

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian**

Pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI yang beralamat Jl. Lapangan Banteng Jakarta Pusat tempat dilaksanakannya penelitian dan yang menjadi objek penelitian ini yakni Aparatur Sipil Negara (ASN) yang belum menjabat sebagai fungsional tertentu.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan desain eksplanasi (*ekxplanatory research*) yang bertujuan untuk dari uji hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 2011). Data primer dilakukan melalui pengumpulan data yang didapat berdasarkan penyebaran kuesioner memakai *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan metode yang meminjam korelasi dari variabel antara faktor-faktor resiko dengan dampak, menggunakan suatu metode, observasi dalam pengumpulan data pada waktu tertentu (Notoatmodjo, 2002). Bernard Roser 198 dalam Ibnu Hadjar (1996), mengatakan bahwa *cross sectional* adalah strategi yang sifatnya sejenak atau sesaat dalam waktu tertentu. Selain itu, dalam penelitian juga menggunakan data sekunder yang diperoleh langsung dikantor Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI yang menjadi tempat penelitian, dan dari literature, jurnal dan sumber lainnya yang terkait.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan subjek ataupun objek yang mempunyai kriteria tertentu untuk dijadikan pertimbangan peneliti dan selanjutnya dipergunakan untuk mengambil kesimpulan dari hasil penelitian (Sugiyono, 2010). Menurut Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan populasi sebagai: *"the access organization of people, occasion or matters of hobby that researcher wishes to investigative"*, memiliki arti keseluruhan atas sekelompok orang, peristiwa atau perihal yang menarik perhatian penelitian untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, populasi bisa didefinisikan seperti sekumpulan nilai dari beberapa elemen atau kelompok individu yang memiliki kesamaan karakteristik yang telah ditentukan sebagai pedoman bagi penelitian. Dalam ulasan ini populasinya yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai fungsional tertentu di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI Jakarta yang disajikan dalam tabel 3.1 berikut ini:

*Tabel 3.1 Tabel Populasi Penelitian*

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1.	Jabatan Administrasi Pengawas (Es. IV)	82
2.	Jabatan Administrasi Pelaksana (JFU)	343
<b>TOTAL</b>		<b>425</b>

*(Sumber: Data Simpeg Kementerian Agama RI 2019)*

### 3.3.2 Sampel

Sampel didefinisikan sebagai subkelompok atau area terkecil dari jumlah populasi sebagai perwakilan ciri yang menjadi kriteria yang diperlukan untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2012). Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak, maka penelitian tidak mungkin menggunakan semua populasi tersebut. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian yang dipergunakan untuk penelitian yaitu *Stratified Random Sampling*, dimana mencakup pembagian menjadi subkelas dengan perbedaan dan yang variance yang menonjol.

Menurut Irawan (1999: 183) Jika populasi jumlahnya maksimal hanya 100, sangat dianjurkan agar penelitian menggunakan semua populasi tersebut untuk sampel. Namun, jika populasi yang dipergunakan ternyata jumlahnya diatas dari 100 sampel minimal yang terbaik untuk dipakai adalah 25 sampai 30% dari jumlah populasi. Dalam penelitian ini perhitungan untuk menentukan jumlah sampel yakni sebesar 25% dari jumlah populasi dengan perhitungan sebagai berikut:  $25\% \times 425 = 106$  orang. Untuk lebih detailnya disajikan dalam tabel 3.2 berikut ini:

*Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian*

No.	Populasi Penelitian	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	Jabatan Administrasi Pengawas (Es. IV)	82	$82/425 \times 106 = 20,45$	20
2.	Jabatan Administrasi Pelaksana (JFU)	343	$343/425 \times 106 = 85,55$	86
<b>TOTAL</b>		<b>425</b>		<b>106</b>

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh sampel sebanyak 106 ASN yang merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai fungsional tertentu pada Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian dibutuhkan sebuah teknik yang tepat supaya data penelitian yang didapat nantinya adalah data penelitian yang valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk melanjutkan penelitian. Oleh karena itu, peneliti dapat memilih bagaimana teknik yang paling tepat untuk dipergunakan

1. Kuesioner. Teknik pengumpulan data pertama yang dilakukan adalah dengan memberikan angket kuesioner kepada responden yakni ASN yang merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai fungsional tertentu pada Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI. Angket kuesioner yang diberikan untuk dijawab oleh responden berisi pernyataan tertutup dan berstruktur yang didasarkan atas variabel penelitian dan responden hanya perlu memberikan lima alternatif jawaban berdasarkan skala *Likert* yang disajikan dalam tabel 3.3. berikut ini:

*Tabel 3.3 Skala Likert*

Skala Likert				
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

*Sumber: Cheung & Vogel (2013)*

2. Dokumentasi. Teknik pengumpulan data kedua yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yakni mencatat semua dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal dan buku-buku referensi sebagai data pendukung.
3. Wawancara. Wawancara menjadi teknik pengumpulan data yang ikut dipergunakan dalam penelitian ini, dimana dalam wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai telah menduduki jabatan fungsional tertentu dan Pejabat yang ahli dibidang Kepegawaian untuk memperoleh data sekunder (data pendukung) sebagai konfirmasi terhadap hasil penelitian. Wawancara yang dilaksanakan adalah wawancara yang tidak terstruktur berupa wawancara lepas untuk menyakan permasalahan penelitian secara garis besar.

### **3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 59). Terdapat tiga jenis variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Variabel bebas (independen) yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan pengembangan Karier ( $X_2$ ).
1. Variabel terikat (dependen) yaitu minat pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu ( $Y$ )
2. Variabel memediasi (intervening) yaitu kompensasi ( $Z$ ).

Operasionalisi variabel dalam penelitian ini secara rinci disajikan pada tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Referensi
<p><b>Minat Pegawai</b></p> <p><i>“Bagian dari keinginan untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan dimana menuntun seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan</li> <li>2. Perasan senang</li> <li>3. Perhatian</li> <li>4. Ketertarikan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ingin tahu</li> <li>▪ Dihargai</li> <li>▪ Harapan lebih baik</li> <li>▪ Ikut terlibat</li> <li>▪ Jaminan.</li> </ul>	Hidayat, 2013
<p><b>Kompensasi</b></p> <p><i>“Beban yang dikeluarkan oleh perusahaan / organisasi kepada pegawai, dimana perusahaan mengharapkan mendapat imbalan dalam bentuk prestasi kerja yang optimal”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finansial</li> <li>2. Non Finansial</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gaji</li> <li>▪ Intensif</li> <li>▪ Tunjangan</li> <li>▪ Penghargaan</li> </ul>	Widodo, 2015 Hasibuan, 2014 Simamora, 2015
<p><b>Kompetensi</b></p> <p><i>”Kemampuan, pengetahuan ataupun semua aspek yang dimiliki oleh individu untu dapat bersaing khususnya dalam dunia kerja”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Konsep diri dan nilai</li> <li>4. Sifat</li> <li>5. Motif</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pendidikan</li> <li>▪ Pengalaman</li> <li>▪ Kemampuan mengarahkan</li> <li>▪ Bekerjasama</li> <li>▪ Mengendalikan emosi</li> </ul>	Zainal, Ramly, Mutis dan Arafah, 2014 Sudarmoto, 2015 PP No 11/2017 Wibowo, 2016
<p><b>Pengembangan Karier</b></p> <p><i>“Pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang – orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fase Perencanaan</li> <li>2. Fase Pengembangan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemilihan jalur karier sesuai kemampuan</li> <li>▪ Konseling karier</li> <li>▪ Informasi karier</li> <li>▪ Rotasi Pegawai (Mutasi/promosi)</li> </ul>	Sudarmoto, 2015 BKN, 2003 Nawawi, 2011 PP No.11/2017

Sumber: Variabel, dimensi dan indikator diadaptasi dari beberapa pendapat ahli, dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

### 3.5.1 Variabel Minat Pegawai Pada Jabatan Fungsional Tertentu (Y)

Definisi konseptual minat adalah dorongan yang ditimbulkan oleh keinginan individu setelah melihat, mengamati, membandingkan dan memikirkan kebutuhan yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengukuran minat akan dilakukan pada 106 ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI yang terdiri dari jabatan Administrasi Pengawas sebanyak 20 orang dan jabatan Administrasi Pelaksana sebanyak 86 orang. Dimana ASN tersebut merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai jabatan fungsional tertentu. Indikator dan pernyataan kuesioner untuk variabel minat disajikan dalam tabel 3.5 berikut ini:

*Tabel 3.5 Kisi – Kisi Minat Pegawai Pada JFT*

Variabel	Sub Variabel / Indikator	Kuesioner
MINAT	Keinginan	Saya ingin menjadi jabatan fungsional tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan saya
		Saya ingin menjadi jabatan fungsional tertentu karena sesuai dengan kompetensi saya
		Saya ingin menjadi jabatan fungsional tertentu, apabila ada formasi
	Perasaan Senang	Saya ingin menjadi jabatan fungsional tertentu, karena job grade-nya lebih tinggi dari jabfung umum
		Saya senang dengan jabatan fungsional tertentu, karena berhubungan langsung dengan pelayanan
		Saya senang dengan jabatan fungsional tertentu yang berhubungan dengan hobi .....*) Contoh: JFT Arsiparis, JFT Barjas, JFT Perencanaan, dsb.
	Perhatian	Saya sering memperhatikan jabatan fungsional tertentu yang ada disekitar saya untuk mengetahui cara memenuhi angka kredit
		Saya suka memperhatikan dan mempelajari berbagai kebijakan yang terkait tentang jabatan fungsional tertentu
		Saya suka memperhatikan dan mempelajari jabatan fungsional tertentu yang ada saat ini, untuk memperkirakan pengembangan karier kedepan

	Ketertarikan	Saya sangat tertarik pada jabatan fungsional, karena ada leveling seperti jabatan struktural
		Saya sangat tertarik pada jabatan fungsional tertentu karena ada intensif berupa tunjangan perbaikan pengahsilan yang lebih besar dari jabatan fungsional umum
		Saya sangat tertarik pada jabatan fungsional tertentu karena merupakan jabatan karier yang menarik
		Saya tertarik dengan jabatan fungsional tertentu, karena merupakan keahlian khusus yang tidak semua pegawai dapat memahaminya
		Saya tertarik dengan jabatan fungsional tertentu karena kenaikan jabatan dan pangkatnya lebih cepat dari jabfung umum jika angka kredit telah terpenuhi
		Saya tertarik dengan jabatan fungsional tertentu karena ada angka kredit yang harus dipenuhi sehingga lebih kompetitif dan jelas pencapaiannya

*Sumber: Variabel, dimensi dan indikator Minat Pegawai pada Jabatan Fungsional Tertentu diadaptasi dari 1 pendapat ahli, dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Hidayat (2013).*

### 3.5.2 Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Definisi konseptual kompetensi adalah dorongan yang ditimbulkan oleh keinginan individu setelah melihat, mengamati, membandingkan dan memikirkan kebutuhan yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengukuran kompetensi akan dilakukan pada 106 ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI yang terdiri dari jabatan Administrasi Pengawas sebanyak 20 orang dan jabatan Administrasi Pelaksana sebanyak 86 orang. Dimana ASN tersebut merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai jabatan fungsional tertentu. Indikator dan pernyataan kuesioner untuk variabel kompetensi disajikan dalam tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6 Kisi – Kisi Kompetensi

Variabel	Sub Variabel / Indikator	Kuesioner	
<b>KOMPETENSI</b>	Pengetahuan	Menempatkan ASN sesuai kualifikasi pendidikan dan pengetahuan mereka.	
		Mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	
	Keterampilan	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	
		Dapat bekerjasama dengan tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.	
		Mampu berkreaitivitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	
	Konsep Diri dan Nilai – Nilai	Mengikuti seminar atau diklat	
		Berdiskusi mengenai hal – hal yang penting tentang pekerjaan dengan rekan kerja	
		Dapat mengarahkan rekan kerja dalam melaksanakan tugas	
		Memiliki empati terhadap keadaan rekan kerja	
	Karakteristik Pribadi	Cepat beradaptasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	
		Mampu mengendalikan emosi diri ketika ada tantangan atau penolakan dari luar.	
		Mempunyai keyakinan terhadap kemampuan yang saya miliki	
		Dapat bekerja secara efektif	
			Mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi

*Sumber: Variabel, dimensi dan indikator stress kerja (job stress) diadaptasi dari 3 pendapat ahli, dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Veithzal et al. (2014), Sudarmanto (2015), Wibowo (2016) dan PP No 11/2017*

### 3.5.3 Variabel Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>)

Definisi konseptual pengembangan karier adalah dorongan yang ditimbulkan oleh keinginan individu setelah melihat, mengamati, membandingkan dan memikirkan kebutuhan yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengukuran pengembangan karier akan dilakukan pada 106 ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal

Kementerian Agama RI yang terdiri dari jabatan Administrasi Pengawas sebanyak 20 orang dan jabatan Administrasi Pelaksana sebanyak 86 orang. Dimana ASN tersebut merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai jabatan fungsional tertentu. Indikator dan pernyataan kuesioner untuk variabel pengembangan karier disajikan dalam tabel 3.7 berikut ini:

*Tabel 3.7 Kisi – Kisi Pengembangan Karier*

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel / Indikator</b>	<b>Kesioner</b>
<b>Pengembangan Karier</b>	Fase Perencanaan	Menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya
		Urutkan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan
		Beban kerja yang terima harus sesuai dengan tugas dan jabatan
		Membantu pegawai dalam menyesuaikan persyaratan karier internal mereka
		Memberikan dukungan materil dalam pengembangan karier
		Memberikan pelatihan yang sesuai untuk memperluas pegetahuan dan keterampilan untuk mendukung tugas dan jabatan
	Fase Pengarahan	Konseling karier on formal yang diberikan organisasi membantu pengembangan karier saya menjadi lebih baik
		Organisasi memberikan informasi informasi tentang karier secara jelas
		Organisasi memberikan kesempatan mengikuti pendidikan pengembangan karier
		Memberikan dukungan moril dalam pengembangan karier
		Adanya bimbingan dari atasan dan senior akan berpengaruh pada karier dimasa yang akan datang
	Fase Pengembangan	Saya tidak mengalami hambatan untuk kenaikan pangkat
		Promosi jabatan dikarenakan pengembangan organisasi memberikan peluang pegawai untuk berkarier
		Memberikan promosi sesuai dengan prestasi kinerja pegawai

		Memberikan kesempatan yang sama dan terbuka terhadap mekanisme promosi dalam suatu jabatan
		Sistem promosi yang dikembangkan di kantor sudah dilakukan secara terbuka dari level terendah sampai tertinggi.
		Sistem pengembangan karier/promosi jabatan ditempat saya berjalan sesuai dengan harapan saya
		Mutasi dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan minat pegawai
		Mutasi dilakukan sudah sesuai dengan kinerja pegawai dalam rangka pengembangan karier
		Memberikan pelatihan yang sesuai

*Sumber: Variabel, dimensi dan indikator Pengembangan Karier diadaptasi dari 4 pendapat ahli, dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sudarmoto (2015), BKN (2003), Nawawi (2011) dan PP No.11/2017*

#### **3.5.4 Variabel Kompensasi (Z)**

Definisi konseptual kompensasi adalah dorongan yang ditimbulkan oleh keinginan individu setelah melihat, mengamati, membandingkan dan memikirkan kebutuhan yang diinginkan. Dalam penelitian ini pengukuran kompensasi akan dilakukan pada 106 ASN di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI yang terdiri dari jabatan Administrasi Pengawas sebanyak 20 orang dan jabatan Administrasi Pelaksana sebanyak 86 orang. Dimana ASN tersebut merupakan pegawai yang belum menjabat sebagai jabatan fungsional tertentu. Indikator dan pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi disajikan dalam tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8 Kisi – Kisi Kompensasi

Variabel	Sub Variabel / Indikator	Kuesioner
<b>KOMPENSASI</b>	Kompensasi Finansial	Gaji yang diterima mencerminkan keadilan berdasarkan kemampuan, beban kerja dan resiko.
		Gaji yang didapatkan sekarang sudah cukup dan layak untuk memenuhi kebutuhan hidup
		Standarisasi gaji dan intensif yang diterapkan dilingkungan kerja sudah memuaskan berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja
		Intensif berupa tunjangan penambah penghasilan dari pemerintah yang diperoleh oleh ASN sudah disesuaikan dengan kinerja ASN sendiri.
		Tunjangan yang diterima meningkatkan semangat dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan
	Non Financial	Lingkungan kerja sangat mendukung pegawai dalam bekerja
		Saya sungguh – sungguh dalam bekerja karena menyukai pekerjaan ini
		Saya senang mengikuti pelatihan atau seminar yang mendukung pekerjaan dan pengembangan karier
		Atasan menghargai kualitas hasil kerja saya, sehingga saya bersemangat bekerja
		Saya mendapatkan pujian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan
		Saya mampu dapat menunjukkan prestasi melalui pekerjaan ini

*Sumber: Variabel, dimensi dan indikator stress kerja (job stress) diadaptasi dari 3 pendapat ahli, dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Widodo (2015), Hasibuan (2014) dan Simamora (2015)*

### 3.6 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dijabarkan seluruh data menjadi bentuk yang lebih kecil untuk mendapatkan data mana yang paling dominan. Setelah itu, dibandingkan bentuk data yang terbentuk dari yang satu dengan yang lainnya dan

setelahnya dibandingkan bentuk data-data tersebut secara menyeluruh (Misbahudin, 2013: 32).

### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2010: 2011), uji validitas dipergunakan untuk melihat apakah sah atau valid tidaknya suatu instrumen. Dalam melihat apakah instrumen penelitian tidak menyimpang dilihat dari tinggi rendahnya validasi instrumen.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Untuk mengukur suatu gejala atau peristiwa dapat dilakukan melalui uji reliabilitas. Uji reliabilitas dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas yang dipakai yakni *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dan suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* minimal adalah 0,7 (Ghozali, 2015).

## **3.7 *Structural Equation Modeling* (SEM)**

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Menurut Ghozali (2015) mendefinisikan bahwa SEM adalah salah satu metode yang dipakai untuk menyempurnakan penelitian yang menggunakan metode regresi. Analisis SEM dibagi dalam dua bentuk yakni *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). Metode penelitian dengan menggunakan PLS merupakan bentuk analisis yang sangat kuat karena dalam metode ini tidak banyak asumsi yang digunakan sebagai dasarnya. Didalam metode PLS merupakan pendekatan yang disebut *distribution free* artinya tidak ada asumsi data tertentu seperti data interval, kategori, nominal, dan rasio yang

digunakan (Ghozali, 2015). Alat uji statistik dalam analisis SEM dengan pendekatan PLS yaitu menggunakan *software SmartPLS 3.3.2*.

Analisis menggunakan PLS memerlukan beberapa operasi, yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model* atau *measurement model*)

Analisa *outer model* digunakan bahwa model dari output penelitian cocok untuk dijadikan pengukuran kevalidan dan dan reliabelitas data (Hussein (2015: 18). Analisa *outer model* diukur untuk mengetahui uji-uji sebagai berikut:

a) *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0.7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Ghozali (2016) nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* dalam penelitian ditentukan dengan menggunakan metode melalui perbandingan nilai yang diperoleh oleh *square root of average variance extracted (AVE)*.

c) *Composite reliability*

Asumsi yang dipergunakan adalah dengan mengukur nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

d) *Cronbach's Alpha*

Asumsi yang dipergunakan bahwa suatu variabel dalam penelitian dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* yang didapat mencapai angka diatas 0,7 (Ghozali, 2015).

e) *Significance of weights.*

Asumsi pengukuran jika nilai weight indikator formatif dengan konstruksinya berada pada angka yang signifikan.

f) *Multicollinearity.*

Asumsi pengukuran yang dipergunakan dengan menggunakan nilai VIF dengan ketentuan jika nilai VIF yang didapatkan oleh variabel penelitian berdasarkan hasil pengolahan data berada diantara 5-10 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang dipergunakan dalam penelitian terjadi *multicollinearity*.

2. *Inner Model*

Analisa *inner model* dibutuhkan dalam penelitian untuk mengetahui nilai R square yang didapatkan dari hasil pengolahan data apakah memenuhi kriteria yang telah ditentukan yakni apakah nilai pengaruh yang diperoleh antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang tinggi.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah langkah terakhir yang dipergunakan dalam penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dan untuk membandingkan atas hipotesis yang telah diberikan sebelumnya apakah sesuai atau tidak jawaban sementara yang diajukan setelah dilakukan pengujian. Dalam penelitian pengujian hipotesis yang dipergunakan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi 5 persen ( alpha 5%) nilai t-statistik yang dipakai yaitu 1,96. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$

diterima dan  $H_0$  di tolak apabila nilai t-statistik yang didapat lebih besar dari 1,96 dan untuk probabilitas  $H_a$  akan diterima apabila nilai signifikansi probabilitas yang diperoleh kurang dari 0,05 (Ghozali, 2015).