

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, serta penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini waktu penelitian dimulai sejak Agustus 2018 – Februari 2019.

Untuk memperoleh data guna penyusunan proposal, penulis mengambil tempat penelitian di PT. Carrefour Indonesia Cabang Taman Palem yang beralamat di Outer Ring Road Kamal Raya Cengkareng Jakarta Barat.

B. Desain Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis kausal. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat). Dalam hal ini untuk mengetahui kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Carrefour Indonesia Tahun 2018, dengan pengujian statistik guna mengetahui kepemimpinan, stres kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi variabel

Menurut Sugiyono (2016) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel terbagi menjadi dua yaitu: variabel *independent* (bebas) yaitu variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

Sedangkan variabel *dependent* (terikat) sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2014) Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu :

1) **Kinerja karyawan**

Gomes (2009) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas” (Fustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, 2009). Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Kinerja menurut Sudarmanto (2012) adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Mangkunegara (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

b. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2014) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) **Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin (2008:2015) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Meyer dan Allen (1991), dimensi dan indikator komitmen organisasi meliputi:

a) Dimensi *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Berniat menghabiskan sisa karir di organisasi ini
- 2) Menikmati membahas tentang organisasi dengan orang-orang di luar itu
- 3) Merasa seolah-olah masalah organisasi ini masalah sendiri
- 4) Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi

b) Dimensi *Continuance commitment*, hal ini berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian. Dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Akan sangat sulit untuk meninggalkan organisasi sekarang, bahkan jika ia ingin
 - 2) Terlalu banyak dalam hidupnya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekarang
 - 3) Sekarang tetap tinggal dengan organisasi karena masalah kebutuhan yang banyak
 - 4) Merasa memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini
 - 5) Salah satu konsekuensi serius bila meninggalkan organisasi ini karena tidak ada alternative lain yang tersedia
 - 6) Salah satu alasan utama terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan akan membutuhkan cukup pengorbanan pribadi
 - 7) Organisasi lain mungkin tidak akan memberikan manfaat yang sesuai seperti yang disini
- c) Dimensi *Normative commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya perasaan keterikatan karyawan untuk terus berada dalam organisasi, dengan didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas. Dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Salah satu alasan utama terus berada dalam organisasi ini adalah karena percaya loyalitas penting dan arena itu merasa rasa kewajiban moral untuk tetap
- 2) Jika mendapat tawaran lain untuk posisi yang lebih baik di tempat lain, tidak akan merasa itu tepat untuk meninggalkan organisasi
- 3) Percaya pada nilai kesetiaan kepada satu organisasi

2) Kepemimpinan Transaksional

Bass (dalam Yukl, 2010) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal yakni: pemimpin mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan; pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan imbalan; dan pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.

3) Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Manurung dan Ratnawati (2012), berpendapat bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti tetap penting. Secara lebih khusus stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan

apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2009), stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins (2014) dimensi dan indikator dari stres kerja meliputi:

a) Dimensi Gejala Fisik, dengan indikator sebagai berikut:

- (1) Meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas
- (2) Menaikkan tekanan darah
- (3) Menimbulkan sakit kepala dan sakit perut

b) Dimensi Gejala Psikologis, dengan indikator sebagai berikut:

- (1) Ketegangan kerja
- (2) Kejenuhan atau kebosanan kerja
- (3) Sikap menunda-nunda pekerjaan

c) Dimensi Gejala Perilaku, dengan indikator sebagai berikut:

- (1) Perubahan dalam tingkat produktifitas atau kinerja
- (2) Bicara yang tidak tenang
- (3) Kegelisahan

2. Operasionalisasi variabel

Berikut dibawah ini terdapat tabel mengenai penjelasan operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel 3.1.

Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan (<i>Quantity of work</i>)	1. Bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur organisasi.	Skala Ordinal
	2. Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of work</i>)	Mampu memberikan mutu pelayanan pada organisasi dengan baik	
	3. Pengetahuan mengenai pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>)	Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	
	4. Keaslian gagasan (<i>Creativity</i>)	Memiliki gagasan yang baru.	
	5. Bekerjasama (<i>Cooperative</i>)	Mampu bekerjasama dengan sesama anggota organisasi yang lain.	
	6. Kesadaran dan dapat dipercaya (<i>Dependability</i>)	Mampu bekerja dengan kesadaran penuh dan dapat dipercaya.	
	7. Semangat melaksanakan tugas baru (<i>Initiativ</i>)	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang bersifat baru dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi.	
	8. Kualitas pribadi (<i>Personal qualities</i>)	1. Mempunyai kepribadian yang santun 2. Bersikap ramah dan sopan terhadap orang lain.	

Sumber: Robbins & Judge (2015)

Tabel 3.2.

Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi (X1)	<i>Affective Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Berniat menghabiskan sisa karir di organisasi ini. b. Menikmati membahas tentang organisasi dengan orang-orang di luar itu. c. Merasa seolah-olah masalah organisasi ini masalah sendiri. d. Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi. 	Skala Ordinal
	<i>Continuance Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Akan sangat sulit untuk meninggalkan organisasi sekarang, bahkan jika ia ingin. b. Terlalu banyak dalam hidupnya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi sekarang. c. Sekarang tetap tinggal dengan organisasi karena masalah kebutuhan yang banyak. d. Merasa memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini 	

Lanjutan tabel 3.2 halaman 64

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi (X1)	<i>Continuance Commitment</i>	<p>e. Salah satu konsekuensi serius bila meninggalkan organisasi ini karena tidak ada alternative lain yang tersedia.</p> <p>f. Salah satu alasan utama terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan akan membutuhkan cukup pengorbanan pribadi.</p> <p>g. Organisasi lain mungkin tidak akan memberikan manfaat yang sesuai seperti yang di sini.</p>	Skala Ordinal
	<i>Normative Commitment</i>	<p>a. Salah satu alasan utama terus berada dalam organisasi ini karena percaya-loyalitas adalah penting dan karena itu merasa rasa kewajiban moral untuk tetap.</p> <p>b. Jika mendapat tawaran lain untuk posisi yang lebih baik di tempat lain, tidak akan merasa itu tepat untuk meninggalkan organisasi.</p> <p>c. Percaya pada nilai kesetiaan kepada satu organisasi.</p>	

Sumber: Meyer & Allen (1991)

Tabel 3.3.

Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan Transaksional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transaksional (X2)	<i>Cotigent Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan bersyarat atas kinerja yang bagus 2. Manajemen dengan Pengecualian (aktif) atas tindakan perbaikan 3. Manajemen dengan pengecualian (pasif) dilakukan hanya jika standard tidak tercapai 4. Kerja keras untuk memperoleh Penghargaan 	Skala Ordinal
	<i>Management by Exception Active</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bantuan sebagai balas jasa 2. Memantau kesalahan 3. Priotas utama 4. Mempunyai tujuan yang sama 5. Nilai kepemimpinan lebih utama 	
	<i>Management by Exception passive</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaikan kesalahan 2. Memenuhi target 3. Mempunyai tujuan utama 4. Perhatian pada kegagalan 5. Perhatian sebagai balas Jasa 	

Sumber: Robbins & Judge (2015)

Tabel 3.4.

Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X ₃)	Gejala Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Detak jantung dan tarikan nafas meningkat 2. Tekanan darah yang meningkat 3. Sakit kepala dan sakit perut 	Skala Ordinal
	Gejala Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketegangan kerja 2. Kelelahan atau kebosanan kerja 3. Sikap menunda-nunda pekerjaan 	
	Gejala Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan dalam tingkat produktifitas atau kinerja 2. Berbicara yang tidak tenang 3. Kegelisahan 	

Sumber: Robbins & Judge (2014)

D. Skala Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu:

Tabel 3.5.

Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi penelitian

Menurut sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan PT. Carrefour Indonesia Cabang Taman Palem dengan jumlah 50 orang.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan adalah sampel non probabilitas dengan sampling jenuh yang terdiri dari 50 responden, yaitu dengan cara mendatangi responden dan menanyakan apakah bersedia mengisi kuesioner yang kita bagikan atau tidak.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi ini yaitu menggunakan teknik survei. Sugiyono (2016) menyatakan metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Instrumen yang digunakan dalam mengambil data mengarah terhadap kuesioner. Kuesioner di distribusikan kepada masing-masing karyawan secara langsung saat kegiatan operasional perusahaan belum dimulai dan hasil kuesioner diambil sendiri ketika kegiatan operasional perusahaan telah selesai sehingga tidak mengganggu pekerjaan mereka. Pembagian kuesioner secara langsung oleh peneliti

itu sendiri, bertujuan untuk meminimalkan risiko tingkat tanggapan yang sangat rendah dan memperkecil kemungkinan responden lupa dengan kesediaan mereka untuk mengisi dan memberikan tanggapan mereka atau responden akan mengalami kesulitan untuk mengembalikan kuesioner kepada peneliti.

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono 2014).

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2014). Analisis deskriptif terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Deskripsi Responden

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang memberikan jawaban atas kuesioner dalam penelitian ini. Karakteristik

responden dilihat dari jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, jabatan, dan pendapatan.

b. Deskripsi Variabel

Metode analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan jawaban kuesioner responden dengan melihat rata-rata jawaban responden dan berapa banyak responden yang menjawab 5 (SS), 4 (S), 3 (N), 2 (TS), dan 1 (STS).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor item atau pernyataan

Y = Skor total dari skor itemnya

N = Banyaknya sampel dalam penelitian

Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel, dimana:

$r\text{-hitung} > r\text{-table}$ atau nilai $\text{sig } r < 0,05 \rightarrow \text{Valid}$

atau dapat dikatakan Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid

$r\text{-hitung} < r\text{-table}$ atau nilai $\text{sig } r > 0,05 \rightarrow \text{Tidak Valid}$

atau dapat dikatakan Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square (Smart PLS)* versi 3.0.

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan Teknik *Cronbach's Alpha*, dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{St} \right) \right]$$

Di mana :

r = Nilai Reliabilitas

k = jumlah item / butir pertanyaan atau banyaknya soal

S_i = Jumlah varians skor tiap-tiap butir (item)

S_t = Varians total

Pengujian dikatakan handal atau reliabel jika memenuhi syarat instrumen, apabila memiliki koefisien keadaan reliabilitas diatas 0,6.

Tabel 3.6.

Kriteria indeks koefisien reliabilitas

Interval	Kriteria
< 0,200	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Tinggi
0,800 - 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Arikunto (1996)

3. Analisis *Partial Least Square (PLS)*

a. Pengertian *Partial Least Square*

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan *component* atau *variance based Structural Equation Modeling (SEM)* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. *PLS (Partial Least Square)* adalah model alternative dari *covariance based SEM*. *PLS* dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014:7). Tujuan dari *PLS* adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

Ghozali (2014:7) menjelaskan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal multivariate, dan sample tidak harus besar: Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

b. Menguji Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghozali (2014) suatu indikator dikatakan mempunyai valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0.70, sedangkan loading factor 0.50 sampai 0.60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada loading factor dibawah 0.50 maka akan didrop model.

2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali 2014).

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai akar kuadrat *AVE* untuk setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan

konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Menilai validitas dari suatu konstruk dengan melihat nilai *AVE*, direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali 2014).

4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian *composite reliability* dan *cronbach alpha* bertujuan untuk menguji validitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0,60. Apabila seluruh nilai variabel lain memiliki nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* $\geq 0,7$ hal itu berarti bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini sudah konsisten (Ghozali, 2014:40).

c. Menguji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah menjabarkan dalam rerangka konseptual. Tahap pengujian terhadap model struktural (uji hipotesis) dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Nilai R-square

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Uji yang kedua dapat dilihat dari hasil *R-square*, menurut Chin (1998) untuk variabel laten endogen sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 dalam model *structural* mengidentifikasi bahwa model tersebut “kuat”, “moderat”, dan “lemah” pada model struktural.

2. **Goodness of Fit Model**

Pengujian *Goodness of fit* model struktural pada *inner* model menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. **Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)**

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *T-statistic* pada *algorithm bootstrapping* report nilai signifikansi *T-statistic* harus lebih dari 1.96.

Selain itu, penentuan signifikansi juga dapat ditentukan dengan membandingkan *p-value* dengan tingkat ketidakyakinan. Jika *p-value* lebih kecil dari alfa (α) 0.05; maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika *p-value* lebih besar dari alfa (α) 0.05; maka hipotesis ditolak.