempurna, sehingga peranan tenaga manusia dirasakan masih penting. Bahkan di negara-negara yang sudah maju dengan peralatan-peralatan yang sudah canggihpun peranan manusia masih menduduki tempat utama. Betapapun sempurnanya peralatan kerja suatu organisasi, peranan kerja manusia masih sangat dibutuhkan. Begitu pentingnya peran tenaga kerja manusia sampai saat ini, maka individu yang dilibatkan dalam sebuah organisasi diharapkan mempunyai *self-efficacy*.

Ciri-ciri kepribadian juga merupakan faktor yang penting dalam memberikan sumbangan agar individu tetap bertahan atau meninggalkan organisasi. Ciri-ciri kepribadian ini akan memberikan peranan yang cukup signifikan terhadap keberhasilan wartawan. Dengan memiliki ciri-ciri kepribadian yang mendukung keberhasilan wartawan, maka dimungkinkan *turnover* pada wartawan akan semakin sedikit jumlahnya.

Ciri-ciri kepribadian yang mempunyai pengaruh kuat terhadap *turnover* adalah kepribadian *ekstraversi*. McCrae dan Costa (1992) mengatakan bahwa dimensi kepribadian *ekstraversi* yang mempunyai sifat-sifat *sociable*, aktif, banyak bicara, open, *person oriented*, optimis, *fun-loving*, *affectionate*, suka mewah (*exuberant*), dan jujur (*frank*). Ini berarti mendukung kinerja wartawan dalam berhubungan dengan responden, sehingga dengan

demikian bila wartawan berhasil dalam menjalankan tugasnya maka *turnover* dapat ditekan.

McCrae dan Costa (1992) lebih lanjut mengatakan bahwa dimensi kepribadian *ekstraversi* juga mendiskripsikan orientasi ke arah di luar dirinya (yang dianggap ramah), menunjukkan kesenangan individu akan hubungan dengan individu lain, sehingga, wartawan yang mempunyai ciri kepribadian ini diharapkan sukses berkomunikasi dengan responden dan meningkatkan kemungkinan dalam mendapatkan data penelitian, sehingga *turnover* dapat dihindari.

Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah wartawan. Hakekatnya wartawan merupakan kunci dari sebuah organisasi atau perusahaan pers. Karena wartawan adalah ujung tombak suatu perusahaan pers, dimana kompetensi dan kinerja wartawan dalam mendapatkan berita merupakan kunci bagi keseluruhan kinerja perusahaan pers. Pekerjaan utama wartawan adalah mencari berita, dalam usahanya mencari berita ini, wartawan harus mempunyai akses yang luas, disamping itu wartawan juga harus bersikap fleksibel dan harus dapat bergaul dengan berbagai jenis orang yang berbeda – beda.

Wartawan yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah seluruh wartawan di Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan Harian Tribun Jateng. Tempat penelitian akan dilakukan di Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan Harian Tribun Jateng, Hal ini dilakukan karena keempat harian itu merupakan harian yang sedang

berkembang dan mempunyai pembaca di seluruh Jawa Tengah. Yang menjadi subyek penelitian ini adalah seluruh wartawan yang bekerja di Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan Harian Tribun Jateng.

B. Rumusan Permasalahan

Yang menjadi permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: Apakah model teoritik yang menggambarkan sumber daya organisasi sebagai mediator pengaruh Motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi* dapat dipakai/ sesuai (*fit*) untuk memprediksi/menjelaskan mengenai intensi *turnover* pada wartawan.

Jika hasil analisis menunjukkan bahwa model teoritik yang diajukan sesuai (*fit*) intensi *turnover* pada wartawan, maka dilanjutkan dengan permasalahan berikutnya, yaitu bagaimanakah jalur pengaruh motif berprestasi, *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi* melalui mediator sumber daya organisasi terhadap intensi *turnover* pada wartawan?"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk menguji model teoritik pengaruh yang bermakna / signifikan dari variabel motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover* pada wartawan melalui *mediator* sumber daya organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Segi Ilmiah

- a. Ditinjau dari segi ilmiah penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk memperkaya ilmu psikologi secara umum dan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang belakangan ini mengalami perkembangan pesat.
- b. Dapat dijadikan referensi mengenai motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi*, serta pengaruhnya terhadap intensi *turnover* pada wartawan melalui mediator sumber daya organisasi, bagi penelitian lebih lanjut.

2. Segi Aplikatif

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan informasi, bagi organisasi yang menggunakan jasa wartawan dalam pembinaan karier.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi organisasi yang menggunakan jasa wartawan agar masalah motif berprestasi, *self-efficacy*, serta kepribadian *ekstraversi* mendapatkan perhatian khusus, sehingga intensi *turnover* dapat ditekan. Termasuk peran sumber daya organisasi sebagai mediator yang memperkuat pengaruh motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover*.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai pengertian dari masing-masing variabel yaitu variabel intensi *turnover*, variabel motif berprestasi, variabel *self-efficacy*, variabel kepribadian *ekstraversi*, dan variabel sumber daya organisasi, kerangka berpikir, serta model teori.

A. Intensi *Turnover*

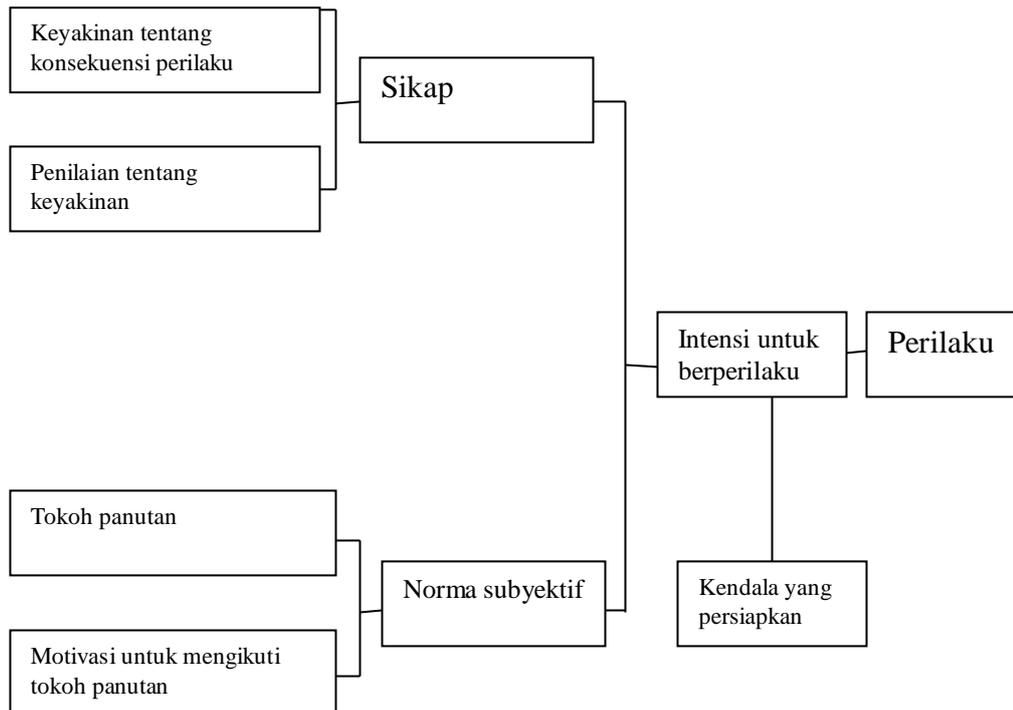
1. Pengertian *Intensi Turnover*

Fishbein dan Azjen (1975) mendefinisikan intensi sebagai “ *A Person’s locatrion on a subjective probability dimension involving a relation between himself an some action*”. Dapat dikatakan, intensi adalah kemungkinan subyektif seseorang yang melibatkan hubungan antara dirinya dengan suatu perbuatan tertentu.

Selanjutnya Fishbein dan Azjen (1988), menjelaskan bahwa pembentukan intensi pada diri seseorang terikat dalam suatu perilaku tertentu. Intensi terbentuk dalam rangka memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang memiliki dampak dalam perilaku. Intensi juga menandakan bagaimana upaya seseorang bertekad untuk mencoba dan berencana untuk menampilkan perilaku tertentu.

Fishbein dan Azjen (1988), lebih lanjut menjelaskan, intensi untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (*behavior intention*) didefinisikan sebagai kemungkinan subyektif individu untuk melakukan suatu perbuatan. Jadi, intensi

untuk meninggalkan pekerjaan berarti kemungkinan subyektif individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Pendapat tersebut seperti yang tertuang dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Bagan Hubungan Sikap dan Perilaku menurut Ajzen (1988,1991).

Maksud dari bagan di atas menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu tidak serta merta dapat melakukannya, karena ada kendala persepsi perilaku (*perceived behavior control*). Jadi bila berpatokan dengan teori *Reasoned Action* dari Azjen (1988 dan 1991) tersebut, seseorang yang akan keluar dari organisasi tidak akan langsung keluar dari organisasi tetapi ada kendala yang menghalanginya seperti mendapatkan tawaran jabatan baru.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Zeffane (1994) bahwa intensi mempunyai arti niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara suka rela. Dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara suka rela menurut pilihannya sendiri.

Model *turnover* yang rasional menyatakan bahwa langkah-langkah intermediasi antara mengalami ketidakpuasan dan pemutusan hubungan kerja karyawan dilakukan secara sukarela mengikuti suatu bentuk linier. Diasumsikan bahwa, *rational actor* (karyawan) mengikuti suatu proses yang berurutan ketika mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Model Mobley, Horner dan Hollingworth (1978) menunjukkan ketika individu telah berpikir untuk berhenti, langkah yang diambil berikutnya melibatkan evaluasi antara hal-hal yang diharapkan dari pekerjaan yang baru dengan harga yang harus dibayar jika harus meninggalkan pekerjaannya sekarang. Keuntungan-keuntungan yang diharapkan ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia, jabatan pada pekerjaan atau lamanya bekerja dan faktor pasar tenaga kerja. Sedangkan kerugian yang dialami adalah kehilangan senioritas, *benefits* dan sebagainya (Mobley, Horner & Hollingworth, 1978). Bahkan jika pencarian baru ini tidak mengakibatkan *voluntary turnover*, tetapi ada saja kerugian bagi karyawan tersebut. March dan Simon (dalam Mobley, Horner & Hollingworth, 1978) mengidentifikasi fakta bahwa waktu dan tenaga yang

hilang ketika pencarian berlangsung sebenarnya adalah kerugian itu sendiri, karena kedua hal ini sebenarnya bisa digunakan untuk hal-hal lain. Perilaku mencari pekerjaan ini dapat mengakibatkan terjadinya perilaku *withdrawal* dan berkurangnya komitmen terhadap pekerjaan atau perusahaan yang sekarang ini (Locke, dalam Mobley, Horner & Hollingworth, 1978).

Jika individu menentukan bahwa peluang mendapatkan alternatif yang dapat diterima memuaskan, maka pencarian untuk pekerjaan baru akan dimulai. Pada titik ini, persepsi individu tentang keinginannya dan perbuatannya akan sangat menentukan *turnover* yang sesungguhnya (March & Simon, dalam Mobley, Horner, & Hollingworth, 1978). Sebaliknya, Gerhart (dalam Mobley, Horner & Hollingworth, 1978) menyimpulkan bahwa persepsi terhadap pasar tenaga kerja lebih dapat memprediksi *turnover* daripada perilaku pencarian yang sebenarnya.

Langkah berikutnya dari proses pengambilan keputusan ini melibatkan evaluasi karyawan terhadap dapat diterima atau tidaknya hasil dari pencarian tersebut. Jika suatu atau beberapa alternatif yang dapat diterima telah ditemukan, maka alternatif-alternatif tersebut akan diperbandingkan dengan pekerjaannya pada saat ini.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan intensi *turnover* adalah keinginan berpindahnya individu dari organisasi yang satu ke organisasi yang lain.

2. Dampak yang Ditimbulkan oleh *Turnover*

Terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan dapat menimbulkan akibat yang berarti serta dampak yang cukup luas, baik bagi organisasi maupun bagi individu itu sendiri (Steers & Porter, 1987). Dampak yang ditimbulkan dapat bernilai negatif jika *turnover* tidak diharapkan serta tidak bisa dikendalikan atau diprediksi. Di sisi lain, dampak positif seringkali juga diperoleh dari adanya *turnover* dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Kerugian bagi organisasi akibat *turnover* di antaranya adalah bertambahnya biaya untuk rekrutmen dan seleksi, biaya tambahan untuk training dan pengembangan, terganggunya organisasi dan mungkin terjadi demoralisasi bagi karyawan yang masih bertahan. Menurut Dalton dan Todor, (dalam Robertson & Cooper, 2001), terganggunya operasional perusahaan seringkali terjadi, kehilangan kapasitas, produksi dan profit khususnya pada organisasi dengan tingkat *turnover* tinggi atau tidak bisa diprediksi. Lebih jauh, organisasi akan kehilangan pekerja yang memiliki keahlian dan pengalaman.

Ditambahkan oleh Mobley (1986), selain kerugian biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, bagi karyawan yang ditinggalkan akan mengganggu keakraban dan keterpaduan yang telah terbentuk sehingga dapat mengakibatkan merosotnya semangat kerja. *Turnover* juga dapat berpengaruh buruk terhadap reputasi perusahaan. Bila banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, akan timbul penilaian negatif dalam

masyarakat bahwa perusahaan tidak mampu memberikan kesejahteraan bagi karyawannya.

Sebelum terjadi *turnover* di sebuah organisasi, maka adanya gejala dari individu yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi, terlebih dahulu harus diperhatikan. Sehingga dampak dari Intensi *turnover* bisa ditekan, karena, *turnover* yang terjadi secara berulang-ulang dalam suatu perusahaan akan menimbulkan masalah yang sangat serius berkaitan dengan ongkos besar yang harus ditanggung perusahaan (*employee retention*). Secara garis besar biaya tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua :

- a Biaya langsung. Biaya langsung tersebut meliputi biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar karyawan sementara untuk menggantikan posisi yang kosong setelah ditinggalkan, biaya yang dibayarkan bagi karyawan yang keluar seperti pesangon maupun hak-hak lain yang harus dibayarkan, biaya bagi pihak HRD selama proses keluarnya karyawan, rekrutmen karyawan pengganti, biaya seleksi, training, pengembangan, administrasi serta penempatan bagi karyawan baru.
- b Biaya tidak langsung. Sedangkan biaya tak langsung berkaitan dengan *turnover* meliputi terganggunya hubungan personal dalam perusahaan setelah ada karyawan yang keluar, penggantian karyawan baru yang pada awalnya seringkali tidak efisien akibat kualitas dan produktivitas yang rendah, karyawan yang tidak puas seringkali menolak atau mengatakan sesuatu secara negatif terhadap rekan kerjanya, beban kerja

yang meningkat akibat berkurangnya karyawan, tidak terselesaikannya proyek-proyek lama bila karyawan yang keluar memegang peranan kunci dalam pengerjaannya dan perusahaan kehilangan tenaga ahli serta berpengalaman. Tingkat *turnover* selanjutnya, seringkali perusahaan juga menanggung resiko adanya sabotase yang dilakukan oleh karyawan yang merasa tidak puas sebelum individu meninggalkan pekerjaannya.

Dari sudut pandang individu, *turnover* dapat memiliki akibat negatif seperti kehilangan keuntungan-keuntungan yang sebelumnya menjadi jaminan hidup bagi karyawan, kehilangan sistem tunjangan sosial keluarga, terhambatnya karir yang sudah terbina dalam perusahaan dan mungkin akan timbul stres berkaitan dengan masa transisi setelah individu memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Bagi individu yang meninggalkan pekerjaan, akan kehilangan penghasilan, senioritas maupun manfaat yang lain, mungkin kehilangan teman, dan juga mengganggu keluarga jika pekerjaan baru yang di peroleh mengharuskan pindah ke tempat yang jauh (Mobley, 1986). Selain dampak negatif, *turnover* juga memiliki konsekuensi positif (Steers & Porter, 1987). Karyawan dapat terbebas dari tekanan yang berat atau kebosanan dalam pekerjaan. Karyawan yang meninggalkan pekerjaannya kadang mendapat masukan yang positif. Pada beberapa kasus, *turnover* dapat meningkatkan *kinerja* ketika pekerjaan yang ditinggalkan tersebut menimbulkan sikap yang negatif yang berdampak pada *output* yang dihasilkan. Datangnya pekerja

baru juga dapat membawa suasana segar dalam pekerjaan. *Turnover* seringkali meningkatkan mobilitas dan moralitas karyawan dengan tersedianya ruang untuk pengembangan internal dan promosi jabatan. Akhirnya, *turnover* akan meningkatkan inovasi, dengan individu baru dan ide baru yang dibawa ke tempat kerja.

Menurut Dalton dan Tador (dalam Robertson & Cooper, 2001), *turnover* dapat berdampak positif bagi organisasi, perekonomian, masyarakat dan pekerja itu sendiri. Perekonomian dan masyarakat akan memperoleh keuntungan karena adanya perpindahan kerja. Bagi perusahaan, dapat memberi keuntungan finansial atau keuntungan lain, misalnya perusahaan dapat menghemat pemberian gaji yang tinggi bagi pekerja dengan masa kerja lama dengan penggantian pekerja baru. *Turnover* dapat juga penggantian karyawan dengan kinerja buruk dengan karyawan yang lebih berkualitas.

Berdasarkan pendapat Dalton dan Tador (dalam Robertson & Cooper, 2001) tersebut di atas, maka sebaiknya sebuah organisasi sedini mungkin memberikan perhatian khusus kepada individu yang memperlihatkan gejala-gejala intensi *turnover*.

3. Determinan Dari Intensi *Turnover*

Rose dan Noel (dalam Murphy, 1995) menyatakan beberapa kategori perbedaan individu yang berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal*. Kategori-kategori tersebut misalnya adalah usia, jenis kelamin, dan masa jabatan, dapat diterima sebagai perbedaan individu yang dapat

mendorong terjadinya perilaku tersebut (Rosse & Noel, dalam Murphy, 1995). Usia individu secara umum diasumsikan memiliki hubungan negatif dengan *withdrawal*. Meta-analisa yang dilakukan oleh Hom dan Griffeth (dalam Murphy, 1995) menunjukkan bahwa *turnover* berkorelasi negatif dengan usia dan masa jabatan. Walaupun demikian tidak jelas apakah usia merupakan suatu faktor yang memprediksi atau tidak. Menurut tahapan karir yang dikembangkan oleh Super (dalam Murphy, 1995), absensi lebih jarang terjadi pada karyawan dengan usia lebih tua karena biasanya mereka memiliki komitmen yang lebih kuat, dan juga telah mengembangkan rasa tanggung jawab yang lebih besar. Senada dengan pendapat ini, Martocchio (dalam Murphy, 1995) berpendapat bahwa pekerjaan yang lebih mudah lebih sering absen, karena mereka mengalami konflik dan ambiguitas peran. Selain itu, pendapat umum juga menyatakan bahwa wanita lebih sering absen dan berhenti dari pekerjaannya karena mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dibanding dengan pria. Walaupun demikian, Hom dan Griffeth (dalam Murphy, 1995) menemukan bahwa jenis kelamin tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover*.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Turnover*

Turnover merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh banyak faktor yang saling berinteraksi antara satu dengan lainnya (Sompal, Valias & Young, 2000). Lebih lanjut dijelaskan, secara umum *turnover* disebabkan oleh faktor dari organisasi dan faktor dari individu yang meninggalkan pekerjaan. Siegal (1990) juga memberi penekanan

yang cukup besar terhadap *variabel* organisasi dan kepribadian yang berkaitan dengan pengunduran diri secara sukarela.

Mobley, et al (1986) mengidentifikasi faktor-faktor penentu *turnover* yang dapat dibagi ke dalam empat kategori besar yaitu:

- 1) Ekonomi eksternal, yaitu perbandingan jumlah tenaga kerja dan pengangguran, komposisi dan pembauran angkatan kerja dan inflasi.
- 2) Keorganisasian dan unit kerja, penggajian, bobot pekerja dan gaya penyelia.
- 3) Individu, yaitu faktor-faktor demografik dan pribadi seperti usia, dan masa jabatan dan variabel terpadu seperti kepuasan terhadap pekerjaan, aspirasi-aspirasi dan harapan karier, keikatan terhadap organisasi, harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, niat untuk pergi dan tekanan jiwa.
- (4) Individu yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya karakteristik kepribadian.

Penelitian tentang karakteristik individu yang lain juga relevan seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi dan jarak geografis dari tempat kerja (Siegal, 1990). Beberapa penelitian menemukan bahwa *turnover* berhubungan dengan karakteristik karyawan, seperti tingkat kecerdasan dan kemampuan adaptif, faktor eksternal seperti urbanisasi dan tingkat pengangguran. Dalam penelitian lain ditemukan bahwa individu yang meninggalkan pekerjaannya berhubungan dengan

beberapa faktor seperti dukungan rekan kerja dan supervisi, variasi pekerjaan, kesempatan pengembangan staf, persepsi staf terhadap iklim demokrasi organisasi, seberapa baik tujuan dan nilai yang dimiliki antara staf dan organisasi serta gaji.

Dalam penelitian ini, tidak membahas dan meneliti *turnover* lebih mendalam, namun difokuskan pada Intensi *turnover*.

Menurut Mobley (1986) faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Di antara faktor-faktor tersebut antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, dan keikatan terhadap organisasi

a. Usia

Mainer (1971) mengemukakan bahwa individu yang baru saja masuk kerja mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan arah hubungan yang negatif. Artinya, semakin tinggi usia individu semakin rendah intensi *turnover*nya (Mobley, 1986). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk berpikir keluar dari organisasi. Hal ini dimungkinkan karena pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru,

atau karena energi yang sudah berkurang, dan terlebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Gilmer (1966) berpendapat bahwa tingkat intensi *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih mempunyai keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau ingin mencapai keyakinan diri yang lebih besar melalui cara-cara tersebut.

b. Lama kerja.

U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar dari organisasi terjadi pada akhir tahun di tahun ketiga akhir masa bakti, berdasarkan data ini berarti lebih setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Moblely, 1986).

Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan keinginan berpindah, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya (Parson, 1985). Lebih lanjut Parson (1985) menyatakan bahwa *turnover* lebih banyak terjadi pada individu dengan masa kerja lebih singkat.

c. Tingkat pendidikan dan inteligensi.

Mowday (1982) mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Sedangkan Maier (1971) menekankan bahwa inteligensi berpengaruh terhadap *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat inteligensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Individu akan mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya Mowday (1982) mengatakan bahwa individu yang mempunyai tingkat inteligensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Individu-individu tersebut lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan inteligensinya yang terbatas pula.

d. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom. Dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) mengemukakan bahwa keikatan terhadap organisasi mempunyai korelasi negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan individu dengan organisasi akan semakin kecil individu mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan pindah ke organisasi yang lain.

5. Aspek-aspek intensi *turnover*

Aspek-aspek yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah aspek-aspek dari Fishben dan Ajzen (1975) yaitu:

(1) Keyakinan perilaku (*Behavioral belief*), adalah Hal-hal yang diyakini oleh individu mengenai sebuah perilaku dari segi positif dan negatif, sikap terhadap perilaku atau kecenderungan untuk bereaksi secara afektif terhadap suatu perilaku, dalam bentuk suka atau tidak suka pada perilaku tersebut.

(2) Keyakinan normatif (*normative beliefs*), berkaitan langsung dengan pengaruh lingkungan yang secara tegas dikemukakan oleh Lewin dalam *Field Theory*. Pendapat Lewin ini digaris bawahi juga oleh Ajzen melalui *perceived behavioral control*. Menurut Ajzen (2005), faktor lingkungan sosial khususnya orang-orang yang berpengaruh bagi kehidupan individu (*significant others*) dapat mempengaruhi keputusan individu.

(3) Norma subjektif (*subjective norm*), sejauh mana seseorang memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya (*Normative Belief*). Kalau individu merasa itu adalah hak pribadinya untuk menentukan apa yang akan dia lakukan, bukan ditentukan oleh orang lain disekitarnya, maka dia akan mengabaikan pandangan orang tentang perilaku yang akan dilakukannya. Fishbein dan Ajzen (1975), menggunakan istilah "*motivation to comply*" untuk menggambarkan fenomena ini, yaitu apakah individu mematuhi pandangan orang lain yang berpengaruh dalam hidupnya atau tidak.

(4) Persepsi kemampuan mengontrol tingkah laku (*perceived behavioral control*), keyakinan (*beliefs*) bahwa individu pernah melaksanakan atau tidak pernah melaksanakan perilaku tertentu, individu memiliki fasilitas dan waktu untuk melakukan perilaku itu, kemudian individu melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dia punya kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan perilaku tersebut. Ajzen (2005) menamakan kondisi ini dengan “persepsi kemampuan mengontrol” (*perceived behavioral control*). Niat untuk melakukan perilaku (*intention*) adalah kecenderungan seseorang untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Niat ini ditentukan oleh sejauh mana individu memiliki sikap positif pada perilaku tertentu, dan sejauh mana kalau dia memilih untuk melakukan perilaku tertentu itu dia mendapat dukungan dari orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya.

B. Sumber Daya Organisasi

1. Pengertian Sumber Daya Organisasi

Agar dapat berkembang untuk mewujudkan sasarannya setiap organisasi membutuhkan sumber daya. Semua yang ada dalam organisasi dan berguna untuk pencapaian tujuan organisasi merupakan sumber daya, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

Sumber daya adalah *something that can be used for support or help* (<http://www.thefreedictionary.com>,2008). Hal ini berarti sumber daya merupakan segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mendukung

atau membantu tujuan organisasi. Definisi lain menyebutkan bahwa sumber daya adalah *A person, asset, material, or capital which can be used to accomplish a goal.*

Berdasarkan definisi ini sumber daya berarti manusia, kekayaan, bahan atau modal yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi (<http://www.investorwords.com>,2008).

Sumber Daya menurut Demerouti et al. (dalam Salanova, Agut and Peero,2005) adalah aspek-aspek organisasi dari pekerjaan yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, dapat mengurangi permintaan pekerjaan, dan akhirnya dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan pribadi.

Menurut Collis dan Montgomery (1998) sumber daya memiliki banyak bentuk mulai dari faktor-faktor bentuk input umum yang secara luas tersedia dan mudah dibeli, sampai sumber daya yang dibedakan dengan tinggi seperti nama merek yang dikembangkan bertahun-tahun dan sangat sulit ditiru. Sumber daya secara umum dapat dibedakan menjadi tiga kategori besar, yaitu: harta yang tampak, (*tangible asset*), harta yang tak terlihat (*intangible asset*), dan kapabilitas organisasi (*organizational capabilities*).

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Barnat (2005) mendefinisikan sumber daya organisasi sebagai

The organization is where resources come together. Organization use different resources to accomplish goals. The major resources used by organizations are often describes as follow: (1) human resources, (2) financial resources, (3) physical resources, and (4) information resources.

Managers are responsible for acquiring and managing the resources to accomplish goals.

Jadi sumber daya organisasi menurut Barnat (2005) dapat dibagi dalam empat aspek, yaitu sumber daya manusia, sumber dana, sumber fisik (sarana dan prasarana) dan sumber informasi.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sumber daya organisasi adalah kekuatan yang ada dalam organisasi yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Aspek-aspek Sumber Daya Organisasi

Aspek-aspek sumber daya organisasi yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah aspek-aspek dari Demerouti, et.al (dalam Salanova, Agut dan Peiro, 2005) yaitu:

a. Pelatihan

Pelatihan merupakan sumber daya organisasi yang cukup penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pelatihan merupakan sebuah sarana untuk mengembangkan kompetensi pegawai, sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Wilson (2001) mengatakan bahwa pelatihan adalah instruksi yang menekankan pada pekerjaan yang spesifik, bertujuan untuk transfer pengajaran secara singkat, yang umumnya merupakan ketrampilan dasar, yang lebih sederhana daripada pendidikan. Sedangkan menurut Nitisemito dan Alex A., (1996) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan

para karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Sementara Suprihanto (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang ketrampilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa pada prinsipnya pendidikan dan pelatihan diarahkan untuk memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan melalui proses tertentu. Selain itu, pendidikan dan ketrampilan juga bertujuan untuk mengembangkan sikap dan perilaku individu. Tujuan-tujuan tersebut pada prinsipnya mengarah kepada terwujudnya visi dan misi organisasi.

b. **Otonomi**

Otonomi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam pekerjaan yang ditekuninya.

Snell dan Bohlander (2007) mendefinisikan otonomi sebagai tingkat sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan besar, kemerdekaan dan keleluasaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakannya. Sedangkan Furnham (2006) menjelaskan otonomi adalah tingkat kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan yang dimiliki pelaksana kerja dalam pekerjaannya, menjadi tanggung jawab pribadi bagi proses dan hasil kerja. Sementara itu Gomez_Meija, Balkin, dan

Cardy (2007) mengartikan otonomi adalah sejumlah kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan yang dimiliki pegawai di bidang penjadwalan kerja, pembuat keputusan dan menentukan bagaimana melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Mondy dan Noe (2005) memandang otonomi sebagai tingkat kebebasan dan keleluasaan individu yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Lebih lanjut Mondy dan Noe (2005) mengatakan bahwa pekerjaan yang memberikan manfaat bagi karyawan sering mendorong pegawai untuk bertanggung jawab bagi hasil kerjanya. Kebanyakan karyawan tidak ingin menanggung sendiri di pundaknya sepanjang hari sambil menunggunya melakukan kesalahan.

c. **Teknologi**

Teknologi merupakan salah satu sarana dalam organisasi yang dibutuhkan untuk memperlancar dan mempercepat pelaksanaan tugas. Ketergantungan manusia terhadap teknologi kini semakin tinggi seiring dengan ditemukannya teknologi-teknologi baru yang dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan.

Franklin (2007) mendefinisikan teknologi sebagai praktek atau cara melakukan sesuatu. Sedangkan Borgmann dan Albert (2007) memberikan batasan teknologi sebagai sebuah aktivitas yang membentuk dan mengubah budaya.

C. Motif Berprestasi

1. Pengertian Motif Berprestasi

Motif adalah suatu istilah yang berasal dari bahasa Latin *Movere*, yang berarti bergerak. Motif adalah daya gerak yang mendorong individu berbuat sesuatu (Subagyo Sastrodiningrat, 1998). Dapat dikatakan bahwa perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motif.

Hersey dan Blanchard (1993) mengartikan motif sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri individu, yang diarahkan pada tujuan. Selanjutnya Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa motif merupakan ikhwal “mengapanya” perilaku, dan motif ini timbul untuk mempertahankan aktivitas serta menentukan arah umum perilaku individu. Menurut esensinya, motif atau kebutuhan, merupakan dorongan utama aktivitas. Secara sederhana, motif berarti alasan dibalik perilaku, atau sesuatu dalam diri individu yang mendorong individu tersebut untuk melakukan suatu aktivitas.

Motif adalah keadaan dalam pribadi individu yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motif bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang dapat kita saksikan. Tiap aktivitas yang dilakukan oleh individu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri individu tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motif (Sumadi Suryabrata, 2001).

Menurut Steers, Portes dan Bigley (1996), motif adalah suatu pengertian yang mencakup semua penyebab, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang membuat manusia bergerak. Segala perilaku manusia dimulai dari adanya kebutuhan, dan kebutuhan tersebut kemudian mendorong manusia untuk bergerak. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motif adalah suatu kondisi internal pada diri individu yang menjadi penyebab timbulnya suatu perilaku yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Lebih lanjut dikatakan oleh Steers, dkk(1996) bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu kerangka hipotetik untuk menjelaskan perbedaan antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam hal orientasi, intensitas, dan konsistensi suatu tingkah laku berprestasi. Motif berprestasi ini sangat berperan dalam kehidupan, dan motif berprestasi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi rintangan dan berkaitan dengan semangat kerja yang tinggi.

Konsep motif berprestasi pertama kali diperkenalkan oleh Murray (1938) dan disebut dengan istilah *need for achievement*. McClelland(1965) mempopulerkan motif berprestasi dengan istilah ”*n-Ach*” sebagai singkatan dari *need for achievement*. Selanjutnya McClelland (1987) menganggap ”*n-Ach*” sebagai virus mental. Virus mental ini merupakan suatu pikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan baik atau melakukan sesuatu dengan lebih baik dibanding dengan yang pernah dilakukan sebelumnya, lebih cepat, lebih efisien, dan dengan hasil yang sebaik-baiknya. Kalau virus mental ini berjangkit pada diri individu, akan

menyebabkan individu tersebut bertingkah laku secara giat. Lebih lanjut dikatakan oleh McClelland (1987) bahwa motif berprestasi individu dapat dipandang sebagai indikator kekuatan keberhasilan atau prestasi individu yang bersangkutan. Perwujudan dari motif berprestasi yang tinggi dalam bentuk tingkah laku berorientasi pada pencapaian prestasi, terutama pada pekerjaan-pekerjaan yang tidak rutin yang menuntut kemampuan mental yang tinggi, seperti peranan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

McClelland (1987) juga mengemukakan bahwa kebutuhan individu yang berhubungan dengan budaya dan kelompoknya meliputi empat hal, yaitu *need for achievement* atau kebutuhan untuk berprestasi, *need for power* atau kebutuhan untuk berkuasa, *need for affiliation* atau kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, dan *need for autonomy* kebutuhan terhadap kebebasan individu. Keempat motif ini mempunyai kekuatan yang berbeda pada setiap individu, yang akhirnya menyebabkan tingkah laku individu yang satu berbeda dengan tingkah laku individu yang lain.

Motif berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk meraih sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasinya sendiri pada masa lampau ataupun dengan orang lain (McClelland, 1987). Selanjutnya dikatakan oleh McClelland (1987) bahwa individu yang didorong oleh motif berprestasi, memiliki kemampuan untuk belajar, memahami bagaimana pelaksanaan pekerjaan dan bagaimana pengembangannya lebih

baik dibanding individu yang didorong oleh motif-motif yang lain. Individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi mempunyai usaha yang lebih besar dan lebih ulet dibanding individu yang mempunyai motif berprestasi rendah. Lebih lanjut dijelaskan oleh McClelland (1987) bahwa kunci dari motif berprestasi adalah mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin, sehingga dengan adanya motif tersebut individu akan memperoleh hasil yang baik pula.

Atkinson (1985) menjabarkan konsep motif berprestasi dengan lebih detil, bahwa motif dapat diartikan sebagai suatu disposisi latent yang mendorong atau mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu dan motif berprestasi adalah suatu dorongan untuk menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan fisik dan sosial untuk mencapai prestasi yang diinginkan tersebut. Motif berprestasi individu didasarkan atas dua tendensi, yaitu tendensi untuk meraih sukses dan tendensi untuk menghindari kegagalan. Selanjutnya Atkinson mengatakan bahwa individu yang bekerja dengan didorong oleh motif berprestasi, memiliki peluang keberhasilan yang lebih besar dibanding individu yang didorong oleh motif-motif yang lain. Lebih lanjut Atkinson mengemukakan tingkah laku yang paling menonjol dari individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu :

a. Mempunyai kemampuan untuk mengelola potensi jangka panjang.

- b. Mempunyai dorongan yang kuat untuk segera mengetahui hasil yang konkrit dan *feedback* dari segala tindakan yang dilakukannya, atau penerimaan terhadap umpan balik.
- c. Mempunyai kemampuan untuk menemukan cara-cara baru yang kreatif.
- d. Menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menuntut tanggung jawab pribadi.
- e. Mempunyai kemampuan untuk mengelola tugas yang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistis.

Berdasarkan konsep motif berprestasi yang telah dikemukakan Atkinson tersebut, Mehrabian menyusun skala motif berprestasi yang disebut dengan *Mehrabian of Achieving Tendency*, yang mengukur kecenderungan individu untuk berprestasi atau kecenderungan untuk menghindari kegagalan yang diklasifikasikan sebagai individu yang memiliki kecenderungan untuk berprestasi rendah (Mehrabian & Bank, 1975).

Dari berbagai pendapat mengenai motif berprestasi seperti yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motif berprestasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu sehubungan dengan harapan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan suatu usaha untuk meraih hasil atau prestasi yang lebih baik dari prestasi sebelumnya atau prestasi orang lain.

2. Manifestasi Motif Berprestasi

Aspek yang paling mengagumkan dari motif berprestasi ini adalah bahwa motif ini membuat prestasi sebagai sasaran dari aktivitas itu sendiri

(Maslow, 1987). Individu dengan kebutuhan berprestasi akan menentukan suatu standar tertentu bagi tujuan perilakunya. Individu akan merasa senang jika dengan usahanya berhasil mencapai standar yang telah ditentukan. Hal ini lebih berarti bagi individu tersebut daripada uang atau pujian yang bersifat umum. Individu tersebut akan mencapai kepuasan jika mampu melakukan hal-hal yang sulit.

McClelland (1987) mengatakan bahwa insentif dari perilaku yang dilakukan oleh individu dengan motif berprestasi adalah keberhasilannya dalam mencapai target, yang merupakan bentuk pengakuan terhadap kemampuannya. Sekali individu memulai sesuatu pekerjaan, maka individu tersebut ingin segera mengetahui bagaimana hasil pekerjaannya. Atas dasar inilah maka individu lebih menyukai aktivitas yang memberikan umpan balik cepat dan tepat (Maslow, 1987). Sebagai contoh, individu yang mempunyai dorongan berprestasi tinggi akan lebih berguna jika mereka memasuki lingkungan karir yang mempunyai mekanisme umpan balik, seperti karir di bidang manajemen atau pemasaran.

Salah satu cara paling penting yang menghubungkan motif berprestasi dengan sukses manajerial adalah sikap individu terhadap pengambilan resiko. Individu yang memiliki motif berprestasi akan menentukan target setinggi mungkin tetapi masih mungkin untuk mencapai (McClelland, 1987). Dengan kata lain, hasil yang dicapai merupakan suatu hasil usaha dan bukan sekedar kebetulan saja.

Yukl (1994), mengungkapkan bahwa penelitian-penelitian tentang kesuksesan manajerial yang berhubungan dengan motif berprestasi menunjukkan hasil bahwa manajer yang memiliki motif berprestasi tinggi, mengalami perkembangan karir yang pesat dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Individu yang memiliki motif berprestasi tinggi tidak akan mendasarkan perasaan senang atau tidak senang dalam memilih teman kerja. Hal ini membuat individu tersebut sering memilih teman kerja yang mempunyai keahlian di bidangnya dan bukan pilihan yang didasarkan pada senang atau tidak senang. Di sisi lain, individu lebih memperhatikan usaha untuk mengatasi rintangan daripada memikirkan apakah orang lain memandang individu tersebut menyenangkan atau tidak. Dengan kata lain, individu menempatkan kebutuhan akan prestasi di atas kebutuhan afiliasinya (McClelland, 1987).

Dari penelitian McClelland (1987), ditemukan adanya hubungan yang penting antara motif berprestasi dengan optimisme. Semakin tinggi kesempatan untuk mengembangkan diri, maka akan semakin tinggi sikap optimis yang dimiliki. Dalam menilai suatu peluang keberhasilan, maka individu yang memiliki motif berprestasi akan menilai peluang tersebut dengan suatu cara yang obyektif dan merumuskan rintangan-rintangannya dengan jelas. Jika individu yang memiliki motif berprestasi kuat ditempatkan ke dalam situasi yang baru sama sekali dan belum memiliki pengalaman akan situasi tersebut dan benar-benar tidak tahu bagaimana

mengatasinya dengan baik, maka individu tersebut akan menjadi sangat senang dan penuh harapan. Individu akan berusaha mengatasi situasi yang dihadapi dengan caranya sendiri. "Dirinya yang sesungguhnya" benar-benar akan berkembang. Individu terbebas dari kenyataan keseharian yang membatasinya. Kurangnya petunjuk tidak menjadi hambatan, meskipun hal ini dapat menyebabkan individu membuat suatu kesalahan, tetapi individu tersebut akan lebih dapat memanfaatkan peluang yang ada dibandingkan orang lain. McClelland (1987) melihat hal ini sebagai suatu bukti tingginya kemampuan untuk belajar dan memahami suatu permasalahan dan mencari pemecahannya.

Pada umumnya individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi, akan lebih gigih, realistis, dan lebih suka bertindak dibandingkan dengan individu yang mempunyai berbagai bentuk motif yang lain. Akan tetapi hal ini tidak selalu membuat mereka lebih produktif. Kelihatannya hal itu tergantung pada apakah tugas menuntut tingkat inisiatif atau keahlian menemukan sesuatu atau tidak. Jika tugas tersebut menuntut keahlian tersebut, individu yang memiliki motif berprestasi kuat akan jauh meninggalkan para pesaingnya. Jika tugas tersebut tidak menuntut suatu inisiatif, maka individu yang memiliki motif berprestasi akan bekerja seperti individu-individu yang lain, tidak menonjol. McClelland (1987) melihat hal ini sebagai bukti tingginya inovasi dan kreativitas dari individu-individu yang memiliki motif berprestasi tinggi.

Secara garis besar, McClelland (1987) mengemukakan beberapa ciri utama dari individu yang memiliki motif berprestasi tinggi. Individu yang memiliki motif berprestasi tinggi tidak akan mau mengambil resiko yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah. Perhitungan dan pertimbangan matang selalu dipergunakan, sehingga resiko yang diambil relatif sedang, sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, individu tersebut juga memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pemecahan masalah dari permasalahan yang telah dibuatnya. Ciri lainnya adalah adanya sikap yang selalu berorientasi ke masa depan dan motif berprestasinya lebih besar daripada motif berafiliasi.

Pendapat McClelland (2004) tersebut di atas jika dijabarkan secara lebih detil, adalah bahwa individu yang memiliki motif berprestasi tinggi akan memperlihatkan ciri-ciri tingkat laku sebagai berikut :

- a. Mengambil tanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya
- b. Memilih pekerjaan-pekerjaan yang mempunyai taraf kesukaran sedang
- c. Mencoba mendapatkan umpan balik mengenai perbuatan-perbuatannya
- d. Berusaha untuk melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif
- e. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan sukses
- f. Tidak lekas putus asa jika menghadapi kegagalan
- g. Mempunyai sikap yang berorientasi ke tujuan yang langsung dan akan datang dan dapat menunda keputusan demi hasil yang akan datang
- h. Bekerja dengan intensitas tinggi
- i. Tidak senang membuang-buang waktu

- j. Lebih senang memilih rekan kerja yang mempunyai kemampuan daripada yang dapat berhubungan baik
- k. Lebih tertarik pada prestasi pribadi dengan atau tanpa bantuan orang lain, meskipun pada dasarnya lebih mengutamakan tanpa adanya bantuan.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa individu yang mempunyai motif berprestasi tinggi adalah individu yang mempunyai daya tahan psikis yang sangat baik, ditunjang dengan kreativitas untuk mencapai kemandirian pribadi guna memperoleh keunggulan diri (Steers, dkk, 1996).

Dalam kaitannya dengan manajemen organisasi, individu dengan motif berprestasi tinggi merupakan aset yang berharga bagi organisasi karena individu umumnya memiliki tujuan pribadi yang sesuai dengan tujuan organisasi, dengan demikian individu dapat menyatu dengan pekerjaannya. Di samping itu, individu tidak memerlukan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya (Yukl, 1994). Pendapat ini sesuai dengan apa yang dikatakan Steers, dkk (1996) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motif berprestasi sadar apa pekerjaan yang harus dilakukan dan menyadari bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan sasaran dan tujuan organisasi, hasil apa yang diharapkan organisasi dari diri karyawan. Selain apa yang telah dikemukakan di atas, motif berprestasi merupakan salah satu faktor yang menentukan harapan untuk meraih sukses (Atkinson, 1985). Hal ini membuat individu yang memiliki motif berprestasi memiliki peluang besar untuk mencapai kesuksesan

dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian secara langsung kesuksesan manajer dalam melaksanakan tugasnya berhubungan erat dengan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, individu yang didorong oleh motif berprestasi memiliki kemampuan belajar yang lebih baik dari pada individu yang didorong oleh motif yang lain (McClelland, 1987). Individu tersebut memiliki kemampuan lebih baik dalam hal memahami dan menganalisa suatu permasalahan yang baru, mencari pemecahannya, dan melaksanakan cara pemecahannya, di mana aktivitas tersebut dilakukan menurut caranya sendiri. Dengan demikian organisasi akan mengeluarkan pengorbanan yang relatif besar sedikit untuk mengembangkan individu yang memiliki motif berprestasi dari pada individu lain untuk mencapai taraf yang sama. Hal-hal tersebut tentu saja sangat menguntungkan organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Secara lebih khusus manifestasi motif berprestasi adalah adanya keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Robins, 1998). Keterikatan karyawan dalam bentuk komitmen dan keterlibatan karyawan diperlukan organisasi dalam melaksanakan suatu program. Misalnya, organisasi tidak mungkin dapat menekan biaya, meningkatkan mutu, keamanan, pendistribusian barang, serta kepercayaan konsumen tanpa keterlibatan karyawan. Di samping itu, dengan adanya komitmen tinggi pada karyawan, perusahaan akan mendapatkan dampak positif, seperti meningkatnya

produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*.

3. Aspek Dari Motif Berprestasi

Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek motif berprestasi menurut Mehrabian dan Bank (1975) dan Jamaludin Ancok (1993), terdapat enam aspek yakni:

- a. Kemampuan mengelola potensi jangka panjang, merupakan kemampuan yang oleh individu yang berdaya guna untuk organisasi, dan kemampuan tersebut dapat dipertahankan dalam waktu cukup yang lama.
- b. Penerimaan terhadap umpan balik, merupakan pemahaman individu untuk menerima masukan terkait dengan tugas yang harus diembannya dalam organisasi.
- c. Kemampuan menemukan cara-cara baru yang kreatif, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menemukan cara baru dalam menyelesaikan tugas organisasi.
- d. Tanggung jawab pribadi, merupakan kewajiban individu untuk bertanggung jawab atas resiko pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi.
- e. Kemampuan mengelola tugas yang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistis, merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan kesulitan pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi dengan cara-cara yang masuk akal.

D. *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Kinerja individu bisa saja tidak optimal bahkan gagal meskipun memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai. Hal ini disebabkan adanya pikiran (*self-referent thought*) yang menghubungkan pengetahuan dan tindakan. Pikiran-pikiran ini disebut sebagai *perceived self-efficacy*.

Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan serangkaian tindakan untuk meraih suatu kinerja yang diinginkan.

Self-efficacy merupakan *belief* yang dimiliki individu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai performa tertentu. *Self-efficacy* merupakan proses kognitif yang mempengaruhi motivasi dalam berperilaku. *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan individu akan keseluruhan kemampuannya, dalam terpenuhinya motif yang mengarah pada tindakan yang diharapkan sesuai dengan situasi yang dihadapi, yang meliputi rasa percaya diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan, dan kapasitas bertindak pada situasi yang menekan. *Self-efficacy* merupakan *belief* yang memiliki kontribusi pada motivasi dan pencapaian tujuan (Bandura, 1997). Menurut Pintrich dan Schunk (1996), *self-efficacy* berkaitan erat dengan kepercayaan pada kemampuan diri

untuk menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik serta persepsi terhadap kompetensi yang dimiliki oleh individu.

Stipek (1996) memberikan definisi *self-efficacy* merupakan penilaian pribadi terhadap kemampuan yang dimiliki dalam tugas yang harus dilakukan oleh individu. Dalam penelitiannya Stipek (1996) menemukan bahwa persepsi seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya mempengaruhi pencarian informasi, pilihan tugas, usaha yang dilakukan, daya tahan dan prestasi yang belajarnya.

Dari berbagai uraian mengenai *self-efficacy* di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan *belief* yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik dan persepsi terhadap kompetensi yang dimiliki, yang berkontribusi terhadap motivasi dan pencapaian tujuan.

2. Peran *Self-Efficacy* terhadap Perilaku

Ada empat proses psikologis di mana *self-efficacy* mempengaruhi perilaku individu (Bandura, 1994, 1997) :

a. Proses kognitif

Kebanyakan perilaku manusia dipengaruhi oleh pemikiran mengenai tujuan yang akan dicapai. Penetapan tujuan melibatkan penilaian mengenai kemampuan yang dimiliki. Semakin kuat *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin menantang tujuan yang ditetapkan dan semakin kuat komitmen dalam mencapai tujuan tersebut.

Perilaku yang akan ditampilkan diatur oleh pikiran. Kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki akan membentuk skenario mengenai perilaku dalam mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memvisualisasikan skenario yang menuntunnya pada hal-hal positif dan suportif, sebaliknya seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan membentuk skenario mengenai kegagalan. Fungsi utama pikiran adalah memungkinkan seseorang memprediksi kejadian yang akan dialami dan mengupayakan kontrol terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhinya. Hal ini membutuhkan proses informasi kognitif yang memungkinkan seseorang membentuk suatu pendapat, mengintegrasikan berbagai prediksi, menguji dan merevisi penilaian tentang hasil yang nantinya akan dicapai, serta mengingat faktor-faktor yang telah diuji tersebut.

Dalam situasi yang sulit, *self-efficacy* yang tinggi sangat diperlukan karena dengan *self-efficacy* yang tinggi seseorang dapat mengubah kesulitan yang dihadapi dengan menetapkan tujuan yang menantang dan membuat analisis yang baik. Sebaliknya *self-efficacy* yang rendah akan mengganggu kemampuan analisis dan merendahkan aspirasi yang berdampak pada semakin buruknya performa yang ditampilkan.

b. Proses motivasional

Self-efficacy berperan penting dalam motivasi. Motivasi dibangkitkan secara kognitif. Seseorang memotivasi dirinya dan

mengarahkan perilakunya dengan adanya pemikiran mengenai masa depan. Setelah itu ia membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dilakukan, mengantisipasi hasil dan menetapkan tujuan serta rencana perilaku untuk merealisasikan tujuan. Berdasarkan teori tujuan (*goal*), tujuan yang menantang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi. Teori ini melibatkan adanya proses kognitif. Melalui pemikiran mengenai kepuasan yang dapat dicapai jika tujuan terpenuhi, seseorang akan mengarahkan perilakunya dan mempertahankan usahanya demi tercapainya tujuan.

Self-efficacy memberi kontribusi terhadap motivasi melalui beberapa cara : membantu seseorang menetapkan tujuan yang hendak dicapai, menentukan berapa besar usaha yang akan dikeluarkan, dan menentukan berapa lama seseorang bertahan dalam menghadapi kesulitan dan keuletan dalam menghadapi kegagalan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan menurunkan usaha dan cepat menyerah jika menemui kegagalan. Sebaliknya *self-efficacy* yang tinggi akan membuat seseorang menambah usahanya ketika menghadapi kegagalan.

c. Proses afektif

Self-efficacy merupakan hal yang mengatur pikiran untuk memproduksi stres dan depresi. Melalui kontrol terhadap pikiran, perilaku, dan perasaan, *self-efficacy* mengatur pengalaman emosional seseorang. Ada dua cara yang dilakukan *self-efficacy*. Yang pertama

adalah orientasi pikiran (*thought-oriented*) yaitu kepercayaan akan kemampuan (*efficacy belief*) menguraikan suatu pengalaman, merepresentasikannya secara kognitif, kemudian menilai apakah pengalaman ini mengancam atau tidak. Kemudian persepsi terhadap kemampuan kognitif mengontrol pikiran ketika pikiran tersebut mengganggu kesadaran. Kemampuan mengatasi permasalahan berdampak pada banyaknya stres dan depresi yang dialami dalam situasi yang sulit dan mengancam.

Yang kedua adalah orientasi perasaan (*affect oriented*), yang melibatkan persepsi terhadap kemampuan (*perceived efficacy*) untuk mengatasi emosi yang mengganggu jika emosi tersebut muncul, contohnya dalam menghadapi kecemasan, depresi, dan reaksi biologis pada stres. Jika seseorang percaya bahwa mereka dapat mengatasi situasi yang sulit atau mengancam, mereka akan dapat menghalau pikiran-pikiran negatif. Sebaliknya jika individu percaya bahwa ia tidak dapat mengatasi ancaman, ia akan mengalami kecemasan yang tinggi dan hal ini akan merusak fungsi-fungsi fisik dan biologisnya.

d. Proses seleksi

Selain merupakan pengontrol lingkungan yang memungkinkan individu memperoleh lingkungan yang memberi keuntungan, individu juga merupakan produk dari lingkungan. Kepercayaan yang dimiliki akan menentukan tipe aktivitas dan lingkungan yang dipilih. Individu akan menghindari aktivitas dan situasi yang diyakini tidak akan dapat

diatasi, dan sebaliknya mereka akan memilih aktivitas dan situasi di mana mereka merasa mampu mengatasinya.

Dengan pilihan yang dibuat, individu mengembangkan kompetensi yang berbeda, minat dan jaringan sosial yang akan menentukan hidupnya. Berbagai faktor yang mempengaruhi pilihan dapat mempengaruhi arah perkembangan personal.

Self-efficacy bukanlah sekedar terhadap tindakan yang akan dilakukan di masa yang akan datang, melainkan juga berfungsi sebagai penentu mengenai bagaimana seseorang berperilaku, pola berpikir individu, dan reaksi emosional individu terhadap apa yang sedang dialami. Dari proses-proses psikologis di atas, secara aplikatif *self-efficacy* memiliki peran sebagai berikut (Bandura, 1996) :

- 1) Perilaku memilih aktivitas dan keterlibatan individu dalam melakukan aktivitas tersebut.

Seseorang akan cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melebihi batas kemampuannya, dan sebaliknya akan melakukan tugas dan aktivitas tanpa ragu di mana mereka yakin mampu melakukannya. *Self-efficacy* yang tinggi akan mendorong keterlibatan yang aktif dalam suatu tugas sehingga akan meningkatkan kompetensi. Sebaliknya *self-efficacy* yang rendah dapat mengakibatkan seseorang menarik diri dari suatu aktivitas yang berdampak pada terhambatnya perkembangan potensi yang dimilikinya. Kesalahan dalam memilih kegiatan seringkali terjadi

karena penilaian yang keliru terhadap *self-efficacy*. Individu yang menilai *self-efficacy*-nya terlalu tinggi cenderung melakukan aktivitas yang melebihi kemampuannya sehingga ia mengalami hambatan atau kesulitan yang berujung pada kegagalan. Sebaliknya individu yang meragukan kemampuannya akan mengalami kegagalan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya dan ia akan kehilangan kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang berharga. Hal ini disebabkan individu tersebut cenderung menghindari dari lingkungan dan aktivitas.

2) Daya tahan dan besar usaha individu

Self-efficacy menentukan besar usaha yang akan dilakukan individu dan berapa lama individu bertahan dalam menghadapi hambatan atau situasi yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin besar semangat dan semakin keras usaha yang dilakukan. Individu menjadi tidak mudah menyerah dan akan melakukan usaha yang lebih keras untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi. Sebaliknya individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan atau ketika merasa bahwa tujuannya sulit untuk dicapai.

3) Pola berpikir dan reaksi emosional individu

Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih memusatkan perhatian dan usahanya pada tuntutan lingkungan di mana hambatan yang ia rasakan justru mendorongnya untuk berusaha lebih keras

lagi. Individu ini akan menilai kegagalan yang dialami sebagai akibat dari kurangnya usaha yang dilakukan. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan memusatkan perhatiannya pada ketidakmampuan yang ia miliki dalam menghadapi tuntutan lingkungan dan memandang suatu hambatan atau kesulitan secara berlebihan.

4) Perilaku individu

Individu dengan *self-efficacy* tinggi menyukai tantangan yang menunjukkan minat dan keterlibatannya dalam suatu aktivitas, meningkatkan usaha ketika suatu tindakan yang dilakukan gagal mencapai tujuan yang ingin dicapai, mencari penyebab kegagalan, dan tidak mengalami kecemasan dalam melakukan pendekatan terhadap tugas yang mengancam. Pada akhirnya individu ini memiliki tingkat stres yang rendah. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menghindari tugas yang mereka anggap sulit, tidak mau berusaha lebih keras dan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, sulit melepaskan diri dari defisiensi yang dialami, dan menghilangkan atau mengurangi perhatian terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Individu ini memiliki tingkat aspirasi yang rendah, tingkat kecemasan yang tinggi, dan mudah mengalami stres.

3. Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1986) *self-efficacy* mempunyai tiga aspek yang memiliki implikasi terhadap perilaku yaitu:

- a. Level (tingkat kesulitan tugas), adalah dimensi yang berhubungan dengan kesulitan tugas. Jika seseorang diharapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka pengharapan *efficacy*-nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku bagi masing-masing tingkat. Jadi ada individu yang memiliki *self-efficacy* yang terbatas pada tugas-tugas yang mudah, tetapi juga ada pula yang individu yang memiliki *self-efficacy* pada tugas yang sulit.
- b. *Generality*, adalah dimensi yang berkaitan dengan luas bidang perilaku. *Self-efficacy* terbentuk dari pengalaman keberhasilan terhadap suatu tugas yang sejenis, tetapi *self-efficacy* dapat pula muncul bahkan pada pengalaman-pengalaman atau tugas yang jauh lebih berbeda dari pengalaman keberhasilan sebelumnya.
- c. *Strength* (kekuatan), adalah dimensi yang berhubungan dengan derajat kemantapan atau kuat/lemahnya keyakinan atau pengharapan. Bila individu mempunyai *self-efficacy* yang kuat maka individu akan berusaha dengan gigih meskipun menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas.

E. Kepribadian *Ekstraversi*

1. Pengertian Kepribadian *Ekstraversi*

Sebelum dijelaskan mengenai kepribadian *ekstraversi*, maka terlebih dahulu akan diberikan gambaran mengenai kepribadian. Gerald, Pervin dan John (1997) mendefinisikan kepribadian sebagai sesuatu yang ditunjukkan melalui berbagai karakteristik manusia yang memiliki pola yang konsisten dari perasaan, pikiran, dan perilaku. Sedangkan menurut Allport (dalam Robbins:2001) kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya.

Sejalan dengan pendapat Gerald, Pervin dan John (1997), Greenberg (1995) mengatakan kepribadian adalah sesuatu yang unik dan merupakan pola perilaku, pikiran, emosi-emosi yang relatif stabil yang ditunjukkan oleh individu.

Dari pendapat para tokoh tersebut di atas dapat dilihat bahwa untuk merumuskan suatu definisi tentang kepribadian tidaklah mudah. Hal itu didasari dengan berbagai aspek yang terkandung dalam pengertian kepribadian manusia yang sangat kompleks, rumit dan sulit.

Aspek-aspek yang sangat luas merupakan inti dari kepribadian (*psychological core*) yang ada pada diri manusia, termasuk dampak sosial, kualitas psikis, kualitas fisik, hubungan sesama dan tujuan hidup.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Larsen dan Buss (2005) memberikan definisi kepribadian sebagai suatu perangkat sifat-sifat

kejiwaan dan mekanisme dalam diri individu yang terorganisasi dan relatif menetap serta berpengaruh dalam berinteraksi dan beradaptasi dengan intrapsikis, fisik dan lingkungan sosial (*Personality is the set of psychological traits and mechanisms within the individual that are organized and relatively enduring and that influence his or her interactions with, and adaptations to, the intrapsychic, physical, and social environments*).

Definisi dari Larsen dan Buss (2005) tersebut merupakan definisi yang disarikan dari berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh tokoh-tokoh sebelumnya. Kemudian selanjutnya Larsen dan Buss (2005) menyusun definisi terbaru yang mencakup unsur-unsur yang esensial yang terdiri dari enam definisi, yakni:

- a. Kepribadian adalah merupakan sifat-sifat kejiwaan, yakni bahwa masing-masing orang memiliki cirri-ciri khas sehingga satu sama lainnya berbeda. Perbedaan tersebut menggambarkan adanya dua sisi yang kontras atau bipolar, misalnya ada orang pemberani dan penakut, ada orang yang banyak bicara dan ada orang yang pendiam.
- b. Terdapat mekanisme dalam kepribadian, maksudnya dalam kepribadian terdapat mekanisme psikologis dengan tiga unsur penting yakni, masukan, aturan main dan keluaran. Yang dimaksud dengan mekanisme psikologis tersebut adalah agar orang lebih sensitive menerima informasi (masukan), dapat berpikir secara optimal dan

secara khusus (sesuai atauran main) dan dapat mengarahkan perilaku secara pasti untuk mencapai tujuan (keluaran).

- c. Kepribadian berada dalam diri individu, maksudnya kepribadian itu merupakan sifat bawaan yang dimiliki seseorang namun terus berkembang karena pengaruh lingkungan.
- d. Kepribadian adalah terorganisasi dan relative menetap, artinya sifat-sifat dan mekanisme psikis saling berhubungan dan bersifat koheren (teratur). Aktivitas individu terarah dan teratur.
- e. Kepribadian merupakan dampak dari lingkungan, maksudnya kepribadian seseorang berkembang karena dipengaruhi oleh lingkungan atau paling tidak dipengaruhi oleh orang-orang disekitarnya.
- f. Kepribadian selalu berinteraksi, artinya kepribadian asli individu selalu dipengaruhi oleh individu yang berinteraksi lingkungan sekitarnya .
- g. Penyesuaian lingkungan, artinya dasar kepribadian seseorang merupakan modal berinteraksi agar bisa beradaptasi dengan lingkungannya untuk mencapai tujuan

Sebelum dijelaskan mengenai pengertian kepribadian *ekstraversi*, terlebih dahulu diberikan sedikit gambaran mengenai kepribadian *Big Five* (lima besar). Hal ini dilakukan karena kepribadian *ekstraversi* merupakan bagian dimensi dari kepribadian *big five*.

Selain itu, dalam perkembangannya kepribadian *big five* berusaha menghubungkan antara temperamen bayi, kepribadian anak dan kepribadian lima besar. Karakteristik temperamen awal, seperti

kemampuan sosial, aktivitas, dan perkembangan emosi sampai pada kematangan dimensi-dimensi lima besar seperti *ekstraversi* dan *neurotik* pada orang dewasa. Namun demikian keterkaitan dan proses perkembangan yang pasti belum ditentukan. Melihat kompleksnya kepribadian yang muncul dan kurang terintegrasi pada waktu kanak-kanak dibandingkan ketika individu tersebut telah dewasa.

Penelitian di Amerika dan Belanda menemukan tujuh kepribadian (John et al. 1997). Penelitian ini mengatakan bahwa kepribadian dapat berubah selama perkembangan, dengan dimensi yang terpisah-pisah kemudian bersatu (lebih terintegrasi) menjadi tujuh dimensi kepribadian (*seven adulthood*). Sifat bawaan yang lebih umum seperti kemampuan bersosialisasi dan aktivitas dapat dibedakan pada saat anak-anak, namun ketika dewasa menjadi satu menjadi dimensi *ekstraversi*.

Kepribadian *big five* atau *Five Major Dimensions of Personality* sering juga disebut sebagai *The Five Factor Model Comprised of Five Personality Dimensions* dari Costa & McCrae yang disingkat menjadi OCEAN (dalam Shelly Wu, 2005), yang terdiri dari: *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Ekstraversi*, *Agreeableness* and *Neuroticism*. Lima dimensi ini dianggap merupakan dimensi terlengkap dari kepribadian *big five*.

Openness to Experience, adalah merupakan keterbukaan terhadap pengalaman; *Conscientiousness*, bias diberikan pengertian sebagai keteraturan, dapat diandalkan, pekerja keras, tepat waktu dan cermat;

Ekstraversi, diartikan sebagai individu yang mempunyai sifat *sociable*, aktif, banyak bicara, *open*, *person-oriented*, optimis, *fun-loving*, suka kemewahan, jujur (*frank*); *Agreeableness*, digambarkan sebagai individu yang *lembut hati (mild)*, *baik hati (good natured)*, penuh kepercayaan, suka menolong, berterus terang dan penyabar; *Neuroticism*, digambarkan sebagai individu yang mempunyai kecemasan, gugup, emosional mudah panic.

Kepribadian *ekstraversi* merupakan salah satu dimensi dari kepribadian *big five*. Seperti disebutkan di atas pada dimensi ini dikaitkan dengan sifat-sifat *sociable*, aktif, banyak bicara, *open*, *person-oriented*, optimis, *fun-loving*, suka kemewahan, jujur (*frank*). Tetapi juga mendeskripsikan orientasi ke arah dunia luar dirinya (yang dianggap ramah), menunjukkan tingkat kesenangan individu akan hubungan. Kaum *ekstraversi* yang *ekstraversinya* tinggi cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktunya untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah hubungan besar.

Kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit, dan tidak seperti kebanyakan individu lain dan lebih senang dengan kesendirian.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepribadian *ekstraversi* adalah sifat aktif, banyak bicara, *open*, *person oriented*, optimis, dan jujur (*frank*).

2. Aspek-aspek Kepribadian *Ekstraversi*

Menurut McCrae dan Costa (2005) aspek-aspek yang terdapat dalam kepribadian *ekstraversi* adalah:

- 1). Sifat *sociable*, adalah individu yang menunjukkan tanda-tanda sebagai seorang yang mempunyai sifat sosial dan suka membantu orang lain.
- 2) Aktif, adalah individu yang selalu mempunyai kegiatan dan tidak pernah diam.
- 3) Banyak bicara, adalah individu yang suka berbicara dan selalu berkeinginan untuk melibatkan diri dalam pembicaraan orang lain.
- 4) Terbuka, adalah individu yang mempunyai sifat terbuka, sehingga mau menerima kritik dari orang lain.
- 5) Optimis, adalah individu yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi.
- 6) Jujur (*frank*), adalah individu yang selalu berbicara apa adanya dan tidak pernah menutup-nutupi.

E. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berbagai study menunjukkan bahwa intensi *turnover* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan varians perilaku *turnover* (Arnold et al. & 1982). *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan intensi *turnover* mengacu pada

hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan yang pasti meninggalkan organisasi.

McNeilly dan Goldsmith (1991) melihat bahwa intensi *turnover* merupakan variabel *dependen* yang tepat karena intensi *turnover* terkait erat dengan *turnover* yang sebenarnya. McNeilly dan Goldsmith (1991) menyarankan menggunakan intensi untuk *turnover* dari pada *turnover* yang sebenarnya, karena *turnover* yang sebenarnya lebih sulit diprediksi dari pada intensi-intensi seperti ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku *turnover*.

Selanjutnya McNeilly, K. and Goldsmith, R.E. (1991) juga mengatakan bahwa dipilihnya intensi *turnover* dibandingkan dengan *turnover* yang sebenarnya, karena *turnover* yang sebenarnya sulit untuk dilacak, karena individu sudah meninggalkan organisasi atau berpindah ke organisasi yang lain.

Wartawan sebagai ujung tombak sebuah organisasi yang berperan aktif dalam mencari sumber data yang sangat dibutuhkan sebagai sumber berita sering diabaikan oleh organisasi. Wartawan juga sebagai penentu kualitas pemberitaan. Dengan kualitas pemberitaan yang baik, diharapkan medianya dapat dikonsumsi oleh banyak orang. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya intensi *turnover* yang menghinggapi individu, dan akhirnya individu meninggalkan organisasi pada sebuah organisasi yang mengerahkan tenaga wartawan. Hal tersebut terjadi karena organisasi tidak mencermati adanya gejala-gejala yang terjadi dari individu sebelum meninggalkan organisasi.

Apabila organisasi memperhatikan adanya gejala-gejala intensi *turnover*, maka bisa mengambil tindakan yang tepat sebelum individu meninggalkan organisasi. Lalu upaya apa yang harus dilakukan organisasi agar tidak terjadi intensi *turnover* pada organisasi ?

Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan memaksimalkan peranan sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi yang dapat memberikan kontribusi agar tidak terjadi intensi *turnover* adalah staf, informasi, wewenang, dan fasilitas.

Terjadinya intensi *turnover* pada organisasi pengarah tenaga wartawan dapat juga dipengaruhi rendahnya motif berprestasi dari wartawan itu sendiri, karena tidak didapatkannya perhatian dari organisasi di mana dirinya bernaung untuk tetap bertahan di organisasi dan mengembangkan kariernya. Selain itu keberhasilan wartawan juga ditentukan oleh kepribadian dari wartawan itu sendiri. Wartawan yang mempunyai kepribadian *ekstraversi* diprediksikan akan mempunyai keberhasilan dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kepribadian *introversi* (Ricardson, 2005). Bagaimana solusi yang harus ditempuh ?

Solusi yang harus ditempuh adalah organisasi sebaiknya memberikan fasilitas pendukung agar individu dapat bekerja memenuhi target yang ditetapkan organisasi.

Keberhasilan wartawan selain ditentukan beberapa faktor diatas juga ditentukan adanya pikiran (*self-referent thought*) yang menghubungkan pengetahuan dan tindakan. Pikiran-pikiran ini disebut dengan *perceived self-*

efficacy. Penelitian Royan (2004) tentang keberhasilan seorang tenaga lapangan layaknya wartawan, menemukan ciri-ciri seorang wartawan yang sukses. Ciri-ciri tersebut adalah mempunyai sifat terbuka, banyak bergaul, dan suka akan hal-hal yang baru, selain itu juga ditentukan kepercayaan dan keyakinan diri dari wartawan itu sendiri untuk menyelesaikan tugas yang spesifik. Ciri-ciri dari wartawan yang sukses tersebut dengan *self-efficacy* (Bandura, 1997).

Organisasi atau perusahaan penerbitan yang ingin berhasil dalam memasarkan produk-produk yang dihasilkan, harus mempunyai karyawan dalam hal ini wartawan, yang rendah keinginannya pindah ke organisasi yang lain, mempunyai motif berprestasi yang tinggi, mempunyai *self-efficacy* yang tinggi, serta terdukung pula dengan kepribadian *ekstraversi*, yang dapat mendukung kinerja wartawan. Sehingga, organisasi tidak dipusingkan dengan meningkatnya *turnover*.

Dengan rendahnya intensi *turnover*, maka diharapkan organisasi dapat berkonsentrasi untuk meraih sukses sesuai tujuan organisasi, sayangnya harapan tersebut tidak selamanya berjalan lancar. Bahkan tidak sedikit organisasi yang mengabaikan adanya intensi *turnover* pada wartawan, karena merasa mencari tenaga sejenis dianggap mudah. Tetapi akibatnya justru fatal karena tidak sedikit organisasi yang harus seringkali melakukan seleksi penerimaan karyawan karena seringkali terjadi *turnover*. Ini tentu saja membutuhkan biaya yang tinggi, karena selain melakukan perekrutan juga

harus melakukan seleksi, serta memberikan *training*, sesuai dengan keahlian masing-masing individu.

Self-efficacy, motif berprestasi yang rendah dari wartawan, yang mengakibatkan terjadinya intensi *turnover* dan kemudian menjadi *turnover* yang tinggi. Selain itu, organisasi sewaktu melakukan seleksi tidak melihat kepribadian dari calon wartawannya. Padahal wartawan yang berhasil, biasanya mempunyai kepribadian *ekstraversi*. Banyak lagi faktor yang merugikan organisasi yang menggunakan tenaga wartawan, karena mengabaikan pentingnya perhatian terhadap wartawan.

Self-efficacy yang kuat yang dimiliki individu, akan menumbuhkan sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul, akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi perasaan diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih bertanggungjawab, lebih terlibat dan lebih menikmati pekerjaannya dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini selanjutnya akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan puas yang lebih besar dalam melakukan pekerjaannya (Susanti, 2008).

Hasil temuan ini dikuatkan oleh Liden dkk (2000) mengenai hasil riset pada *self-efficacy* yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu

yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan dan selanjutnya individu akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten. Selain itu individu dengan *self-efficacy* tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini merupakan cerminan perasaan puas yang dirasakannya terhadap pekerjaan.

Bonnie dan Mark (1998) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan merasakan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Penelitian Yeongkoo (2001) juga menunjukkan keterkaitan *self-efficacy* yang tinggi maka kepuasan kerja, loyalitas dan sumber daya organisasi yang juga tinggi. Oleh karena itu dengan adanya hal-hal diatas sebaiknya para manajemen atau bagian yang menangani sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dapat mengetahui seberapa besar tingkat *self-efficacy* yang di miliki oleh para karyawannya sehingga pihak perusahaan dapat mengantisipasi kemungkinan adanya niat karyawan untuk melakukan pindah kerja ke perusahaan lain.

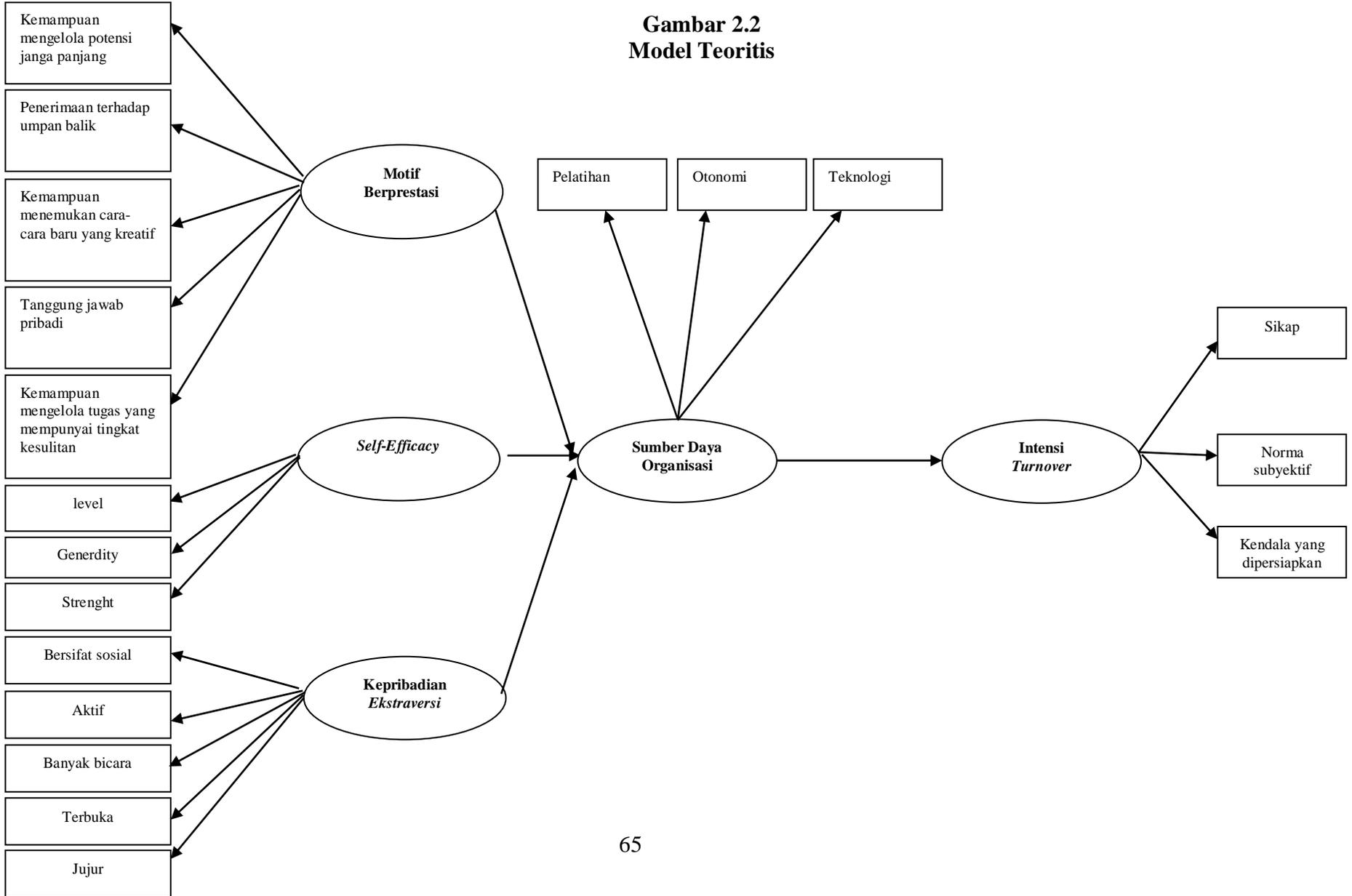
Penelitian Etnaningtyas (2011), menyatakan bahwa kepribadian ekstraversi berpengaruh terhadap sumber daya organisasi dan intensi *turnover* karyawan. Hal ini karena kecenderungan seseorang yang ekstrovert dimana seseorang yang ekstrovert cenderung ramah, terbuka dan menikmati hubungan, akan membuat karyawan merupakan suatu aset bagi organisasinya,

sedangkan karena kecenderungannya dalam menikmati hubungannya dengan organisasi, maka orang dengan kepribadian ekstraversi juga akan berusaha mempertahankan hubungannya dengan perusahaannya.

Dengan terjadinya intensi *turnover* yang menjalar menjadi *turnover*, maka organisasi selain melakukan perekrutan kembali juga harus mengeluarkan kembali biaya *training* dan biaya-biaya lain yang cukup tinggi.

Namun demikian, perlu diuji secara empirik apakah ada peranan dari motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover* pada wartawan, melalui mediator sumber daya organisasi.

F. MODEL TEORI



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai hipotesis penelitian, variable-variabel penelitian, definisi operasional *variable* penelitian, populasi penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

A. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa motif berprestasi, *self-efficacy*, dan kepribadian *ekstraversi* yang dalam penelitian ini sebagai *dependent variabel/ variabel eksogen* melalui moderator sumber daya organisasi akan mempengaruhi intensi *turnover* yang merupakan *dependent variabel/ variabel endogen*.

Berdasarkan model teoritis hubungan antar *variabel*, selanjutnya akan diajukan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap intensi *turnover* dengan *moderator sumber daya organisasi*.
2. Ada pengaruh motif berprestasi terhadap intensi *turnover* dengan *moderator sumber daya organisasi*.
3. Ada pengaruh kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover* dengan *moderator sumber daya organisasi*.

B. Variable-variable Penelitian

Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Eksogen* adalah:
 - a. Motif berprestasi.
 - b. *Self-efficacy*.
 - c. Kepribadian *ekstraversi*.
2. Moderator adalah: sumber daya organisasi
3. *Endogen* adalah : *intensi turnover*.

C. Definisi Operasional *Variabel* Penelitian

Sebagai definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Intensi *turnover*, adalah keinginan individu untuk berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Intensi *turnover* ini diukur dengan skala intensi *turnover* yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek Intensi *turnover* dari Fishbein dan Ajzen (1975), yang terdiri dari sikap, norma subyektif, dan kendala yang dipersiapkan. Skor intensi *turnover* diperoleh dengan menjumlahkan angka peringkat yang diberikan pada setiap butir item untuk seluruh butir item. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin menunjukkan tingkat intensi *turnover* yang tinggi.
- 2 Sumber daya organisasi, adalah kekuatan yang ada dalam organisasi yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya organisasi diukur dengan skala sumber daya organisasi yang dikonstruksi sendiri oleh penulis aspek-aspek dari sumber daya organisasi dari Demeroute, et.al (Salanova, Agut, peire, 2005) yakni

pelatihan, otonomi, dan teknologi. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin menunjukkan tingkat peran sumber daya organisasi.

- 3 Motif berprestasi, adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu sehubungan dengan harapan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan suatu usaha untuk meraih hasil atau prestasi yang lebih baik dari prestasi sebelumnya, atau prestasi orang lain.

Motif berprestasi ini diukur dengan menggunakan skala motif berprestasi yang merupakan adaptasi dan modifikasi dari skala *Mehrabian of Achieveing Tendency* (Mehrabian dan Bank, 1975). Skala tersebut terdiri dari aspek-aspek kemampuan mengelola potensi jangka panjang, penerimaan terhadap umpan balik, kemampuan menemukan cara-cara baru yang kreatif, tanggung jawab pribadi, dan kemampuan mengelola tugas yaang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistis. Skor diperoleh dengan menjumlahkan angka peringkat yang diberikan setiap butir item untuk seluruh butir item. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin menunjukkan tingkat motif berprestasi yang tinggi.

4. *Self-efficacy* adalah *belief* yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik dan persepsi terhadap kompetensi yang dimiliki, yang berkontribusi terhadap motivasi dan pencapaian tujuan. *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala *self-efficacy* yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek dari Bandura (1986) yaitu:

(1) Level (tingkat kesulitan tugas), adalah aspek yang berhubungan dengan kesulitan tugas. Jika seseorang diharapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka pengharapan *efficacy*-nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku bagi masing-masing tingkat. Jadi ada individu yang memiliki *self-efficacy* yang terbatas pada tugas-tugas yang mudah, tetapi juga ada pula yang individu yang memiliki *self-efficacy* pada tugas yang sulit.

(2) *Generality*, adalah aspek yang berkaitan dengan luas bidang perilaku. *Self-efficacy* terbentuk dari pengalaman keberhasilan terhadap suatu tugas yang sejenis, tetapi *self-efficacy* dapat pula muncul bahkan pada pengalaman-pengalaman atau tugas yang jauh lebih berbeda dari pengalaman keberhasilan sebelumnya.

(3) *Strength* (kekuatan), adalah aspek yang berhubungan dengan derajat kemantapan atau kuat/lemahnya keyakinan atau pengharapan. Bila individu mempunyai *self-efficacy* yang kuat maka individu akan berusaha dengan gigih meskipun menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas. *self-efficacy* tersebut adalah sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan organisasi, dan informasi tentang kemampuan diri.

5. Kepribadian *Ekstraversi* adalah kepribadian yang mengindikasikan adanya sifat aktif, banyak bicara, *open*, *person-oriented*, optimis, dan jujur (*frank*). Kepribadian *ekstraversi* diukur dengan skala kepribadian

ekstraversi yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek-aspek kepribadian *ekstraversi* dari Costa dan McCrae (2005) yang terdiri dari sifat *sociable*, aktif, banyak bicara, terbuka, optimis, dan jujur (frank). Skor diperoleh dengan menjumlahkan angka peringkat yang diberikan pada setiap butir item terhadap semua butir item. Semakin tinggi skor yang diperoleh semakin menunjukkan tingkat *ekstraversi* yang tinggi.

D. Subyek Penelitian

Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah seluruh wartawan di empat perusahaan pers, yakni harian Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan juga Harian Tribun Jateng.

E. Instrumen Penelitian

Ada lima instrumen yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Skala intensi *turnover* adalah skala intensi *turnover* yang dikonstruksi oleh penulis berdasarkan aspek-aspek intensi *turnover* dari Fishbein dan Ajzen (1975), yang terdiri dari sikap, norma subjektif dan kendala yang dipersiapkan. Skala intensi *turnover* berjumlah 21 item. *Blue print* skala intensi *turnover* seperti tampak pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Blue Print Skala intensi *Turnover*

No	AspekAspek	No Item
1.	Sikap	1,2,3,4,5,6,7,8,9
2.	Norma subjektif	10,11,12,13,14,15,16,17,18
3	Kendala yang dipersiapkan	19,20,21

2. Skala sumber daya organisasi adalah skala yang dikonstruksi oleh penulis berdasarkan aspek dari Demeroute,et.al (dalam Salanova, Agut & Peiro,

2005) yang terdiri dari staff, informasi, wewenang, dan fasilitas. Skala sumber daya organisasi berjumlah 10 item. *Blue print* skala sumber daya organisasi seperti tampak pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 3.2
***Blue Print* Skala Sumber Daya Organisasi**

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	Staff	1,5,9
2.	Informasi	2,6
3.	Wewenang	3,7
4.	Fasilitas	4,8,10

3. Skala motif berprestasi adalah merupakan skala motif berprestasi yang penulis susun sendiri berdasarkan aspek motif berprestasi dari Mehrabian dan Bank (1975). Kepada responden disajikan sejumlah item yang disusun berdasarkan lima aspek motif berprestasi, yaitu :
- a. Kemampuan mengelola potensi jangka panjang
 - b. Penerimaan terhadap umpan balik
 - c. Kemampuan menemukan cara-cara baru yang kreatif
 - d. Tanggung jawab pribadi, dan
 - e. Kemampuan mengelola tugas yang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistis.

Skala motif berprestasi berjumlah 10 item. Responden diminta memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia. *Blue print* skala motif berprestasi seperti tampak pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3.3
Blue Print Skala Motif Berprestasi

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	Kemampuan mengelola potensi jangka panjang	1,6
2.	Penerimaan terhadap umpan balik	2,7
3.	Kemampuan menemukan cara-cara baru yang kreatif	3,8
4.	Tanggung jawab pribadi	4,9
5.	Kemampuan mengelola tugas yang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistis	5,10

4. Skala *self-efficacy* adalah skala yang dikonstruksi sendiri oleh penulis berdasarkan aspek *Self-efficacy* dari Bandura (1986), yang terdiri dari *level*, *generality*, dan *strenght*. Skala *self-efficacy* berjumlah 12 item. *Blue print* skala *self-efficacy* seperti tampak pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 3.4
Blue Print Skala Self-Efficacy

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	<i>Level</i>	1,4,7,10
2.	<i>Generality</i>	2,5,8,11
3.	<i>Strenght</i>	3,6,9,12

- e. Skala Kepribadian *Ekstraversi* adalah skala yang penulis susun sendiri berdasarkan aspek-aspek kepribadian *ekstraversi* yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (2005). Skala kepribadian *ekstraversi* berjumlah 10 item. *Blue print* Skala kepribadian *ekstraversi* seperti tampak pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 3.5
Blue Print Skala ekstraversi

No	Aspek - Aspek	No Item
1.	Sifat <i>sociable</i>	1,6
2.	Aktif	2,7
3.	Banyak bicara	3,8
4.	Terbuka	4,9
5.	Optimis	5,10

F. Analisis Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba alat ukur dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas dari kelima variabel pengukuran dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2011:52). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari *reliability* korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, dimana untuk menentukan r hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Berikut hasil pengujian berdasarkan kriteria tersebut :

Tabel 3.6
Uji Validitas Indikator Variabel Intensi *Turnover*

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
1	y1	0,1909	0,291	Valid
2	y2	0,1909	0,345	Valid
3	y3	0,1909	0,096	Gugur
4	y4	0,1909	0,317	Valid
5	y5	0,1909	0,211	Valid
6	y6	0,1909	0,134	Gugur
7	y7	0,1909	0,176	Gugur
8	y8	0,1909	0,213	Valid
9	y9	0,1909	0,177	Gugur

10	y10	0,1909	0,280	Valid
11	y11	0,1909	0,339	Valid
12	y12	0,1909	0,194	Valid
13	y13	0,1909	0,252	Valid
14	y14	0,1909	0,179	Gugur
15	y15	0,1909	0,166	Gugur
16	y16	0,1909	0,345	Valid
17	y17	0,1909	0,355	Valid
18	y18	0,1909	0,307	Valid
19	y19	0,1909	0,367	Valid
20	y20	0,1909	0,435	Valid
21	y21	0,1909	0,398	Valid

Tabel 3.7
Uji Validitas Indikator Variabel Motif Berprestasi

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
1	x11	0,1909	0,346	Valid
2	x12	0,1909	0,496	Valid
3	x13	0,1909	0,478	Valid
4	x14	0,1909	0,503	Valid
5	x15	0,1909	0,238	Valid
6	x16	0,1909	0,482	Valid
7	x17	0,1909	0,385	Valid
8	x18	0,1909	0,487	Valid
9	x19	0,1909	0,237	Valid
10	x110	0,1909	0,259	Valid

Tabel 3.8
Uji Validitas Indikator Variabel Self-Efficacy

No	Indikator	r table	r hitung	Ket.
1	x21	0,1909	0,419	Valid
2	x22	0,1909	0,469	Valid
3	x23	0,1909	0,523	Valid
4	x24	0,1909	0,465	Valid
5	x25	0,1909	0,312	Valid
6	x26	0,1909	0,373	Valid
7	x27	0,1909	0,477	Valid
8	x28	0,1909	0,429	Valid
9	x29	0,1909	0,419	Valid
10	x30	0,1909	0,379	Valid
11	x31	0,1909	0,321	Valid
12	x32	0,1909	0,286	Valid

Tabel 3.9
Uji Validitas Indikator Variabel Kepribadian *Ekstraversi*

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
1	x31	0,1909	0,363	Valid
2	x32	0,1909	0,507	Valid
3	x33	0,1909	0,467	Valid
4	x34	0,1909	0,475	Valid
5	x35	0,1909	0,303	Valid
6	x36	0,1909	0,266	Valid
7	x37	0,1909	0,375	Valid
8	x38	0,1909	0,262	Valid
9	x39	0,1909	0,264	Valid
10	x310	0,1909	0,383	Valid

Tabel 3.10
Uji Validitas Indikator Variabel Sumber Daya Organisasi

No	Indikator	r tabel	r hitung	Ket.
1	m1	0,1909	0,620	Valid
2	m2	0,1909	0,511	Valid
3	m3	0,1909	0,427	Valid
4	m4	0,1909	0,385	Valid
5	m5	0,1909	0,488	Valid
6	m6	0,1909	0,455	Valid
7	m7	0,1909	0,398	Valid
8	m8	0,1909	0,314	Valid
9	m9	0,1909	0,322	Valid
10	m10	0,1909	0,146	Gugur

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel Motif berprestasi, *Self-efficacy*, dan Kepribadian *Ekstraversi* adalah valid. Terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corected Item Total Correlation* tersebut melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari kriteria nilai $df = n - 2$, $106 - 2 = 104$, dan $\alpha = 0,05$ untuk pengujian dua arah, yaitu 0,1909. Sedangkan untuk variable Intensi *turnover*, terdapat butir pertanyaan yang tidak valid sehingga digugurkan, yaitu pada indicator y3, y6, y7, y9, y14, dan

y15. Sedangkan pada variable Sumber daya organisasi, terdapat butir pernyataan yang tidak valid sehingga digugurkan yaitu pada indicator m10.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau *reliable* jika pengujian dilakukan lebih dari 1 kali. Kriteria dikatakan reliabel apabila nilai r alpha \geq nilai standarisasi sebesar 0,6 (Ghozali, 2011:47-48). Berikut hasil pengujian reliabilitas variabel yang dibantu dengan program SPSS.

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
1	Intensi turnover	0,697	0,600	Reliabel
2	Motif berprestasi	0,733	0,600	Reliabel
3	Self-efficacy	0,769	0,600	Reliabel
4	Kepribadian ekstrasversi	0,705	0,600	Reliabel
5	Sumber daya organisasi	0,741	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha melebihi nilai standarisasi yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

Persiapan Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba

Setelah pengolahan data uji coba, instrumen penelitian yang memenuhi syarat valid dan reliabel, selanjutnya disusun kembali agar rapi dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian. Pada tabel

berikut disajikan item – item yang digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Tabel 3.12
Penyebaran item Skala intensi *Turnover*

No	AspekAspek	No Item
1.	Sikap	1,2,,4,5,8
2.	Norma subjektif	10,11,12,13,16,17,18
3	Kendala yang dipersiapkan	19,20,21

Tabel 3.13
Penyebaran item Skala Sumber Daya Organisasi

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	Staff	1,5,9
2.	Informasi	2,6
3.	Wewenang	3,7
4.	Fasilitas	4,8

Tabel 3.14
Penyebaran item Skala Motif Berprestasi

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	Kemampuan mengelola potensi jangka panjang	1,6
2.	Penerimaan terhadap umpan balik	2,7
3.	Kemampuan menemukan cara-cara baru yang kreatif	3,8
4.	Tanggung jawab pribadi	4,9
5.	Kemampuan mengelola tugas yang mempunyai tingkat kesulitan dan tujuan yang realistik	5,10

Tabel 3.15
Penyebaran item Skala *Self-Efficacy*

No	Aspek – Aspek	No Item
1.	<i>Level</i>	1,4,7,10
2.	<i>Generality</i>	2,5,8,11
3.	<i>Strenght</i>	3,6,9,12

Tabel 3.16
Penyebaran item Skala *ekstraversi*

No	Aspek - Aspek	No Item
1.	Sifat <i>sociable</i>	1,6
2.	Aktif	2,7
3.	Banyak bicara	3,8

4.	Terbuka	4,9
5.	Optimis	5,10

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif dan teknik analisis model struktural. Berikut kedua metode tersebut :

1. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran umum data responden.
2. Teknik analisa data dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang pengolahannya dilakukan melalui *LISREL 8.8*, yang terdiri dari :
 - a. Menguji kesesuaian model pengukuran dengan data yang ada di lapangan
 - b. Menguji hipotesis hubungan struktural dalam model teoritis apakah fit dengan data empiris.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai tahap penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan, tahap pelaksanaan yang meliputi pengumpulan data dan analisis data, dan diakhiri dengan penyusunan laporan hasil penelitian.

A. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu melakukan diskusi dengan beberapa wartawan senior di Semarang berkait dengan tempat yang akan dilakukan penelitian. Dari beberapa teman wartawan senior tersebut penulis disarankan untuk melakukan penelitian di Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan Harian Tribun Jateng. Sebelum penulis melakukan pengambilan data yang sesungguhnya, terlebih dahulu melakukan *try-out* di Gedung Pers Jawa Tengah di Semarang. Karena di Gedung Pers tersebut biasa dijadikan tempat diskusi para wartawan. Selanjutnya penulis melakukan pendekatan kepada Pemimpin redaksi empat media yakni Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan juga Harian Tribun Jateng. Penulis tidak menemui hambatan karena ke empat pemimpin redaksi media tersebut semua penulis kenal sejak penulis masih aktif sebagai wartawan, dan kesemuanya mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan media yang mereka pimpin.

Langkah selanjutnya penulis mempersiapkan lima skala alat ukur yang dipergunakan untuk penelitian, yakni skala intensi *turnover* terdiri dari 21 item,

skala motif berprestasi terdiri dari 10 item, skala *Self-efficacy* terdiri dari 12 item, dan skala kepribadian *ekstraversi* terdiri dari 10 item, serta skala sumber daya organisasi terdiri dari 10 item.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data diawali dengan *try-out* yang dilakukan di Gedung Pers Jateng Semarang dengan jumlah responden 106 responden yang dilaksanakan pada tanggal 17 April 2013 sampai dengan tanggal 10 Mei 2013. Setelah semua instrument terkumpul kemudian dilakukan uji *Validitas* dan *Reliabilitas*. Berdasarkan uji *validitas* dari 63 item yang dinyatakan *valid* berjumlah 56 item. Sedangkan hasil uji *reliabilitas*, semua item dinyatakan *reliable*.

Setelah hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan, selanjutnya penulis melakukan revisi kembali instrument. Kemudian melakukan pengambilan data di empat perusahaan pers, yakni harian Harian Barometer, Harian Pagi Wawasan, Harian Jateng Pos, dan juga Harian Tribun Jateng. Pengambilan data tersebut dilakukan dari tanggal 28 April 2013 sampai dengan tanggal 20 Juni 2013. Instrumen yang penulis bagikan kepada responden sebanyak 325 instrumen, namun setelah dikurangi yang rusak dan yang tidak kembali, yang dapat di analisis berjumlah 269 instrumen.

C. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, gambaran dari para responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	83	30,9
2	Laki-laki	186	69,1
Jumlah		269	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 69,1% responden, berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 30,9% responden berjenis kelamin perempuan. Penjelasan tersebut di atas sebenarnya bukan mendiskriminasikan terhadap responden. Akan tetapi dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah laki - laki.

2. Umur karyawan

Untuk menentukan banyaknya kelas usia responden, maka menggunakan rumus Strurgess (Mason dan Douglas, 1996) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 k &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 269 \\
 &= 9,02 \text{ dibulatkan } 9 \\
 R &= \text{Umur tertua} - \text{umur termuda} \\
 &= 61 - 19 = 42 \\
 i &= \frac{R}{k} \\
 &= \frac{42}{9} = 4,66 \text{ dibulatkan menjadi } 5
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : banyaknya kelas

n : jumlah responden
 R : jangkauan interval kelas
 i : interval

Tabel 4.2
Data responden berdasarkan Umur Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	19-23 th	56	20,8
2	24-28 th	47	17,5
3	29-33 th	48	17,8
4	34-38 th	47	17,5
5	39-43 th	22	8,2
6	44-48 th	21	7,8
7	49-53 th	13	4,8
8	54-58 th	12	4,5
9	≥ 59 th	3	1,1
Jumlah		269	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Penjelasan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar adalah tanggapan responden yang berumur antara 19 tahun hingga 23 tahun yaitu sebesar 56 orang atau 20,8%.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	117	43,5
2	DIII	35	13
3	S1	105	39
4	S2	12	4,5
Jumlah		269	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden tertinggi adalah karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA. Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa tingkat pendidikan dapat

mempengaruhi cara pandang, cara berfikir dan cara bersikap sehingga dibutuhkan pendidikan yang benar-benar memadai.

4. Masa Kerja

Untuk menentukan banyaknya masa kerja responden, maka menggunakan rumus

Strurgess (Mason dan Douglas, 1996) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 k &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 269 \\
 &= 9,02 \text{ dibulatkan } 9 \\
 R &= \text{Masa kerja terlama} - \text{Masa kerja terpendek} \\
 &= 19 - 1 = 18 \\
 i &= \frac{R}{k} \\
 &= \frac{18}{9} = 2
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- k : banyaknya kelas
n : jumlah responden
R : jangkauan interval kelas
i : interval

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
1	1-2 th	46	17,1
2	3-4 th	49	18,2
3	5-6 th	51	18,9
4	7-8 th	45	16,7
5	9-10 th	23	8,6
6	11-12 th	29	10,8
7	13-14 th	16	5,9
8	15-16 th	7	2,6
9	≥ 17 th	3	1,2
Jumlah		269	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa para karyawan, responden tertinggi adalah karyawan dengan masa kerja 5 - 6 tahun. Karyawan

terlama yang bekerja adalah dengan masa kerja 18 tahun lebih 5 bulan sedangkan yang baru saja masuk adalah 3 bulan.

D. Pengujian Model Variabel

Pengujian model setiap variabel penelitian, dilakukan dengan menganalisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) dari setiap model variabel. Hal ini untuk menguji apakah model setiap variabel dengan indikatornya sudah *fit*.

1. Motif Berprestasi

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 30

Minimum *Fit Function Chi-Square* = 97.08 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares *Chi-Square* = 90.06 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 60.06

90 Percent Confidence Interval for NCP = (35.29 ; 92.46)

Minimum *Fit Function Value* = 0.36

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.22

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.13 ; 0.35)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.086

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.066 ; 0.11)

P-Value for Test of Close *Fit* (RMSEA < 0.05) = 0.0021

Expected Cross-Validation *Index* (ECVI) = 0.52

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.43 ; 0.64)

ECVI for Saturated Model = 0.41

ECVI for Independence Model = 5.35

Chi-Square for Independence Model with 45 *Degrees of Freedom* =
1414.57

Independence AIC = 1434.57

Model AIC = 140.06

Saturated AIC = 110.00

Independence CAIC = 1480.52

Model CAIC = 254.93

Saturated CAIC = 362.71

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.93

Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.93

Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.62

Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.95

Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.95

Relative *Fit Index* (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 141.49

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.053
 Standardized RMR = 0.054
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.51

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator – indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1) *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 90,06 dengan 30 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,00$) dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah *fit*.

2) *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah $97,08/30 = 3,24$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off* model *fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghazali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan sedikit lebih tinggi dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebenarnya mempunyai *fit* yang cukup baik.

3) RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,086 dimana hal ini berada di atas batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model kurang *fit*.

4) NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,93 dan NNFI = 0,93 dimana angka itu menunjukkan bahwa model *fit*.

5) CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler,1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,95 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6) IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,95 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7) RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.90, karena nilai tersebut mendekati 1 tetapi kurang dari 0,9, maka dapat dikatakan model *fit*.

8) GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.94, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

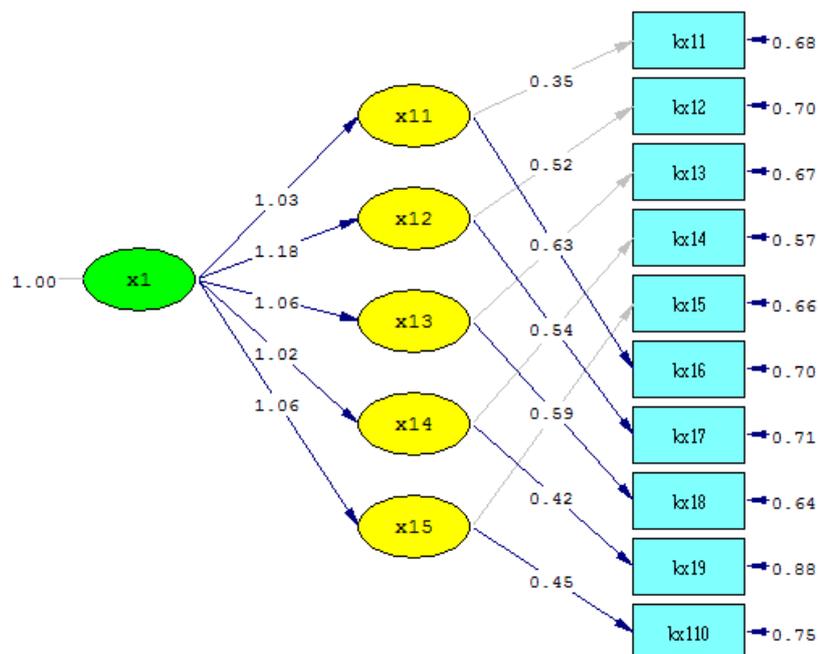
Tabel 4.5
Hasil Hitung Dengan Overall Fit Model Motif Berprestasi

No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,00	$\leq 0,05$	<i>Fit</i>
2	Chi Square /df	3,24	2 – 5	<i>Fit</i>
3	RMSEA	0,086	$\leq 0,08$	Kurang <i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,93 ; 0,93	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
5	CFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,90	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
8	GFI	0,94	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 3 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik. Ini juga dapat terlihat dari model CFA yang menunjukkan bahwa indikator motif berprestasi menunjukkan bahwa semua signifikan dengan variabel motif berprestasi.

Gambar 4.1
CFA Motif Berprestasi



Chi-Square=90.06, df=30, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

2. Self-Efficacy

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 37

Minimum *Fit Function Chi-Square* = 88.99 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares *Chi-Square* = 79.52 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 42.52

90 Percent Confidence Interval for NCP = (20.61 ; 72.18)

Minimum *Fit Function Value* = 0.33

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.16

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.077 ; 0.27)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.065

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.046 ; 0.085)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.095

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.60

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.52 ; 0.71)

ECVI for Saturated Model = 0.58

ECVI for Independence Model = 4.29

Chi-Square for Independence Model with 66 *Degrees of Freedom* =
1124.99

Independence AIC = 1148.99

Model AIC = 161.52

Saturated AIC = 156.00

Independence CAIC = 1204.13

Model CAIC = 349.90

Saturated CAIC = 514.39

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.92

Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.91

Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.52

Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.95

Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.95

Relative *Fit Index* (RFI) = 0.86

Critical N (CN) = 181.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.035

Standardized RMR = 0.046

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted *Goodness of Fit Index* (AGFI) = 0.90

Parsimony *Goodness of Fit Index* (PGFI) = 0.45

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator

– indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1. *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 79,52 dengan 37 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,00$) dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah *fit*.

2. *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah $88,99/37 = 2,40$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off* model *fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghozali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan sedikit lebih tinggi dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebenarnya mempunyai *fit* yang cukup baik.

3. RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,065 dimana hal ini berada di bawah batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model *fit*.

4. NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,92 dan NNFI = 0,91 dimana angka itu menunjukkan bahwa model cukup *fit*.

5. CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler,1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,95 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6. IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,95 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.86, karena nilai tersebut mendekati 1 tetapi kurang dari 0,9, maka dapat dikatakan model kurang *fit*.

8. GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.95, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

Tabel 4.6
Hasil Hitung Dengan Overall Fit Model Self-Efficacy

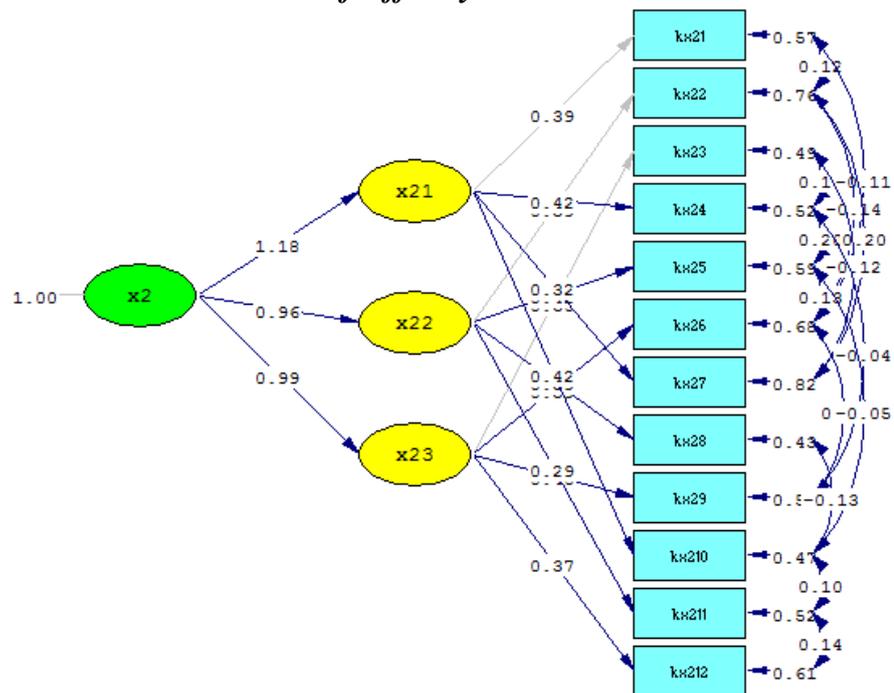
No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,00	$\leq 0,05$	<i>Fit</i>
2	Chi Square /df	2,40	2 – 5	<i>Fit</i>
3	RMSEA	0,065	$\leq 0,08$	<i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,92 ; 0,91	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
5	CFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,86	$\geq 0,90$	Kurang <i>Fit</i>

8	GFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
---	-----	------	-------------	------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 1 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik. Ini juga dapat terlihat dari model CFA yang menunjukkan bahwa indikator *self-efficacy* menunjukkan bahwa semua signifikan dengan variabel motif *self-efficacy*.

Gambar 4.2
CFA *Self-Efficacy*



3. Kepribadian *Ekstraversi*

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 20

Minimum *Fit Function Chi-Square* = 26.77 (P = 0.14)

Normal Theory Weighted Least Squares *Chi-Square* = 25.76 (P = 0.17)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.76
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 23.00)

Minimum *Fit Function Value* = 0.100
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.021
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.086)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.033
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.066)
 P-Value for Test of Close *Fit* (RMSEA < 0.05) = 0.78

Expected Cross-Validation *Index* (ECVI) = 0.36
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.34 ; 0.42)
 ECVI for Saturated Model = 0.41
 ECVI for Independence Model = 2.71

Chi-Square for Independence Model with 45 *Degrees of Freedom* =
 706.43

Independence AIC = 726.43
 Model AIC = 95.76
 Saturated AIC = 110.00
 Independence CAIC = 772.38
 Model CAIC = 256.57
 Saturated CAIC = 362.71

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.96
 Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.98
 Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.43
 Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.99
 Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.99
 Relative *Fit Index* (RFI) = 0.91

Critical N (CN) = 377.02

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.039
 Standardized RMR = 0.044
 Goodness of *Fit Index* (GFI) = 0.98
 Adjusted Goodness of *Fit Index* (AGFI) = 0.95
 Parsimony Goodness of *Fit Index* (PGFI) = 0.36

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator – indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1. *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 25,76 dengan 20 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,14$)

dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah tidak *fit*.

2. *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah $26,77/20 = 1,33$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off* model *fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghazali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan juga lebih rendah dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebenarnya mempunyai *fit* yang kurang baik.

3. RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,033 dimana hal ini berada di bawah batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model *fit*.

4. NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,96 dan NNFI = 0,98 dimana angka itu menunjukkan bahwa model cukup *fit*.

5. CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler, 1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,99 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6. IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,99 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0,91, karena nilai tersebut mendekati 1 tetapi kurang dari 0,91, maka dapat dikatakan model *fit*.

8. GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0,98, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

Tabel 4.7
Hasil Hitung Dengan Overall Fit Model Kepribadian Ekstraversi

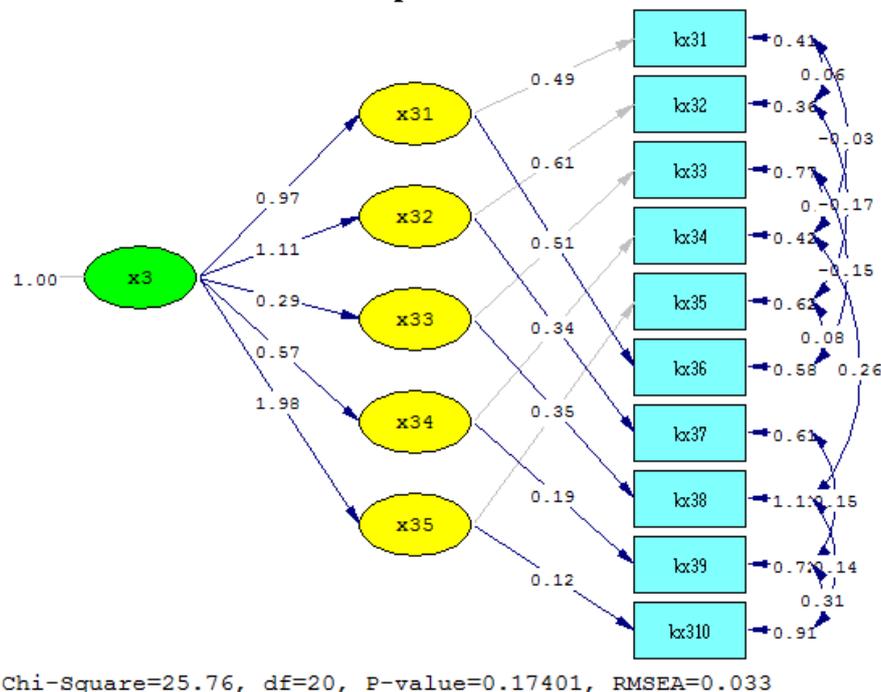
No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,14	$\leq 0,05$	Tidak <i>Fit</i>
2	Chi Square /df	1,33	2 – 5	Kurang <i>Fit</i>
3	RMSEA	0,033	$\leq 0,08$	<i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,96 ; 0,98	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
5	CFI	0,99	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,99	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,91	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
8	GFI	0,98	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 2 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup

baik. Ini juga dapat terlihat dari model CFA yang menunjukkan bahwa indikator kepribadian *ekstraversi* menunjukkan bahwa semua signifikan dengan variabel motif kepribadian *ekstraversi*.

Gambar 4.3
CFA Kepribadian *Ekstraversi*



4. Sumber Daya Organisasi

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 23

Minimum Fit Function Chi-Square = 66.27 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 65.07 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 42.07

90 Percent Confidence Interval for NCP = (21.72 ; 70.07)

Minimum Fit Function Value = 0.25

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.16

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.081 ; 0.26)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.083

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.11)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.012

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.41

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.33 ; 0.51)
 ECVI for Saturated Model = 0.34
 ECVI for Independence Model = 2.70

Chi-Square for Independence Model with 36 *Degrees of Freedom* =
 706.58

Independence AIC = 724.58
 Model AIC = 109.07
 Saturated AIC = 90.00
 Independence CAIC = 765.93
 Model CAIC = 210.16
 Saturated CAIC = 296.76

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.91
 Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.90
 Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.58
 Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.94
 Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.94
 Relative *Fit Index* (RFI) = 0.85

Critical N (CN) = 169.39

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.056
 Standardized RMR = 0.050
 Goodness of *Fit Index* (GFI) = 0.95
 Adjusted Goodness of *Fit Index* (AGFI) = 0.90
 Parsimony Goodness of *Fit Index* (PGFI) = 0.48

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator – indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1. *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 65,07 dengan 23 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,00$) dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah *fit*.

2. *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah

$66,27/23 = 2,88$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off* model *fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghozali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan sedikit lebih tinggi dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebenarnya mempunyai *fit* yang cukup baik.

3. RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,083 dimana hal ini berada di bawah batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model kurang *fit*.

4. NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,91 dan NNFI = 0,90 dimana angka itu menunjukkan bahwa model cukup *fit*.

5. CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler,1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,94 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6. IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,94 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.85, karena nilai tersebut mendekati 1 tetapi kurang dari 0,9, maka dapat dikatakan model kurang *fit*.

8. GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.95, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

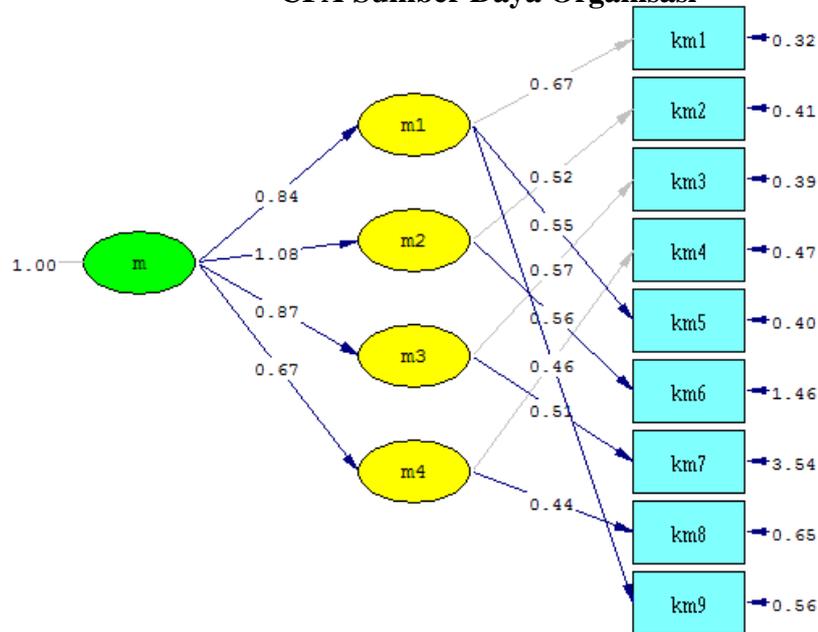
Tabel 4.8
Hasil Hitung Dengan Overall Fit Model Sumber Daya Organisasi

No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,00	$\leq 0,05$	<i>Fit</i>
2	Chi Square /df	2,88	2 – 5	<i>Fit</i>
3	RMSEA	0,083	$\leq 0,08$	Kurang <i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,91 ; 0,92	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
5	CFI	0,94	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,94	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,85	$\geq 0,90$	Kurang <i>Fit</i>
8	GFI	0,95	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 2 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik. Ini juga dapat terlihat dari model CFA yang menunjukkan bahwa indikator sumber daya organisasi menunjukkan bahwa semua signifikan dengan variabel sumber daya organisasi.

Gambar 4.4
CFA Sumber Daya Organisasi



Chi-Square=65.07, df=23, P-value=0.00001, RMSEA=0.083

5. Intensi Turnover

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 80

Minimum *Fit Function Chi-Square* = 143.67 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares *Chi-Square* = 132.84 (P = 0.00019)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 52.84

90 Percent Confidence Interval for NCP = (25.02 ; 88.55)

Minimum *Fit Function Value* = 0.54

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.20

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.093 ; 0.33)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.034 ; 0.064)

P-Value for Test of Close *Fit* (RMSEA < 0.05) = 0.50

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.79

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.69 ; 0.93)

ECVI for Saturated Model = 0.90

ECVI for Independence Model = 3.47

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 900.64

Independence AIC = 930.64

Model AIC = 212.84

Saturated AIC = 240.00

Independence CAIC = 999.56
 Model CAIC = 396.63
 Saturated CAIC = 791.37

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.84
 Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.89
 Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.64
 Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.92
 Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.92
 Relative *Fit Index* (RFI) = 0.79

Critical N (CN) = 210.54

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.080
 Standardized RMR = 0.068
 Goodness of *Fit Index* (GFI) = 0.94
 Adjusted Goodness of *Fit Index* (AGFI) = 0.91
 Parsimony Goodness of *Fit Index* (PGFI) = 0.63

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator – indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1. *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 132,84 dengan 80 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,00$) dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah *fit*.

2. *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah $143,67/80 = 1,79$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off* model *fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghazali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan lebih rendah dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sebenarnya mempunyai *fit* yang kurang baik.

3. RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,050 dimana hal ini berada di bawah batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model *fit*.

4. NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,84 dan NNFI = 0,89 dimana angka itu menunjukkan bahwa model kurang *fit*.

5. CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler, 1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,92 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6. IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,92 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.79, karena nilai tersebut mendekati 1 tetapi kurang dari 0,9, maka dapat dikatakan model kurang *fit*.

8. GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.94, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

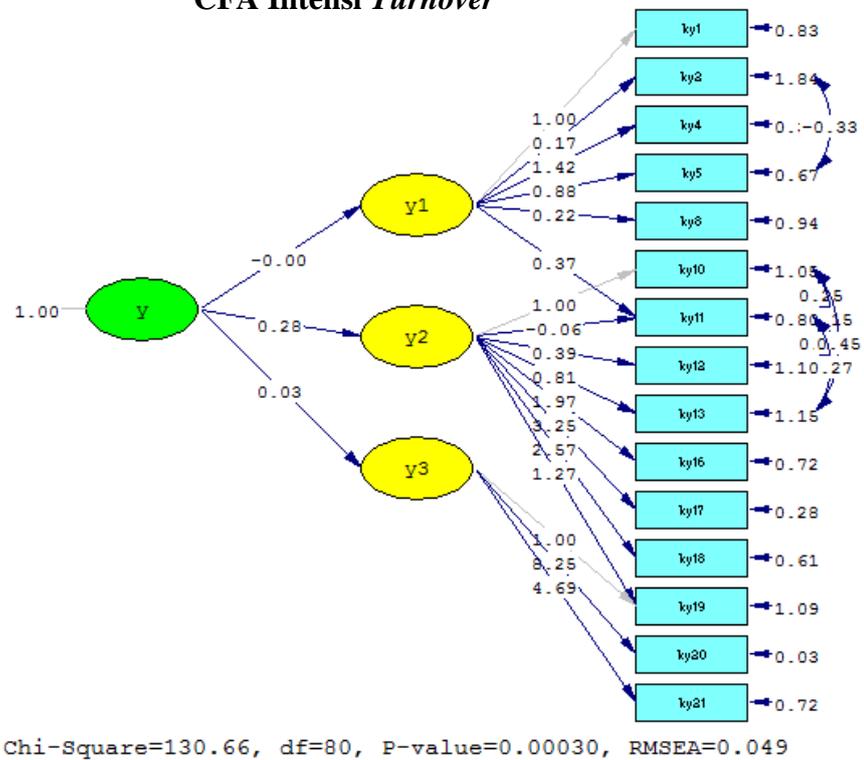
Tabel 4.9
Hasil Hitung Dengan Overall Fit Model Intensi Turnover

No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,00	$\leq 0,05$	<i>Fit</i>
2	Chi Square /df	1,79	2 – 5	Kurang <i>Fit</i>
3	RMSEA	0,050	$\leq 0,08$	<i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,84 ; 0,89	$\geq 0,90$	Kurang <i>Fit</i>
5	CFI	0,92	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,92	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,79	$\geq 0,90$	Kurang <i>Fit</i>
8	GFI	0,94	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 3 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik. Ini juga dapat terlihat dari model CFA yang menunjukkan bahwa indikator intensi *turnover* menunjukkan bahwa semua signifikan dengan variabel intensi *turnover*.

Gambar 4.5
CFA Intensi Turnover

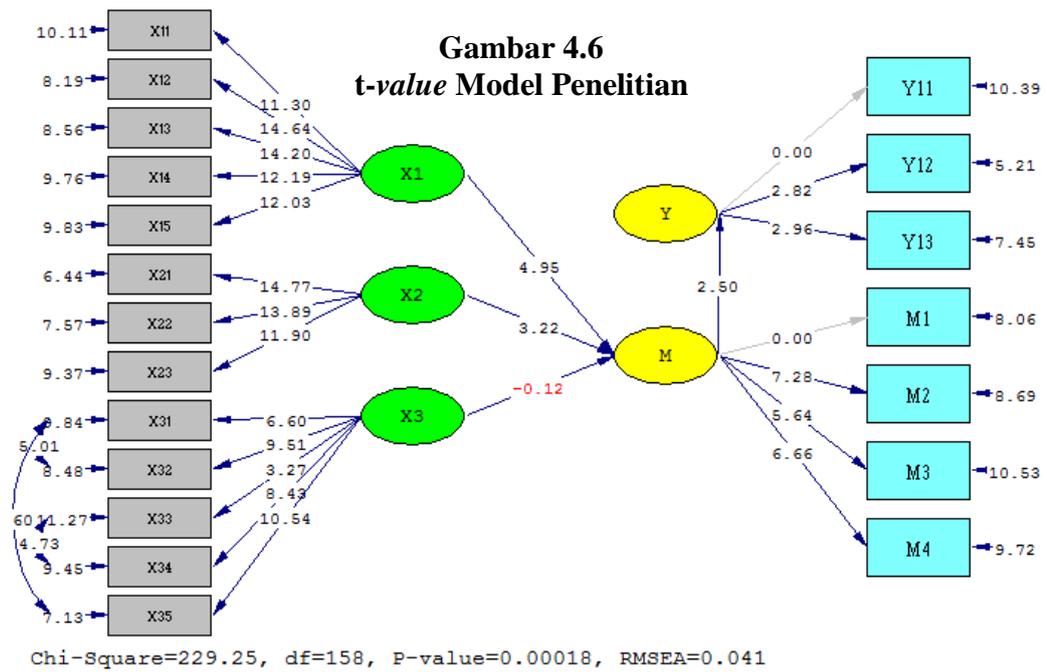


E. Hasil Analisis Model Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menentukan kemampuan suatu indikator dalam mengukur variabel laten tersebut (Ghozali dan Fuad, 2008).



Pada model yang digunakan dalam penelitian ini, seluruh loading dari indikator adalah signifikan ($p < 0,05$) seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang lebih besar dari t_{tabel} dengan $df = N - 2 = 269 - 2 = 267$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga didapatkan $t_{tabel} = 1,96889$, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator adalah valid dan layak untuk digunakan.

b. Uji Realibilitas

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	Y	M
	-----	-----
Y11	0.77	- -
Y12	0.66	- -
Y13	0.69	- -
M1	- -	0.66
M2	- -	0.62
M3	- -	0.44
M4	- -	0.54

LAMBDA-X

X1	X2	X3
----	----	----

X11	0.66	- -	- -
X12	0.80	- -	- -
X13	0.78	- -	- -
X14	0.69	- -	- -
X15	0.69	- -	- -
X21	- -	0.82	- -
X22	- -	0.78	- -
X23	- -	0.69	- -
X31	- -	- -	0.48
X32	- -	- -	0.63
X33	- -	- -	0.24
X34	- -	- -	0.56
X35	- -	- -	0.70

THETA-EPS

Y11	Y12	Y13	M1	M2	M3
0.81	0.65	0.76	0.56	0.61	0.81

THETA-EPS

M4

0.70

THETA-DELTA

X11	X12	X13	X14	X15	X21
0.57	0.37	0.39	0.52	0.53	0.32

THETA-DELTA

X22	X23	X31	X32	X33	X34
0.39	0.52	0.77	0.60	0.94	0.68

THETA-DELTA

X35

0.51

Untuk mengukur reliabilitas setiap variabel, kita menggunakan informasi pada bagian *Completely Standardized Solutions* dan menggunakan rumus berikut :

$$\rho = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum (\phi)]$$

dimana,

ρ = *composite reliability*

$\lambda = \text{loading indicator}$ (Nilai Lambda)

$\theta = \text{error variance indicator}$ (Nilai Theta)

Intensi *Turnover* (Y)

$$\rho = (0,77+0,66+0,69)^2 / [(0,77+0,66+0,69)^2 + (0,81+0,65+0,76)]$$

$$\rho = 0,669$$

Sumber Daya Organisasi (M)

$$\rho = (0,66+0,62+0,44+0,54)^2 / [(0,66+0,62+0,44+0,54)^2 + (0,56+0,61+0,81+0,70)]$$

$$\rho = 0,655$$

Motif Berprestasi (X₁)

$$\rho = (0,66+0,80+0,78+0,69+0,69)^2 / [(0,66+0,80+0,78+0,69+0,69)^2 + (0,57+0,37+0,39+0,52+0,53)]$$

$$\rho = 0,846$$

Self-efficacy (X₂)

$$\rho = (0,82+0,78+0,69)^2 / [(0,82+0,78+0,69)^2 + (0,77+0,60+0,94)]$$

$$\rho = 0,694$$

Kepribadian *Ekstraversi* (X₃)

$$\rho = (0,48+0,63+0,24+0,56+0,70)^2 / [(0,48+0,63+0,24+0,56+0,70)^2 + (0,77+0,60+0,94+0,68+0,51)]$$

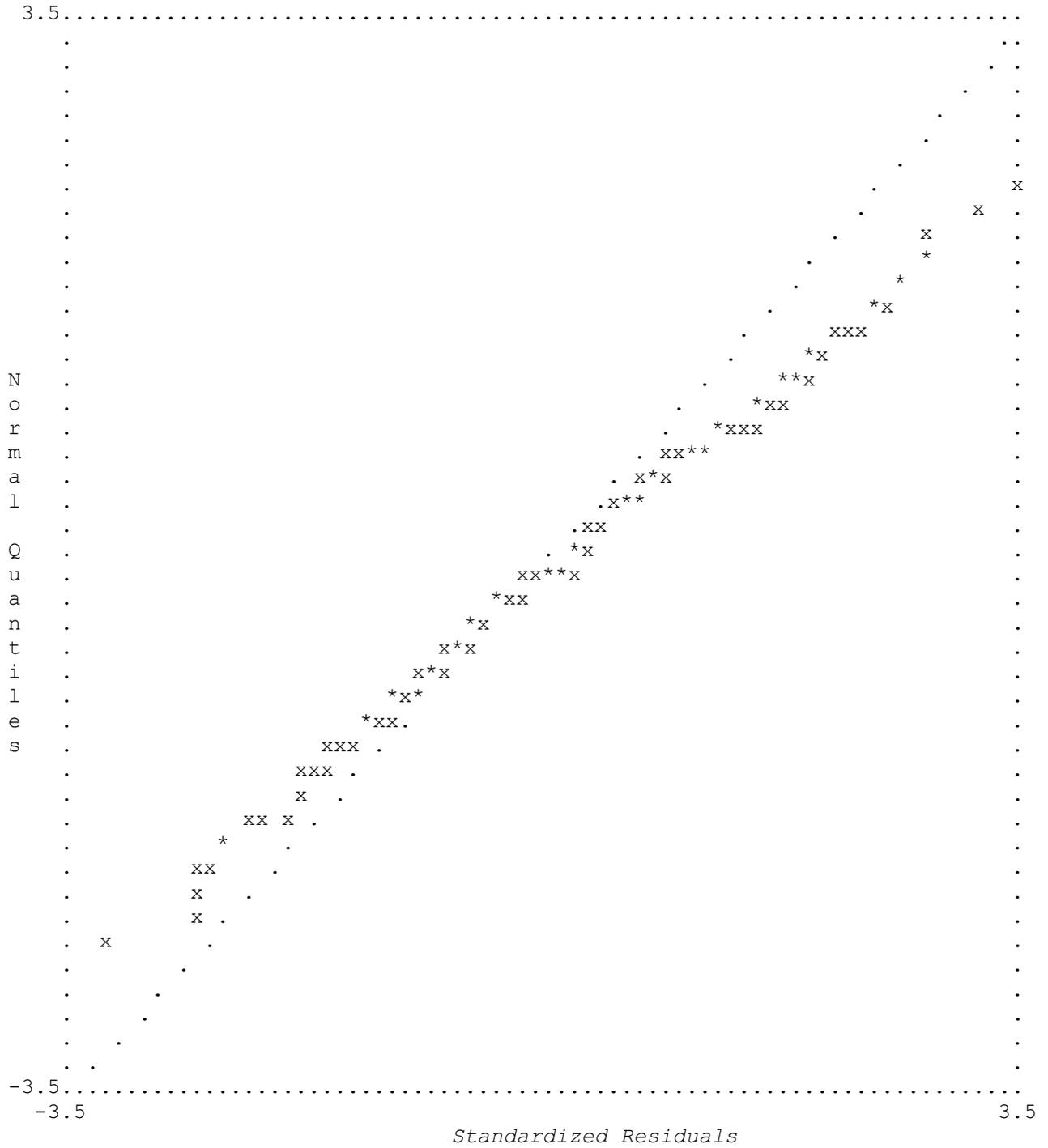
$$\rho = 0,660$$

Menurut Bagozzi dan Yi (1988, dalam Ghozali & Fuad, 2008), tingkat *cut-off* untuk dapat mengatakan bahwa *composite reliability* cukup bagus adalah 0.6. Maka dari itu, kelima variabel memberikan ukuran yang reliabel.

2. Uji Normalitas

Gambar 4.7
Uji Normalitas

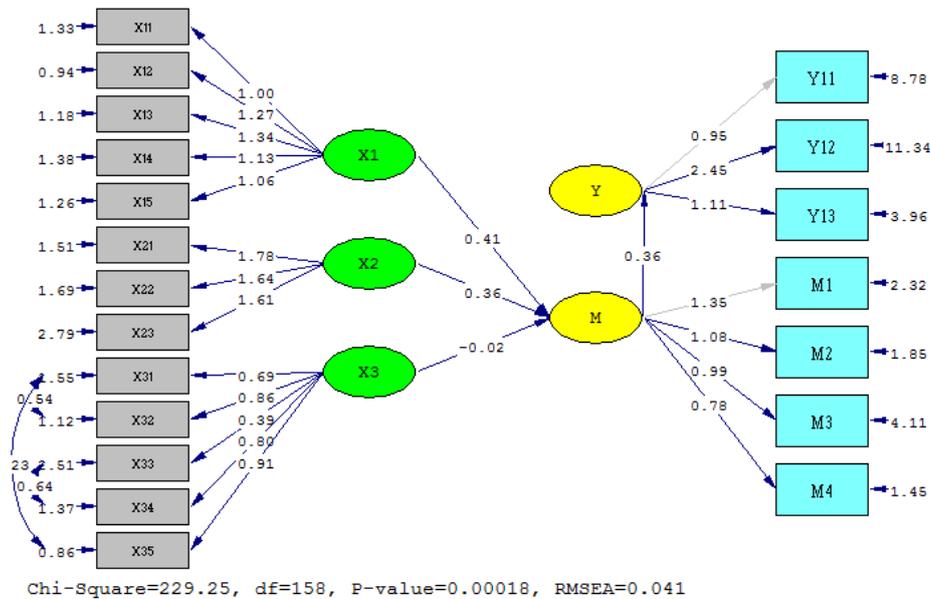
Qplot of Standardized Residuals



Berdasarkan *output normal probability* tersebut, model secara keseluruhan telah menunjukkan terpenuhinya asumsi normalitas. Hal ini karena garis residual (tanda * dan x), sejajar dengan garis diagonal.

3. Structural Equation Modelling

Gambar 4.8
Model Estimates



LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Structural Equations

$$Y = 0.36 * M, \text{ Errorvar.} = 0.87, R^2 = 0.13$$

(0.14)	(0.49)
2.50	1.79

Output ini berarti bahwa peningkatan sumber daya organisasi, akan membuat intensi *turnover* meningkat.

$$M = 0.41 * X1 + 0.36 * X2 - 0.015 * X3, \text{ Errorvar.} = 0.63, R^2 = 0.37$$

(0.083)	(0.11)	(0.12)	(0.14)
4.95	3.22	-0.12	4.48

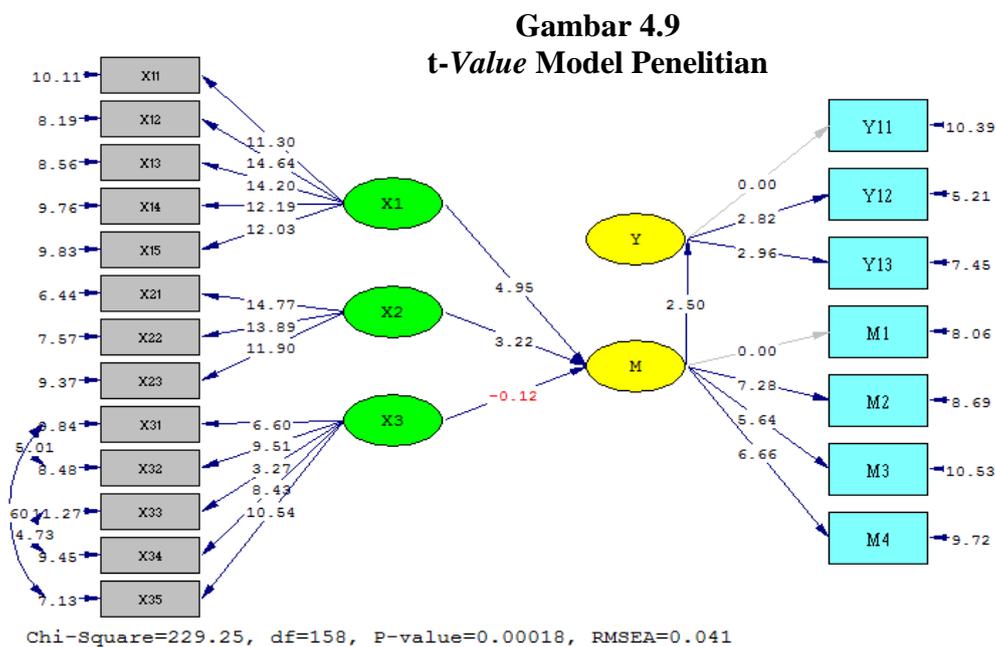
Output ini berarti bahwa peningkatan motif berprestasi, dan *self-efficacy* akan membuat sumber daya organisasi meningkat. Sedangkan peningkatan kepribadian *ekstraversi* akan membuat sumber daya organisasi menurun.

$$Y = 0.15 * X1 + 0.13 * X2 - 0.0054 * X3, \text{ Errorvar.} = 0.95, R^2 = 0.048$$

(0.064)	(0.064)	(0.044)
2.32	2.04	-0.12

Output ini berarti bahwa peningkatan motif berprestasi, dan *self-efficacy* akan membuat intensi *turnover* meningkat. Sedangkan peningkatan kepribadian *ekstraversi* akan membuat intensi *turnover* menurun.

4. Pengujian Model



Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t hitung dari masing – masing variabel untuk melihat pengaruh variabel independen ke mediator dan pengaruh variabel mediator terhadap variabel dependen. T tabel dari penelitian ini adalah t_{tabel} dengan $df = N-2 = 269-2 = 267$ dan $\alpha=0,05$, sehingga didapatkan $t_{tabel}=1,96889$. Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh dari variabel satu ke variabel lainnya dapat diterima dan sebaliknya.

Dari nilai t yang terlihat pada gambar di atas, dapat dikatakan terdapat pengaruh positif antara *Self-efficacy* (4,95) dan Motif berprestasi (3,22) terhadap

Sumber Daya Organisasi. Sedangkan Kepribadian *ekstraversi* (-0,12) tidak berpengaruh terhadap sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi (2,50) berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*..

5. Indirect Effect Decomposition

Indirect Effects of KSI on ETA

	X1	X2	X3
Y	0.15 (0.06)	0.13 (0.06)	-0.01 (0.04)
M	2.32 --	2.04 --	-0.12 --

Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh suatu variabel independen pada suatu variabel dependen dengan dimediasi melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini variabel motif berprestasi, *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi* tidak mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan (t hitung 1,02, 1,56 dan $1,13 < 1,96889$) terhadap variabel intensi *turnover* dengan dimediasi variabel sumber daya organisasi. Hal ini membuktikan bahwa mediasi yang dilakukan justru memperlemah direct effect dari motif berprestasi, *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover*.

Hipotesis 1 : Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,32 < 1,96889$). Hal ini membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Sehingga hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 : Ada pengaruh motif berprestasi terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,04 < 1,96889$). Hal ini membuktikan bahwa motif berprestasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Sehingga hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 : Ada pengaruh kepribadian *ekstraversi* terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,12 < 1,96889$). Hal ini membuktikan bahwa kepribadian *ekstraversi* tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Sehingga hipotesis 3 ditolak.

6. Pengujian *Fit Model*

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 158
 Minimum *Fit Function Chi-Square* = 226.82 (P = 0.00027)
 Normal Theory Weighted Least Squares *Chi-Square* = 229.25 (P = 0.00018)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 71.25
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (34.88 ; 115.62)

Minimum *Fit Function Value* = 0.85
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.27
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.13 ; 0.43)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.041
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.029 ; 0.052)
 P-Value for Test of Close *Fit* (RMSEA < 0.05) = 0.90

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.24
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.11 ; 1.41)
 ECVI for Saturated Model = 1.57
 ECVI for Independence Model = 10.65

Chi-Square for Independence Model with 190 *Degrees of Freedom* = 2814.73
 Independence AIC = 2854.73
 Model AIC = 333.25
 Saturated AIC = 420.00
 Independence CAIC = 2946.63
 Model CAIC = 572.18
 Saturated CAIC = 1384.89

Normed *Fit Index* (NFI) = 0.92
 Non-Normed *Fit Index* (NNFI) = 0.97
 Parsimony Normed *Fit Index* (PNFI) = 0.76
 Comparative *Fit Index* (CFI) = 0.97
 Incremental *Fit Index* (IFI) = 0.97
 Relative *Fit Index* (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 240.00

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.24
 Standardized RMR = 0.059

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.92
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.69

Penilaian *overall fit* suatu model dapat dilakukan dengan menggunakan indikator – indikator *goodness of fit* dalam menilainya.

1. *Chi-Square* dan P

Model pada penelitian ini memiliki nilai *Chi-Square* sebesar 229,25 dengan 158 *degrees of freedom*. Probabilitas *Chi-Square* adalah signifikan ($p=0,00$) dan probabilitas *Normal Theory Weighted Least Square Chi-Squares* juga signifikan, yang berarti bahwa model adalah *fit*.

2. *Chi-Square/df*

Indikator *goodness of fit* berikutnya adalah rasio perbandingan antara nilai *Chi-Square* dengan *degrees of freedom*. Rasio dalam penelitian ini adalah $226,82/158 = 1,433$. Hasil tersebut lebih rendah dari *cut-off model fit* yang disarankan Wheaton (1977) dalam Ghozali dan Fuad (2008) yaitu 5 dan dari yang dianjurkan oleh Carmines dan Meyer (1981) yaitu 2. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model kurang *fit*.

3. RMSEA

RMSEA model adalah sebesar 0,041 dimana hal ini berada di bawah batas *cut-off* 0,08. Hal ini menunjukkan bahwa nilai RMSEA memiliki ketepatan yang baik dalam menilai bahwa model *fit*.

4. NFI dan NNFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai NFI lebih besar dari 0,9. Untuk mengatasi masalah kompleksitas model dalam perhitungan NFI

digunakan NNFI. Nilai NFI model ini adalah 0,92 dan NNFI = 0,97 dimana angka itu menunjukkan bahwa model cukup *fit*.

5. CFI

Suatu model dikatakan *fit* apabila memiliki nilai CFI mendekati 1 dan 0,9 adalah batas model *fit* (Bentler, 1990). Model penelitian menghasilkan CFI sebesar 0,97 sehingga dapat dikatakan model adalah *fit*.

6. IFI

Model menghasilkan nilai IFI sebesar 0,97 yang lebih besar dari batas *cut-off* sebesar 0,9 (Byrne, 1998) sehingga model memiliki tingkat *fit* cukup baik.

7. RFI

Nilai RFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.90, karena nilai tersebut sama dengan 0,9, maka dapat dikatakan model *fit*.

8. GFI

Nilai GFI berkisar antara 0 – 1, dimana nilai mendekati angka 1 dan 0,9 merupakan batas yang menunjukkan bahwa model *fit*. Model memiliki nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.92, karena nilai tersebut mendekati 1, maka dapat dikatakan model *fit*.

Tabel 4.10
Hasil Hitung Dengan *Overall Fit* Model Penelitian

No	Indikator	Hitung	Cut-off	Kesimpulan
1	Chi Square-P	0,00	$\leq 0,05$	<i>Fit</i>
2	Chi Square /df	1,43	2 – 5	Kurang <i>Fit</i>
3	RMSEA	0,041	$\leq 0,08$	<i>Fit</i>
4	NFI & NNFI	0,92 ; 0,97	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
5	CFI	0,97	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
6	IFI	0,97	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
7	RFI	0,90	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
8	GFI	0,92	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari 8 indikator di atas, hanya 1 yang menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang kurang baik, selebihnya menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang baik. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa model memiliki *fit* yang cukup baik.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini dikemukakan mengenai kesimpulan hasil penelitian, pembahasan, dan saran sebagai implikasi hasil penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Hal ini berarti bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap sumber daya organisasi dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi *turnover*.
2. Motif berprestasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Hal ini berarti bahwa motif berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap sumber daya organisasi dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap intensi *turnover*.
3. Kepribadian *ekstraversi* tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* dengan mediator sumber daya organisasi. Hal ini berarti bahwa kepribadian *ekstraversi* tidak berpengaruh terhadap sumber daya organisasi dan intensi *turnover*.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah tepat yaitu dengan penetapan sumber daya organisasi sebagai variabel mediator. Berikut ini dipaparkan pembahasan untuk lebih menjelaskan hasil kesimpulan :

1. Pengaruh Motif Berprestasi Terhadap Sumber Daya Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa Motif berprestasi berpengaruh terhadap Sumber Daya Organisasi, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,22 > 1,96889$. Motif untuk berprestasi seperti terlihat dalam kemampuan mengelola potensinya, kemampuan mengelola tugas yang sulit, kreativitas, penerimaan *feedback* dan juga tanggung jawab yang baik membantu perusahaan dalam meingkatkan sumber daya organisasinya. Karyawan dengan motif berprestasi yang baik, secara langsung akan menjadi semakin produktif apabila diberikan wewenang yang luas, akses kepada informasi yang lancar dan juga fasilitas yang lebih terjamin, dimana pada suatu titik, karyawan tersebut akan meningkatkan sumber daya organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Sumber Daya Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap Sumber Daya Organisasi, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,95 > 1,96889$. Hasil ini sesuai dengan penelitian Royan (2004) tentang keberhasilan seorang tenaga lapangan, menemukan ciri-ciri seorang tenaga lapangan yang sukses. Keberhasilan wartawan juga

ditentukan oleh adanya pikiran (*self-referent thought*) yang menghubungkan pengetahuan dan tindakan. Pikiran-pikiran ini disebut dengan *perceived self-efficacy*. Ciri-ciri tersebut adalah mempunyai sifat terbuka, banyak bergaul, dan suka akan hal-hal yang baru, selain itu juga ditentukan kepercayaan dan keyakinan diri dari wartawan itu sendiri untuk menyelesaikan tugas yang spesifik. Ciri-ciri dari wartawan yang sukses tersebut dengan *self-efficacy* (Bandura, 1997).

3. Pengaruh Kepribadian Ekstraversi Terhadap Sumber Daya Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kepribadian *ekstraversi* tidak berpengaruh terhadap Sumber Daya Organisasi, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,12 < 1,96889$. Walaupun kepribadian *ekstraversi* cenderung *sociable*, aktif, banyak bicara, dan terbuka, namun dari hasil penelitian, tidak terbukti bahwa faktor – faktor kepribadian *ekstraversi* berpengaruh dalam sumber daya organisasi dan intensi *turnover*. Hasil ini menjelaskan bahwa kepribadian bukan merupakan sesuatu hal yang terutama bagi wartawan agar dapat sukses dalam melakukan tugasnya. Hal ini bertentangan dengan penelitian Ricardson (2005) yang menyebutkan bahwa wartawan yang memiliki kepribadian *ekstraversi* diprediksikan akan mempunyai keberhasilan dibandingkan dengan wartawan yang memiliki kepribadian *introversi*.

4. Pengaruh Sumber Daya Organisasi Terhadap Intensi Turnover.

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa sumber daya organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover*, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,50 > 1,96889$. Dengan pelatihan yang semakin baik, otonomi yang lebih luas yang diberikan kepada karyawan dan teknologi yang digunakan semakin baik, maka hal ini seharusnya dapat menurunkan intensi *turnover* dari wartawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Mahruzar (1991) yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

C. Keunggulan dan Keterbatasan Penelitian

1. Keunggulan dalam penelitian adalah, penelitian ini meliputi empat perusahaan penerbitan yang ada di Semarang, namun ke empat perusahaan tersebut mempunyai wartawan yang bertugas tersebar diseluruh tanah air sehingga model teori ini dapat berlaku dan bisa digeneralisasikan untuk wartawan secara nasional.
2. Sedangkan keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya tempat dan subyek penelitian yang terbatas pada perusahaan penerbitan media. Penelitian akan lebih baik lagi bila melibatkan perusahaan lain selain perusahaan penerbitan seperti tenaga lapangan lainnya.

D. Saran

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan organisasi dan juga pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya psikologi industri dan organisasi.

1. Secara teoritis.

- a.** Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan awal pengembangan teori psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dengan rancangan desain penelitian yang berbeda.
- b.** Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan masukan cukup berarti bagi organisasi agar mempertimbangkan pengaruh motif berprestasi, *self-efficacy* dan kepribadian *ekstraversi* terhadap *intensi turnover* dalam pengembangan organisasi.

2. Secara Aplikatif :

- a.** Bagi organisasi penerbitan yang melibatkan wartawan dalam operasionalnya perlu mempertimbangkan pengaruh motif berprestasi dan *self-efficacy* dalam meningkatkan kinerja, dan juga mempertimbangkan pengaruh *intensi turnover*.
- b.** Organisasi penerbitan agar mendapatkan individu yang benar-benar berkualitas sesuai dengan kriteria perusahaan, perlu mempertimbangkan motif berprestasi dan *self-efficacy* dalam perekrutan. Sehingga diharapkan setelah individu bekerja, organisasi tidak dihantui *intense turnover*.

CFA SUMBER DAYA ORGANISASI

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA M\cfa m.spj:

Raw Data from file 'D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.psf'

Sample Size = 269
Latent Variables m m1 m2 m3 m4
Relationships
km1 km5 km9 = m1
km2 km6 = m2
km3 km7 = m3
km4 km8 = m4
m1 m2 m3 m4 = m
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 269

Covariance Matrix

	km1	km2	km3	km4	km5	km6
km1	0.76					
km2	0.39	0.68				
km3	0.27	0.30	0.71			
km4	0.21	0.18	0.19	0.75		
km5	0.36	0.19	0.21	0.21	0.70	
km6	0.23	0.29	0.32	0.17	0.38	1.78
km7	0.29	0.16	0.29	0.18	0.28	0.41
km8	0.14	0.15	0.12	0.23	0.19	0.15
km9	0.29	0.19	0.15	0.11	0.31	0.30

Covariance Matrix

km7	km8	km9
-----	-----	-----

km7	3.80		
km8	0.27	0.84	
km9	0.03	0.22	0.77

Number of Iterations = 33

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

km1 = 0.67*m1, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.58
 (0.048)
 6.58

km2 = 0.52*m2, Errorvar.= 0.41 , R² = 0.40
 (0.061)
 6.66

km3 = 0.57*m3, Errorvar.= 0.39 , R² = 0.45
 (0.11)
 3.51

km4 = 0.53*m4, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.37
 (0.079)
 5.96

km5 = 0.55*m1, Errorvar.= 0.40 , R² = 0.43
 (0.063) (0.045)
 8.68 8.85

km6 = 0.56*m2, Errorvar.= 1.46 , R² = 0.18
 (0.097) (0.14)
 5.77 10.56

km7 = 0.51*m3, Errorvar.= 3.54 , R² = 0.069
 (0.16) (0.32)
 3.13 11.14

km8 = 0.44*m4, Errorvar.= 0.65 , R² = 0.23
 (0.10) (0.073)
 4.19 8.89

km9 = 0.46*m1, Errorvar.= 0.56 , R² = 0.28
 (0.064) (0.054)
 7.30 10.24

Structural Equations

m1 = 0.84*m, Errorvar.= 0.29 , R² = 0.71
 (0.086) (0.11)
 9.85 2.72

m2 = 1.08*m, Errorvar.= -0.17 , R² = 1.17
 (0.10) (0.20)
 10.38 -0.86

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

m3 = 0.87*m, Errorvar.= 0.25 , R² = 0.75
 (0.097) (0.33)
 8.93 0.76

m4 = 0.67*m, Errorvar.= 0.55 , R² = 0.45
 (0.11) (0.24)
 6.03 2.28

Correlation Matrix of Independent Variables

 m

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	m1	m2	m3	m4	m
m1	1.00				
m2	0.91	1.00			
m3	0.73	0.94	1.00		
m4	0.57	0.73	0.58	1.00	
m	0.84	1.08	0.87	0.67	1.00

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 23
 Minimum Fit Function Chi-Square = 66.27 (P = 0.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 65.07 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 42.07
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (21.72 ; 70.07)

Minimum Fit Function Value = 0.25
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.16
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.081 ; 0.26)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.083
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.059 ; 0.11)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.012

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.41
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.33 ; 0.51)
 ECVI for Saturated Model = 0.34
 ECVI for Independence Model = 2.70

Chi-Square for Independence Model with 36 Degrees of Freedom = 706.58
 Independence AIC = 724.58
 Model AIC = 109.07
 Saturated AIC = 90.00
 Independence CAIC = 765.93

Model CAIC = 210.16
Saturated CAIC = 296.76

Normed Fit Index (NFI) = 0.91
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.90
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.58
Comparative Fit Index (CFI) = 0.94
Incremental Fit Index (IFI) = 0.94
Relative Fit Index (RFI) = 0.85

Critical N (CN) = 169.39

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.056
Standardized RMR = 0.050
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.48

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance			
Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
km2	km1	24.1	0.18
km5	km2	19.4	-0.15
km6	km1	12.5	-0.20
km9	km8	9.0	0.12

Time used: 0.016 Seconds

CFA MOTIF BERPRESTASI

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA X1\cfa x1.spj:

Raw Data from file 'D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.psf'

Sample Size = 269

Latent Variables x1 x11 x12 x13 x14 x15

Relationships

kx11 kx16 = x11

kx12 kx17 = x12

kx13 kx18 = x13

kx14 kx19 = x14

kx15 kx110 = x15

x11 x12 x13 x14 x15 = x1

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 269

Covariance Matrix

	kx11	kx12	kx13	kx14	kx15	kx16
kx11	0.81					
kx12	0.37	0.98				
kx13	0.33	0.54	1.15			
kx14	0.20	0.46	0.54	1.04		
kx15	0.22	0.26	0.44	0.45	0.95	
kx16	0.22	0.29	0.42	0.45	0.45	1.09
kx17	0.13	0.28	0.44	0.42	0.41	0.47
kx18	0.14	0.37	0.42	0.44	0.26	0.48
kx19	0.17	0.22	0.23	0.29	0.23	0.21
kx110	0.19	0.34	0.28	0.28	0.24	0.31

Covariance Matrix

	kx17 -----	kx18 -----	kx19 -----	kx110 -----
kx17	1.01			
kx18	0.41	0.99		
kx19	0.35	0.34	1.05	
kx110	0.29	0.37	0.26	0.95

Number of Iterations = 26

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$kx11 = 0.35 * x11, \text{ Errorvar.} = 0.68, R^2 = 0.15$$

(0.064)
10.68

$$kx12 = 0.52 * x12, \text{ Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.28$$

(0.073)
9.69

$$kx13 = 0.70 * x13, \text{ Errorvar.} = 0.67, R^2 = 0.42$$

(0.076)
8.78

$$kx14 = 0.69 * x14, \text{ Errorvar.} = 0.57, R^2 = 0.45$$

(0.091)
6.25

$$kx15 = 0.54 * x15, \text{ Errorvar.} = 0.66, R^2 = 0.30$$

(0.078)
8.54

$$kx16 = 0.63 * x11, \text{ Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.36$$

(0.11) (0.099)
5.68 7.01

$$kx17 = 0.54 * x12, \text{ Errorvar.} = 0.71, R^2 = 0.29$$

(0.069) (0.075)
7.83 9.54

$$kx18 = 0.59 * x13, \text{ Errorvar.} = 0.64, R^2 = 0.36$$

(0.068) (0.066)
8.80 9.71

$$kx19 = 0.42 * x14, \text{ Errorvar.} = 0.88, R^2 = 0.17$$

(0.068) (0.081)
6.09 10.85

$$kx110 = 0.45 \cdot x15, \text{ Errorvar.} = 0.75, R^2 = 0.21$$

(0.069)	(0.074)
6.50	10.07

Structural Equations

$$x11 = 1.03 \cdot x1, \text{ Errorvar.} = -0.051, R^2 = 1.05$$

(0.16)	(0.20)
6.29	-0.25

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

$$x12 = 1.18 \cdot x1, \text{ Errorvar.} = -0.40, R^2 = 1.40$$

(0.11)	(0.16)
10.51	-2.52

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

$$x13 = 1.06 \cdot x1, \text{ Errorvar.} = -0.12, R^2 = 1.12$$

(0.089)	(0.11)
11.91	-1.17

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

$$x14 = 1.02 \cdot x1, \text{ Errorvar.} = -0.038, R^2 = 1.04$$

(0.085)	(0.16)
11.96	-0.23

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

$$x15 = 1.06 \cdot x1, \text{ Errorvar.} = -0.13, R^2 = 1.13$$

(0.11)	(0.18)
9.76	-0.69

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

Correlation Matrix of Independent Variables

x1

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	x11	x12	x13	x14	x15	x1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x11	1.00					
x12	1.21	1.00				
x13	1.09	1.25	1.00			
x14	1.04	1.20	1.08	1.00		
x15	1.09	1.25	1.13	1.08	1.00	

x1 1.03 1.18 1.06 1.02 1.06 1.00

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 30
Minimum Fit Function Chi-Square = 97.08 (P = 0.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 90.06 (P = 0.00)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 60.06
90 Percent Confidence Interval for NCP = (35.29 ; 92.46)

Minimum Fit Function Value = 0.36
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.22
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.13 ; 0.35)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.086
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.066 ; 0.11)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.0021

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.52
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.43 ; 0.64)
ECVI for Saturated Model = 0.41
ECVI for Independence Model = 5.35

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 1414.57
Independence AIC = 1434.57
Model AIC = 140.06
Saturated AIC = 110.00
Independence CAIC = 1480.52
Model CAIC = 254.93
Saturated CAIC = 362.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.93
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.93
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.62
Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
Relative Fit Index (RFI) = 0.90

Critical N (CN) = 141.49

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.053
Standardized RMR = 0.054
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.88
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.51

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance
Between and Decrease in Chi-Square New Estimate
kx12 kx11 13.7 0.16
kx16 kx12 9.8 -0.14
kx18 kx15 9.5 -0.14

Time used: 0.016 Seconds

CFA SELF-EFFICACY

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data
Disertasi 2\CFA x2\cfa x2.spj:

Raw Data from file 'D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.psf'

Sample Size = 269

Latent Variables x2 x21 x22 x23

Relationships

kx21 kx24 kx27 kx210 = x21

kx22 kx25 kx28 kx211 = x22

kx23 kx26 kx29 kx212 = x23

x21 x22 x23 = x2

Let the errors of kx22 and kx21 correlate

Let the errors of kx24 and kx23 correlate

Let the errors of kx25 and kx24 correlate

Let the errors of kx26 and kx21 correlate

Let the errors of kx26 and kx22 correlate

Let the errors of kx26 and kx25 correlate

Let the errors of kx27 and kx22 correlate

Let the errors of kx27 and kx23 correlate

Let the errors of kx29 and kx24 correlate

Let the errors of kx29 and kx26 correlate

Let the errors of kx210 and kx25 correlate

Let the errors of kx210 and kx28 correlate

Let the errors of kx211 and kx210 correlate

Let the errors of kx212 and kx211 correlate

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 269

Covariance Matrix

	kx21	kx22	kx23	kx24	kx25	kx26
kx21	0.72					
kx22	0.29	0.90				
kx23	0.27	0.23	0.73			
kx24	0.10	0.15	0.38	0.72		
kx25	0.14	0.09	0.31	0.42	0.75	
kx26	0.05	0.02	0.24	0.16	0.29	0.84
kx27	0.10	0.32	0.10	0.19	0.11	0.22
kx28	0.19	0.20	0.12	0.19	0.19	0.08
kx29	0.14	0.15	0.19	0.15	0.17	0.29
kx210	0.18	0.19	0.20	0.17	0.15	0.23
kx211	0.10	0.09	0.12	0.14	0.07	0.13
kx212	0.14	0.13	0.19	0.21	0.11	0.09

Covariance Matrix

	kx27	kx28	kx29	kx210	kx211	kx212
kx27	0.92					
kx28	0.18	0.58				
kx29	0.07	0.15	0.75			
kx210	0.11	0.05	0.26	0.65		
kx211	0.08	0.13	0.16	0.24	0.60	
kx212	0.18	0.11	0.16	0.20	0.24	0.75

Number of Iterations = 38

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$kx21 = 0.39 \cdot x21, \text{ Errorvar.} = 0.57, R^2 = 0.21$$

(0.053)
10.85

$$kx22 = 0.39 \cdot x22, \text{ Errorvar.} = 0.76, R^2 = 0.17$$

(0.071)
10.75

$$kx23 = 0.50 \cdot x23, \text{ Errorvar.} = 0.49, R^2 = 0.34$$

(0.053)
9.27

$$kx24 = 0.42 \cdot x21, \text{ Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.25$$

(0.074) (0.050)
5.69 10.57

$$kx25 = 0.42 \cdot x22, \text{ Errorvar.} = 0.59, R^2 = 0.23$$

(0.090) (0.059)
4.69 10.04

kx26 = 0.39*x23, Errorvar.= 0.68 , R² = 0.18
(0.071) (0.064)
5.46 10.69

kx27 = 0.32*x21, Errorvar.= 0.82 , R² = 0.11
(0.073) (0.073)
4.35 11.22

kx28 = 0.39*x22, Errorvar.= 0.43 , R² = 0.26
(0.081) (0.045)
4.82 9.67

kx29 = 0.40*x23, Errorvar.= 0.58 , R² = 0.21
(0.067) (0.056)
5.95 10.52

kx210 = 0.42*x21, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.27
(0.072) (0.047)
5.82 10.02

kx211 = 0.29*x22, Errorvar.= 0.52 , R² = 0.14
(0.070) (0.048)
4.09 10.87

kx212 = 0.37*x23, Errorvar.= 0.61 , R² = 0.18
(0.066) (0.057)
5.65 10.82

Error Covariance for kx22 and kx21 = 0.12
(0.044)
2.68

Error Covariance for kx24 and kx23 = 0.11
(0.038)
2.81

Error Covariance for kx25 and kx24 = 0.20
(0.040)
5.14

Error Covariance for kx26 and kx21 = -0.11
(0.040)
-2.64

Error Covariance for kx26 and kx22 = -0.14
(0.043)
-3.28

Error Covariance for kx26 and kx25 = 0.13
(0.039)
3.39

Error Covariance for kx27 and kx22 = 0.20
(0.053)
3.85

Error Covariance for kx27 and kx23 = -0.12
(0.041)
-2.95

Error Covariance for kx29 and kx24 = -0.04
(0.033)
-1.22

Error Covariance for kx29 and kx26 = 0.13
(0.042)
2.94

Error Covariance for kx210 and kx25 = -0.05
(0.035)
-1.53

Error Covariance for kx210 and kx28 = -0.13
(0.034)
-3.89

Error Covariance for kx211 and kx210 = 0.096
(0.035)
2.72

Error Covariance for kx212 and kx211 = 0.14
(0.036)
3.76

Structural Equations

x21 = 1.18*x2, Errorvar.= -0.38 , R² = 1.38
(0.15) (0.16)
7.62 -2.39

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

x22 = 0.96*x2, Errorvar.= 0.069, R² = 0.93
(0.16) (0.12)
5.85 0.57

x23 = 0.99*x2, Errorvar.= 0.021, R² = 0.98
(0.12) (0.13)
8.59 0.16

Correlation Matrix of Independent Variables

x2

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	x21	x22	x23	x2
x21	1.00			
x22	1.14	1.00		
x23	1.16	0.95	1.00	
x2	1.18	0.96	0.99	1.00

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 37

Minimum Fit Function Chi-Square = 88.99 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 79.52 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 42.52

90 Percent Confidence Interval for NCP = (20.61 ; 72.18)

Minimum Fit Function Value = 0.33

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.16

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.077 ; 0.27)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.065

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.046 ; 0.085)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.095

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.60

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.52 ; 0.71)

ECVI for Saturated Model = 0.58

ECVI for Independence Model = 4.29

Chi-Square for Independence Model with 66 Degrees of Freedom = 1124.99

Independence AIC = 1148.99

Model AIC = 161.52

Saturated AIC = 156.00

Independence CAIC = 1204.13

Model CAIC = 349.90

Saturated CAIC = 514.39

Normed Fit Index (NFI) = 0.92

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.91

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.52

Comparative Fit Index (CFI) = 0.95

Incremental Fit Index (IFI) = 0.95

Relative Fit Index (RFI) = 0.86

Critical N (CN) = 181.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.035

Standardized RMR = 0.046

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.45

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
kx28	x23	11.8	-3.17

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
kx25	kx23	11.5	0.14
kx27	kx26	8.2	0.13
kx28	kx23	12.5	-0.12
kx29	kx27	8.8	-0.13
kx210	kx23	10.5	-0.13

Time used: 0.016 Seconds

CFA KEPRIBADIAN EKSTRAVERSI

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA X3\cfa x3.spj:

Raw Data from file 'D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.psf'

Sample Size = 269
Latent Variables x3 x31 x32 x33 x34 x35
Relationships
kx31 kx36 = x31
kx32 kx37 = x32
kx33 kx38 = x33
kx34 kx39 = x34
kx35 kx310 = x35
x31 x32 x33 x34 x35 = x3
Let the errors of kx32 and kx31 correlate
Let the errors of kx34 and kx31 correlate
Let the errors of kx34 and kx33 correlate
Let the errors of kx35 and kx32 correlate
Let the errors of kx36 and kx33 correlate
Let the errors of kx36 and kx35 correlate
Let the errors of kx38 and kx34 correlate
Let the errors of kx39 and kx37 correlate
Let the errors of kx310 and kx38 correlate
Let the errors of kx310 and kx39 correlate
Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 269

Covariance Matrix

	kx31	kx32	kx33	kx34	kx35	kx36
kx31	0.65					
kx32	0.38	0.73				
kx33	0.08	0.11	1.06			

kx34	0.15	0.27	0.35	0.88		
kx35	0.29	0.23	0.08	0.21	0.70	
kx36	0.25	0.33	-0.07	0.18	0.37	0.84
kx37	0.18	0.21	0.06	0.09	0.21	0.21
kx38	0.00	0.09	0.18	0.32	0.03	0.08
kx39	0.11	0.08	0.17	0.18	0.03	0.02
kx310	0.10	0.15	0.12	0.18	0.02	0.07

Covariance Matrix

	kx37	kx38	kx39	kx310
	-----	-----	-----	-----
kx37	0.72			
kx38	0.04	1.24		
kx39	0.21	0.11	0.78	
kx310	0.17	0.23	0.38	0.94

Number of Iterations = 49

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

kx31 = 0.49*x31, Errorvar.= 0.41 , R² = 0.38
(0.057)
7.13

kx32 = 0.61*x32, Errorvar.= 0.36 , R² = 0.51
(0.073)
5.00

kx33 = 0.54*x33, Errorvar.= 0.77 , R² = 0.28
(0.24)
3.15

kx34 = 0.67*x34, Errorvar.= 0.42 , R² = 0.52
(0.22)
1.90

kx35 = 0.29*x35, Errorvar.= 0.62 , R² = 0.12
(0.11)
5.52

kx36 = 0.51*x31, Errorvar.= 0.58 , R² = 0.31
(0.094) (0.068)
5.38 8.43

kx37 = 0.34*x32, Errorvar.= 0.61 , R² = 0.16
(0.062) (0.056)
5.45 10.94

kx38 = 0.35*x33, Errorvar.= 1.11 , R² = 0.10
(0.27) (0.14)
1.30 8.06

$$\begin{aligned} \text{kx39} &= 0.19 * \text{x34}, \text{ Errorvar.} = 0.72, R^2 = 0.047 \\ &\quad (0.10) \qquad\qquad\qquad (0.065) \\ &\quad 1.88 \qquad\qquad\qquad 11.22 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{kx310} &= 0.12 * \text{x35}, \text{ Errorvar.} = 0.91, R^2 = 0.015 \\ &\quad (0.037) \qquad\qquad\qquad (0.079) \\ &\quad 3.26 \qquad\qquad\qquad 11.47 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx32 and kx31} &= 0.063 \\ &\quad (0.054) \\ &\quad 1.15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx34 and kx31} &= -0.03 \\ &\quad (0.036) \\ &\quad -0.96 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx34 and kx33} &= 0.27 \\ &\quad (0.057) \\ &\quad 4.86 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx35 and kx32} &= -0.17 \\ &\quad (0.054) \\ &\quad -3.10 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx36 and kx33} &= -0.15 \\ &\quad (0.045) \\ &\quad -3.25 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx36 and kx35} &= 0.081 \\ &\quad (0.052) \\ &\quad 1.55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx38 and kx34} &= 0.26 \\ &\quad (0.059) \\ &\quad 4.35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx39 and kx37} &= 0.15 \\ &\quad (0.039) \\ &\quad 3.69 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx310 and kx38} &= 0.14 \\ &\quad (0.057) \\ &\quad 2.50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Error Covariance for kx310 and kx39} &= 0.31 \\ &\quad (0.051) \\ &\quad 6.02 \end{aligned}$$

Structural Equations

$$\begin{aligned} \text{x31} &= 0.97 * \text{x3}, \text{ Errorvar.} = 0.066, R^2 = 0.93 \\ &\quad (0.13) \qquad\qquad\qquad (0.16) \\ &\quad 7.49 \qquad\qquad\qquad 0.40 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{x32} &= 1.11 * \text{x3}, \text{ Errorvar.} = -0.24, R^2 = 1.24 \\ &\quad (0.13) \qquad\qquad\qquad (0.22) \\ &\quad 8.73 \qquad\qquad\qquad -1.05 \end{aligned}$$

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

x33 = 0.29*x3, Errorvar.= 0.92 , R² = 0.084
(0.12) (0.80)
2.32 1.15

x34 = 0.57*x3, Errorvar.= 0.67 , R² = 0.33
(0.093) (0.48)
6.20 1.39

x35 = 1.98*x3, Errorvar.= -2.93 , R² = 3.93
(0.23) (1.33)
8.51 -2.20

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

Correlation Matrix of Independent Variables

 x3

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	x31	x32	x33	x34	x35	x3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x31	1.00					
x32	1.07	1.00				
x33	0.28	0.32	1.00			
x34	0.55	0.64	0.17	1.00		
x35	1.92	2.20	0.57	1.14	1.00	
x3	0.97	1.11	0.29	0.57	1.98	1.00

W_A_R_N_I_N_G: Matrix above is not positive definite

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 20
Minimum Fit Function Chi-Square = 26.77 (P = 0.14)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 25.76 (P = 0.17)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 5.76
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 23.00)

Minimum Fit Function Value = 0.100
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.021
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.086)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.033
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.066)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.78

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.36
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.34 ; 0.42)
ECVI for Saturated Model = 0.41
ECVI for Independence Model = 2.71

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 706.43
Independence AIC = 726.43

Model AIC = 95.76
Saturated AIC = 110.00
Independence CAIC = 772.38
Model CAIC = 256.57
Saturated CAIC = 362.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.96
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.43
Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
Relative Fit Index (RFI) = 0.91

Critical N (CN) = 377.02

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.039
Standardized RMR = 0.044
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.95
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.36

Time used: 0.031 Seconds

CFA INTENSI TURNOVER

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.spj:

Raw Data from file 'D:\Tesis\Supriyadi\Hasil Olah Data Disertasi 2\CFA Y\cfa.psf'

Sample Size = 269

Latent Variables y1 y2 y3 y

Relationships

ky1 = 1*y1

ky2 = y1

ky4 = y1

ky5 = y1

ky8 = y1

ky10 = 1*y2

ky11 = y2

ky12 = y2

ky13 = y2

ky16 = y2

ky17 = y2

ky18 = y2

ky19 = 1*y3

ky20 = y3

ky21 = y3

ky11 = y1

ky19 = y2

y1 y2 y3 = y

Let the errors of ky5 and ky2 correlate

Let the errors of ky11 and ky10 correlate

Let the errors of ky12 and ky10 correlate

Let the errors of ky12 and ky11 correlate

Let the errors of ky13 and ky10 correlate

Let the errors of ky13 and ky11 correlate

set the error variance of y2 to 0.001

set the variance of y to 1

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 269

Covariance Matrix

	ky1	ky2	ky4	ky5	ky8	ky10
ky1	1.21					
ky2	0.21	1.85				
ky4	0.54	0.05	1.12			
ky5	0.31	-0.28	0.49	0.97		
ky8	0.06	0.23	0.13	0.01	0.91	
ky10	-0.04	0.14	-0.04	0.04	0.05	1.15
ky11	0.18	-0.05	0.23	0.12	0.08	0.27
ky12	0.12	-0.08	0.12	0.06	0.09	0.26
ky13	-0.04	0.13	-0.04	-0.10	0.05	0.54
ky16	0.02	-0.02	0.05	0.10	0.10	0.22
ky17	-0.13	0.15	-0.04	0.10	0.20	0.25
ky18	-0.17	0.24	-0.02	-0.06	0.10	0.19
ky19	-0.02	0.07	-0.01	0.07	0.06	0.00
ky20	0.03	0.17	0.11	0.04	0.05	0.11
ky21	0.09	0.15	0.20	0.05	0.00	0.14

Covariance Matrix

	ky11	ky12	ky13	ky16	ky17	ky18
ky11	0.97					
ky12	0.36	1.15				
ky13	0.31	0.22	1.21			
ky16	0.07	0.01	0.14	1.02		
ky17	-0.03	0.10	0.22	0.51	1.11	
ky18	-0.05	0.10	0.10	0.37	0.65	1.13
ky19	-0.04	-0.07	0.03	0.22	0.34	0.35
ky20	0.03	0.06	0.21	0.14	0.22	0.23
ky21	0.17	0.05	0.24	0.20	0.14	0.13

Covariance Matrix

	ky19	ky20	ky21
ky19	1.25		
ky20	0.22	1.08	
ky21	0.08	0.60	1.06

Number of Iterations = 64

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$ky1 = 1.00*y1, \text{ Errorvar.} = 0.83, R^2 = 0.32$$

(0.089)
9.32

$ky2 = 0.18*y1$, Errorvar.= 1.84 , $R^2 = 0.0064$
(0.16) (0.16)
1.12 11.55

$ky4 = 1.42*y1$, Errorvar.= 0.34 , $R^2 = 0.69$
(0.22) (0.11)
6.38 3.22

$ky5 = 0.88*y1$, Errorvar.= 0.68 , $R^2 = 0.30$
(0.13) (0.072)
6.50 9.38

$ky8 = 0.23*y1$, Errorvar.= 0.89 , $R^2 = 0.021$
(0.11) (0.077)
2.07 11.50

$ky10 = 1.00*y2$, Errorvar.= 1.05 , $R^2 = 0.069$
(0.092)
11.42

$ky11 = 0.37*y1 - 0.062*y2$, Errorvar.= 0.88 , $R^2 = 0.057$
(0.10) (0.23) (0.077)
3.56 -0.26 11.43

$ky12 = 0.39*y2$, Errorvar.= 1.14 , $R^2 = 0.010$
(0.26) (0.099)
1.48 11.55

$ky13 = 0.81*y2$, Errorvar.= 1.15 , $R^2 = 0.043$
(0.26) (0.10)
3.17 11.46

$ky16 = 1.97*y2$, Errorvar.= 0.72 , $R^2 = 0.30$
(0.53) (0.070)
3.70 10.26

$ky17 = 3.25*y2$, Errorvar.= 0.28 , $R^2 = 0.74$
(0.84) (0.080)
3.85 3.56

$ky18 = 2.57*y2$, Errorvar.= 0.61 , $R^2 = 0.46$
(0.67) (0.072)
3.83 8.43

$ky19 = 1.27*y2 + 1.00*y3$, Errorvar.= 1.09 , $R^2 = 0.13$
(0.41) (0.097)
3.06 11.24

$ky20 = 8.25*y3$, Errorvar.= 0.031, $R^2 = 0.97$
(5.37) (0.34)
1.54 0.091

$ky21 = 4.69*y3$, Errorvar.= 0.72 , $R^2 = 0.32$
(2.63) (0.13)
1.78 5.71

Error Covariance for $ky5$ and $ky2 = -0.33$

(0.076)
-4.41

Error Covariance for ky11 and ky10 = 0.25
(0.061)
4.14

Error Covariance for ky12 and ky10 = 0.15
(0.062)
2.40

Error Covariance for ky12 and ky11 = 0.29
(0.062)
4.74

Error Covariance for ky13 and ky10 = 0.45
(0.073)
6.15

Error Covariance for ky13 and ky11 = 0.27
(0.062)
4.41

Structural Equations

y1 = - 0.0039*y, Errorvar.= 0.38 , R² = 0.00
(0.048) (0.093)
-0.081 4.12

y2 = 0.28*y, Errorvar.= 0.0010, R² = 0.99
(0.071)
3.90

y3 = 0.032*y, Errorvar.= 0.014 , R² = 0.069
(0.022) (0.017)
1.46 0.86

Correlation Matrix of Independent Variables

 y

 1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	y1	y2	y3	y
y1	0.38			
y2	0.00	0.08		
y3	0.00	0.01	0.02	
y	0.00	0.28	0.03	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 80
Minimum Fit Function Chi-Square = 143.67 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 132.84 (P = 0.00019)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 52.84
90 Percent Confidence Interval for NCP = (25.02 ; 88.55)

Minimum Fit Function Value = 0.54
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.20
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.093 ; 0.33)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.034 ; 0.064)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.50

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.79
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.69 ; 0.93)
ECVI for Saturated Model = 0.90
ECVI for Independence Model = 3.47

Chi-Square for Independence Model with 105 Degrees of Freedom = 900.64

Independence AIC = 930.64
Model AIC = 212.84
Saturated AIC = 240.00
Independence CAIC = 999.56
Model CAIC = 396.63
Saturated CAIC = 791.37

Normed Fit Index (NFI) = 0.84
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.89
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.64
Comparative Fit Index (CFI) = 0.92
Incremental Fit Index (IFI) = 0.92
Relative Fit Index (RFI) = 0.79

Critical N (CN) = 210.54

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.080
Standardized RMR = 0.068
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.91
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.63

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
ky8	y2	9.8	0.72

Time used: 0.016 Seconds