



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis>.

Received: 21 Agustus 2024, Revised: 26 Agustus 2024, Publish: 2 September 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Evaluasi Kepuasan Pelayanan Penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Menggunakan Model Kirkpatrick

Ija Darmana<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia, [ijadarmana.2012@gmail.com](mailto:ijadarmana.2012@gmail.com)

\*Corresponding Author: [ijadarmana.2012@gmail.com](mailto:ijadarmana.2012@gmail.com)

**Abstract:** *The ASEAN economic community opens up more opportunities for foreign workers to fill various positions and professions in Indonesia. Workforce readiness is needed, especially in the construction sector because this workforce contributes directly to the development of an area. The phenomenon that occurs, skilled technical personnel in Indonesia is relatively few, this will affect the mental attitude and work ethic in facing competition in the open market. The lack of skilled workers is due to the implementation service gap, has the program evaluation been carried out in institutions or professional associations? Based on this phenomenon, this research will produce recommendations on the evaluation results of the competency test program for technical personnel in the electricity construction service business, by applying the Kirkpatrick model. Based on Confirmatory Factor Analysis, the latent variable/endogenous construct: reaction has a construct reliability (CR) value of 0.893. The construct reliability (CR) value of the five latent variables/exogenous constructs: services, participants, committees, assessors, and consumption is greater than the cut off value of 0.7, so the indicators have good internal consistency. It can be concluded that the participants' satisfaction with the service has met the service standards provided by the Indonesian Electrical Professional Association of West Sumatra.*

**Keywords:** *Evaluation, Competency Test, Kirkpatrick.*

**Abstrak:** ASEAN economic community lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia. Kesiapan tenaga kerja sangat diperlukan terutama pada bidang konstruksi karena tenaga kerja ini berkontribusi langsung terhadap pengembangan suatu wilayah. Fenomena yang terjadi, tenaga teknik trampil di Indonesia relatif sedikit, ini akan mempengaruhi sikap mental dan etos kerja dalam menghadapi persaingan di pasar terbuka. Sedikitnya tenaga kerja trampil apakah dikarenakan pelayanannya pelaksanaan terjadi gap?, apakah evaluasi program sudah dilakukan di lembaga atau asosiasi profesi?. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini akan menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan, dengan menerapkan model Kirkpatrick. Berdasarkan analisa Confirmatory Factor Analysis

bahwa variabel laten/konstruk endogen: reaksi memiliki nilai construct reliability (CR) sebesar 0,893. Nilai construct reliability (CR) dari kelima variabel laten/konstruk eksogen: layanan, peserta, panitia, asesor, dan konsumsi tersebut besar dari cut off value 0,7 maka indikator-indikator memiliki konsistensi internal yang baik. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan peserta terhadap pelayanan telah memenuhi standar pelayanan yang diberikan oleh Asosiasi Profesionalis Elektrikal Indonesia Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Uji Kompetensi, Kirkpatrick.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi akan membawa dampak ganda, disatu sisi akan membuka kesempatan kerjasama yang seluas-luasnya antar negara dan disisi lain akan membawa persaingan yang semakin ketat dan tajam, dimana nantinya akan terjadi arus barang, jasa dan tenaga ahli yang melintas batas negara tanpa hambatan dalam rangka memenangkan persaingan di pasar terbuka. Dalam memasuki era globalisasi menghadapi suatu masa yang kritis karena masyarakat mengalami krisis kesempatan peluang kerja. Krisis kesempatan peluang kerja bisa menyebabkan krisis sosial, krisis ekonomi, krisis psikologi dan berbagai jenis krisis lainnya [1]. Undang Undang Nomor 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi serta peraturan pelaksanaannya, berfokus pada pekerjaan konstruksi, pengguna konstruksi, pengguna jasa, penyedia jasa, kontrak kerja konstruksi, kegagalan konstruksi, forum jasa konstruksi, perencana konstruksi, pelaksana konstruksi, dan pengawas konstruksi [2].

Fenomena globalisasi mempengaruhi dinamika masyarakat, dinamika tersebut mengubah sikap mental dan etos kerja tenaga teknik dalam rangka menghadapi persaingan di pasar terbuka. Globalisasi membawa empat ciri utama, yakni: dunia tanpa batas (Borderless World), kemajuan ilmu teknologi, kesadaran terhadap Hak Azazi Manusia (HAM) serta kewajiban asasi manusia dan masyarakat mega kompetisi. Adanya kekhawatiran dari dampak globalisasi adalah pada generasi muda Indonesia karena generasi muda yang masih mencari jati diri. Dalam menghadapi tantangan tersebut, peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif di semua sektor industri dan sektor jasa menjadi prioritas yang harus dilakukan, dengan mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, manajemen, sikap mental dan etos kerja yang tinggi. Pengembangan sumber daya manusia di sektor ketenagalistrikan berbasis kompetensi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, sejalan dengan Pasal 21 Ayat 9 Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 2005 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1989 tentang Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik, menyatakan bahwa: "Setiap tenaga teknik yang bekerja dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi", dan hal ini sudah sejalan dengan Pasal 18 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [3]. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga teknik tersebut adalah untuk meningkatkan daya saing tenaga teknik kita di tingkat internasional. Menurut Pasal 44 Ayat 6 Undang-Undang Nomor 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan menyatakan setiap tenaga teknik dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi. Sertifikasi keterampilan kerja jasa konstruksi dapat dilakukan oleh asosiasi profesi atau institusi pendidikan dan program uji kompetensi yang mempunyai badan sertifikasi keterampilan dan telah mendapat akreditasi dari Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional [4].

Kompetensi menurut Jonathan Winterton (2005) didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada KSA (knowledge, skills and attitudes) yang dipersyaratkan bagi pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya [5] [6]. Pengakuan kompetensi kerja diperoleh setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Menurut

Gangani (2006) kompetensi dalam dunia kerja dapat dijabarkan kedalam tiga kelompok besar: (1) Kompetensi dasar (fundamental competencies) yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pekerja lintas bidang; (2) Kompetensi fungsional (functional competencies) yaitu kompetensi yang mengantarkan seorang pekerja mampu melaksanakan tugasnya sekarang dengan efektif; dan (3) Kompetensi personal (personal competencies) yaitu kompetensi yang mendukung pencapaian tujuan individual dan mempersiapkan dirinya mencapai level pekerjaan yang lebih tinggi atau masa depan [7]

Guswandi (2022), tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan motivasi kerja [8]

Menurut Handoko (2004) memberikan pengertian bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.” Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang sumber daya manusia [9], [10].

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Keselamatan (Gulkarmat) DKI Jakarta menyebutkan dalam lima tahun terakhir sejak 2018 sampai Agustus 2022, ada 8.004 peristiwa kebakaran di Ibu Kota. Berdasarkan data dari dinas, penyebab kebakaran selama lima tahun terakhir di Ibu Kota adalah korsleting listrik atau arus pendek sebanyak 4.829 kejadian atau 60 persen (Kompas.com). Selain itu, kualitas peralatan yang tidak sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bahkan kerap ditemukan pencurian listrik juga jadi penyebab terjadinya hubung singkat (arus pendek). Hubung singkat terjadi diduga karena penggunaan kabel yang tidak sesuai yang dikerjakan oleh oknum tenaga teknik. Penggunaan ketidaksesuaian kabel dalam jangka waktu yang lama akan menyebabkan kabel menjadi panas, sehingga akan merusak isolasi kabel. Rusaknya isolasi kabel akan menyebabkan percikan api yang apabila tidak ditangani dengan cepat dan jika dibiarkan akan terbakar. Meskipun kabel yang digunakan pada instalasi listrik sudah sesuai dengan peralatan listrik yang digunakan, penggunaan peralatan listrik dengan daya listrik besar yang dihubungkan bersamaan dengan peralatan lainnya pada satu kotak kontak juga akan menyebabkan hubung singkat dan terjadi korsleting listrik.

Asosiasi Profesionalis Elektrikal Indonesia (APEI) Sumatera Barat lahir dari substantif Pasal 9 Undang-Undang Nomor 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, diantaranya yang berbunyi setiap badan usaha pelaku usaha jasa konstruksi, harus memiliki Penanggung Jawab Teknik (PJT) yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Keahlian (SKA) dan atau Sertifikat Keterampilan (SKT) [2]. Asosiasi profesionalis elektrikal Indonesia memiliki tantangan tersendiri guna meningkatkan masyarakat profesional di bidang elektrikal dan mekanikal. Apalagi menciptakan anggota yang mampu mendarmabaktikan keahlian atau

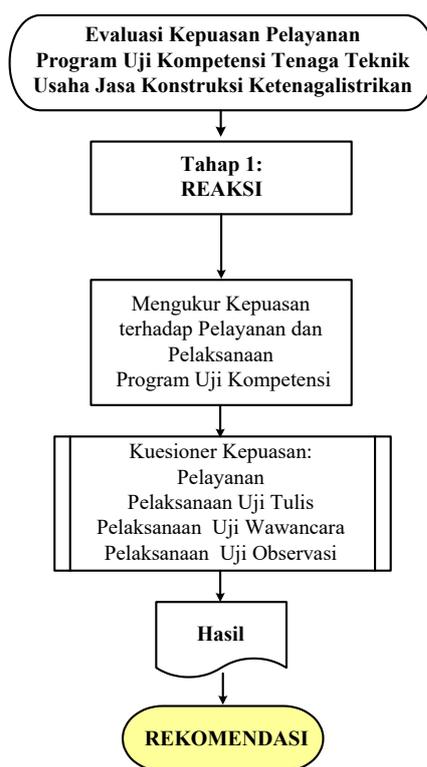
ketrampilannya bagi kepentingan bangsa, negara, dan kemanusiaan. Kalimat yang cukup sederhana, namun kenyataannya itu bukanlah hal yang mudah direalisasikan. Apa yang dilakukan APEI ini tak lain guna menciptakan iklim pembangunan dan pengelolaan sarana elektrikal tanah air oleh tenaga kerja bangsa Indonesia sendiri.

Evaluasi empat tahap menurut Kirkpatrick, pada evaluasi tahap satu (reaksi) akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (formative). Model Kirkpatrick dibangun atas empat tingkatan evaluasi (four levels of evaluation). Pada setiap tingkatan evaluasi didasari atau dibangun dari tingkatan sebelumnya. Menurut Kirkpatrick evaluasi harus selalu dimulai dari level pertama reaksi (reaction) [11]. Tahap kesatu: reaksi. Reaksi peserta merupakan tingkat kepuasan terhadap pelayanan, kepuasan terhadap informasi kelengkapan persyaratan peserta dan kepuasan penyelenggaraan program uji kompetensi yang seharusnya sudah terlaksana dengan efektif, namun kenyataannya belum efektif. Pada pelaksanaan program uji kompetensi terdapat permasalahan dimana adanya tenaga teknik yang belum mendapat informasi yang jelas tentang pelaksanaan program uji kompetensi dan belum terpenuhinya tingkat kepuasan pelaksanaan program uji kompetensi yang mereka ikuti. Kepuasan pelayanan merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan. Reaksi peserta terhadap tingkat kepuasan pelayan program uji kompetensi tenaga teknik merupakan keadaan emosional yang menyenangkan peserta dalam pelaksanaan uji kompetensi. Peserta uji kompetensi yang mendapatkan kepuasan pelayanan yang baik biasanya akan mempengaruhi pada tahap uji kompetensi berikutnya.

Alasan penerapan model Kirkpatrick dalam penelitian ini adalah: 1) Program uji kompetensi termasuk kategori program short term, 2) Model Kirkpatrick banyak digunakan dalam penelitian-penelitian evaluasi program uji kompetensi atau pendidikan sejenis diklat, dan 3) Model Kirkpatrick telah teruji keefektifannya untuk digunakan dalam mengevaluasi program. Penelitian evaluasi program uji kompetensi dilakukan karena beberapa alasan, diantaranya: (1) Belum efektifnya evaluasi program yang ada apabila evaluasi diimplementasikan pada program uji kompetensi; (2) Mengukur efektifitas dan efisiensi program uji kompetensi; dan (3) Keputusan mengenai program uji kompetensi: a) Program uji kompetensi diteruskan, b) Program uji kompetensi dilaksanakan di tempat lain, c) Program uji kompetensi dirubah, d) Program uji kompetensi dihentikan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penulis mengangkat judul penelitian “Evaluasi Kepuasan Pelayanan Penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Menggunakan Model Kirkpatrick”.

**Gambar 1. Proses Evaluasi Kepuasan Pelayan Program Uji Kompetensi Tenaga Teknik**



[Sumber: Ija Darmana] [12]

## METODE

Evaluasi Kepuasan Pelayanan Penyelenggaraan Uji Kompetensi Tenaga Teknik Usaha Jasa Konstruksi Menggunakan Model Kirkpatrick. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Usaha bidang kontraktor listrik di Sumatera Barat yang telah melaksanakan Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh Asosiasi Profesionalis Elektrikal dan Mekanikal Indonesia. Penentuan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan: 1) kemudahan akses informasi; 2) peneliti sebagai pengurus dan asesor pada asosiasi tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan dari hasil kuesioner dan data digeneralisasikan. Metode ini digunakan untuk mengetahui perilaku hubungan sebab akibat terhadap suatu populasi tertentu untuk menguji sebuah hipotesis. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui wawancara terhadap direktur perusahaan, dan melalui kuesioner terhadap tenaga teknik yang telah mengikuti uji kompetensi (responden) yang telah ditentukan. Data sekunder dikumpulkan dengan menelaah kembali laporan-laporan tertulis berupa dokumen atau arsip yang ada kaitannya dengan masalah pokok yang dibahas, serta sumber-sumber lain berupa literatur tentang pengembangan sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan responden atau sampel diambil dari populasi yang telah mengikuti ujian kompetensi sebanyak 47 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kepuasan pelayanan penyelenggaraan program uji kompetensi yang dikembangkan seperti pada Tabel 1

**Tabel 1. Evaluasi Kepuasan Pelayanan Penyelenggaraan Program Uji Kompetensi**

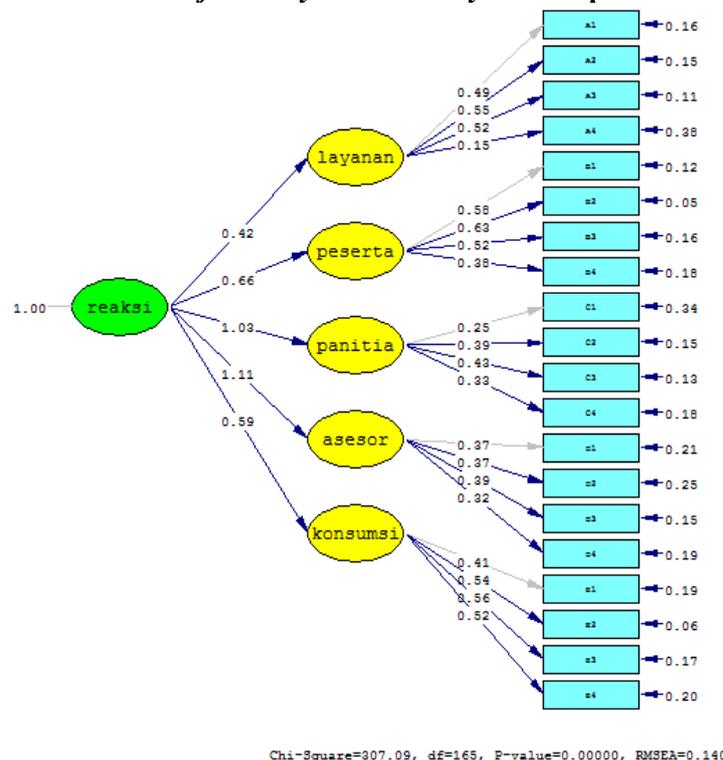
Tahap	Evaluasi
Tahap-1: Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap:

1. Pelayanan, dan Pelaksanaan pembekalan
2. Pelaksanaan Uji Tulis, Uji Wawancara, dan Uji Observasi

[Sumber: Ija Darmana][12]

### Tahap Reaksi

**Gambar 2. Confirmatory Factor Analysis Tahap Reaksi**



[Sumber: Ija Darmana][12]

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, responden atau sampel diambil dari populasi yang telah mengikuti ujian kompetensi sebanyak (47 responden). Penentuan sampel menggunakan metode atau persamaan Slovin, dari 47 anggota populasi, 42 responden ditetapkan sebagai sampel. Untuk mengkonfirmasi atau menguji *variabel laten/konstrak endogen: reaksi* digunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) seperti pada Gambar 2. CFA bisa dikatakan memiliki dua focus kajian yaitu : (1) apakah indikator-indikator yang dikonsepsikan secara unidimensional, tepat, dan konsisten; (2) indikator-indikator apa yang dominan membentuk konstruk yang diteliti. Untuk mengkonfirmasi atau menguji model evaluasi program uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan menggunakan software LISREL versi 88 [13].

Gambar 2 terdiri dari variabel indikator/manifest eksogen: (A1-A4), (B1-B4), (C1-C4), (D1-D4), dan (E1-E4). Variabel laten/ faktor/konstrak eksogen: layanan, peserta, panitia, asesor, dan konsumsi. Variabel laten/faktor/konstrak endogen: reaksi. Dari hasil CFA (estimates) diatas, dimana tahap-1: kepuasan sudah memenuhi syarat, karena: Hasil *Chi-Square/df* = 307,09 / 165 = 1,8612 hasil ini kecil dari 2 (memenuhi syarat) dan nilai P-Value = 0,00000 < dari 5% (0,05).

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel laten/konstrak endogen: reaksi memiliki nilai *construct reliability* (CR) sebesar 0,893. Nilai *construct reliability* (CR) dari kelima variabel laten/ konstruk eksogen: layanan, peserta, panitia, asesor, dan konsumsi

tersebut besar dari *cut off value* 0,7 maka indikator-indikator memiliki konsistensi internal yang baik.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel laten/konstruksi endogen: reaksi memiliki nilai *variance extracted* (VE) sebesar 0,624. Nilai VE yang di peroleh lebih kecil dibandingkan dengan nilai *construct reliability* (CR). Oleh karena kelima variabel memperoleh nilai *variance extracted* (VE) > dari 0,5 maka varians yang diekstraksi dari indikator lebih besar untuk pembentukan variabel laten. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas pada konstruk tahap-1: reaksi telah terpenuhi.

Berdasarkan analisa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dapat disimpulkan bahwa kepuasan peserta terhadap pelayanan telah memenuhi standar pelayanan yang diberikan oleh Asosiasi Profesionalis Elektrikal Mekanikal Indonesia (APEI) Sumatera Barat.

## KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan, melalui proses pengumpulan dan analisis data, maka dapat dikemukakan simpulan bahwa evaluasi program uji kompetensi tahap reaksi, dimana tingkat kepuasan pelayanan dikembangkan menjadi empat sub variabel, yakni: tingkat kepuasan pelayanan, tingkat kepuasan pelaksanaan uji tulis, tingkat kepuasan pelaksanaan uji wawancara, dan tingkat kepuasan pelaksanaan uji observasi. Hasil kepuasan terhadap penyelenggaraan uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan, berdasarkan analisa *Confirmatory Factor Analysis* disimpulkan bahwa tahap-1 reaksi telah memenuhi syarat berdasarkan teori evaluasi Kirkpatrick dan dapat dipercaya.

Hasil penelitian mengenai variabel kepuasan terhadap penyelenggaraan uji kompetensi berdasarkan fenomena dimana belum terpenuhinya kepuasan pelayanan peserta terhadap penyelenggaraan uji kompetensi tenaga teknik usaha jasa konstruksi ketenagalistrikan ternyata terbantahkan. Sembilan variabel kepuasan pelayanan yang diuji seluruhnya diterima atau valid dan hasil analisa 4,14 kategori puas. Berdasarkan pada hasil penelitian, bahwa pelayanan dan pelaksanaan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan peserta uji kompetensi.

## REFERENSI

- Peraturan Presiden RI No. 32, Master Plan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia, vol. 32. 2011.
- Undang-Undang, Undang Undang Nomor: 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, no. 1. 1999, pp. 1–49.
- Undang-Undang, UU RI N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, no. 13. 2003.
- LPJKN, Keputusan Dewan Pengurus Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor: 113 /KPTS/LPJK/D/IX/2004 tentang Pedoman Sertifikasi dan Registrasi Keterampilan Kerja Jasa Konstruksi. 2004.
- F. D. Le Deist and J. Winterton, “What is competence?,” *Human Resource Development International*, vol. 8, no. 1, pp. 27–46, 2005, doi: 10.1080/1367886042000338227.
- J. Winterton, F. Delamare-Le Deist, and E. Stringfellow, *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype*, no. January. 2005. doi: 10.1080/1367886042000338227.
- G. N. M. R. A. B. Noordeen Gangani, “A Competency-Based Human Resource Development Strategy,” *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, vol. 19, no. 1, pp. 127–140, 2006.
- Udi Iswadi, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan,” 2022. [Online]. Available:

[http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/22652/2/A012191041\\_tesis\\_25-10-2022%201-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/22652/2/A012191041_tesis_25-10-2022%201-2.pdf)

- T. Hani Handoko, Pengantar Manajemen, 1st ed. Yogyakarta: BPFE, 2004.
- Y. J. Purnomo, S. E. Mm, S. E. Clma Budi Harto, and M. Andina Dwijayanti, Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021st ed. Batam: Percetakan Cendikia Mulia Mandiri, 2021.
- D. L. K. and J. D. Kirkpatrick, Evaluating Training Programs. 2006.
- I. Darmana, N. Jalinus, Ganefri, and Sukardi, "Identification of Implementation Program of Electricity Competency," in MATEC Web of Conferences, 2018. doi: 10.1051/mateconf/201824805005.
- D. Joreskog, J.G and Sorborn, Lisrel 8: Structural Equation Modeling with The Simplis Command Language. Chicago, SSI Inc, 1993.