

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Unit Analisis dan Ruang lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Polisi Wanita atau Sepolwan Lemdiklat Polri. Alamat tempat tersebut berada di Jalan Ciputat Raya No. 41 Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12310. Objek penelitian merupakan Anggota Polri yang bertugas pada satuan kerja di lingkungan Sepolwan Lemdiklat Polri tersebut.

Penyelenggaraan program pendidikan di Sepolwan dengan sekian banyak peserta didik, Sepolwan memiliki 106 Personil Polri yang terdiri dari berbagai tingkatan. Adapun latar belakang para personel yang bertugas di Sepolwan Lemdiklat Polri terdiri dari beberapa tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3 1
Personil Polri

POLRI		
No	Pangkat	Jumlah
1	AKBP	7
2	KOMPOL	14
3	AKP	15
4	IPTU	4
5	IPDA	21
6	AIPTU	2
7	AIPDA	1
8	BRIPKA	3
9	BRIGADIR	7
10	BRIPTU	11
11	BRIPDA	21
Jumlah Total		106

Sumber: SDM SEPOLWAN 2019

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada tingkat kepangkatan dan beban kerja para personel di Sepolwan Lemdiklat Polri belum sepenuhnya sesuai sehingga para personel masih sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Sumber daya manusia dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan aset yang sangat penting karena memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya anggota Polri harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Maka dari itu tugas seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam mengarahkan anggota untuk menjalankan tugas agar terarah dan berjalan dengan baik. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan anggota yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan anggotanya untuk menentukan sejauh mana anggota mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

Terdapat banyak cara dalam menentukan populasi dan sampel pada suatu penelitian. Dalam mendukung proses manajerial pada setiap tempat tersebut dibutuhkan jumlah pegawai yang cukup besar. Berdasarkan hal tersebut peneliti akan mendapatkan data seluruh karyawan yang bekerja dan aktif pada setiap instansi dari 106 populasi tersebut diambil sampel sebanyak 106 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan kepada seluruh anggota Polri, dimana dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berdasarkan jumlah pegawai serta tingkatan dari Anggota Polri. Pada studi ini data dikumpulkan pada rentang waktu Mei - Juli 2019. Jangka waktu tersebut digunakan untuk mengolah

data hasil penelitian dan melaksanakan survei. Responden diminta untuk mengisi langsung kuesioner yang telah dibagikan secara langsung serta dengan menggunakan formulir secara online untuk para anggota yang belum bisa ditemui secara langsung oleh peneliti.

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Menurut Sekaran dan Bougie (2013) mengatakan populasi sebagai : “ *the entry group of people, event or things of interest that researcher wishes to investigate*”, yang berarti keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang diinginkan peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kumpulan atau agregasi nilai dari seluruh elemen atau sekelompok individu yang memiliki kesamaan karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai sumber informasi suatu penelitian. Dalam studi ini populasinya adalah seluruh anggota Polri pada lingkungan Sepolwan Lemdiklat Polri.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sub kelompok atau bagian dari populasi yang karakteristik dapat diselidiki dan dianggap mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk populasi yang diinginkan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh atau sensus. Sugiyono (2010:124) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah dari populasi yakni 106 responden.

3.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*) PLS untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yaitu kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan dengan variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. Metode waktu pada penelitian ini menggunakan *cross-sectional* dimana penelitian dilakukan pada satu waktu dan satu kali, tidak ada follow up, untuk mencari hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini dikumpulkan pada rentang waktu Juni sampai Agustus 2019. Jangka waktu tersebut digunakan untuk mengidentifikasi masalah, menyusun instrument penelitian, dan melaksanakan survey. Responden pada penelitian ini merupakan populasi yang terdapat pada objek penelitian dengan sampel jenuh. Pada saat proses pengambilan data responden diminta untuk mengisi langsung kuesioner yang telah dibagikan secara langsung dan menggunakan formulir secara tertulis untuk yang bisa ditemui oleh peneliti dan dengan kuisisioner online untuk menjangkau lebih luas lagi lingkup penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi terdiri dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut terdiri dari variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*) serta ada variabel yang memediasi (*Intervening*) kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat beberapa dimensi dan di dalam dimensi terdapat beberapa indikator, kemudian tiap indikator tersebut diterjemahkan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, sehingga akan menjadi instrumen penelitian, pada setiap instrumen penelitian yang ada pada penelitian ini disusun berdasarkan atas referensi penelitian terdahulu.

Pada penelitian terdapat empat variabel yaitu kepemimpinan karismatik (*charismatic leader*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), pemberdayaan (*empowerment*), dan respek (*respect*). Berdasarkan hal tersebut pada setiap variabel penelitian terdapat beberapa dimensi dan indikator yang berdasarkan pendapat para ahli dan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

<i>Variabel</i>	Dimensi	Referensi
<i>Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leader)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi dan Artikulasi (Vision and Articulation). 2. Resiko pribadi (Personal risk). 3. Kepekaan pada Lingkungan (Environmental sensitivity). 4. Sensitive dengan kebutuhan bawahan (Sensitivity to follower needs). 5. Perilaku yang tidak konvensional (Unconventional behavior). 	Conger and Kanungo (1998)

<i>Pemberdayaan (Empowerment)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Kepercayaan 3. Percaya Diri 4. Kredibilitas 5. Akuntabilitas 6. Komunikasi 	Kahn (2007:54)
<i>Respek (Respect)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self Respect 2. Keseimbangan Rasio dan Emosi 3. Sensitif terhadap Kebutuhan dan Hak Orang Lain. 	Bratter, Bratter, & Bratter (Suyasa, 2010)
<i>Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran (Pay) 2. Pekerjaan (Job) 3. Kesempatan Promosi (Promotion opportunities) 4. Atasan (Supervisor) 5. Rekan kerja (Co-workers) 	Luthans (2006: 243)

3.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (Y)

A. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap situasi dan kondisi pada organisasinya, sikap tersebut muncul karena adanya hubungan antara penilaian antara pekerjaan dengan apa yang dipikirkan dan yang dirasakan dengan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam organisasi.

B. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut terdapat beberapa dimensi yang terdapat pada kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji / upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

C. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Tabel 3.3
Kisi Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kepuasan Kerja adalah sikap umum, baik itu sikap yang positif maupun yang negatif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya pada waktu tertentu.	Pembayaran (Pay)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan • Kecukupan
		Pekerjaan (Job)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pekerjaan • Pekerjaan yang menarik
		Kesempatan promosi (Promotion opportunities)	<ul style="list-style-type: none"> • Jenjang karir • Promosi
		Atasan (Supervisor)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Petunjuk
		Rekan kerja (Co-workers)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompeten • Tanggung jawab

Sumber: Variabel, Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja diadaptasi dari Luthans (2006), dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.4.2 Variabel Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leader*) X1

A. Definisi Konseptual

Kepemimpinan karismatik merupakan suatu gaya kepemimpinan yang mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasakan bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin tersebut adalah benar dan percaya bahwa mereka dapat memberi

kontribusi terhadap keberhasilan tersebut, dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja tinggi.

B. Definisi Operasional

Kepemimpinan karismatik merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam meyakinkan orang lain melalui charisma yang dimilikinya. Berdasarkan hal tersebut terdapat beberapa dimensi yang terdapat pada kepemimpinan karismatik diantaranya adalah visi dan artikulasi, resiko pribadi, kepekaan pada lingkungan, sensitif dengan kebutuhan bawahan dan perilaku yang tidak konvensional.

C. Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Karismatik

Tabel 3.4
Kisi Kisi Instrumen Kepemimpinan Karismatik

No	Variabel	Dimensi	Indikator
2.	Kepemimpinan Karismatik adalah suatu gaya kepemimpinan yang mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut.	Visi dan Artikulasi (Vision and Articulation).	<ul style="list-style-type: none"> • Inspiratif • Komunikasi • Visi dan Misi
		Risiko pribadi (Personal risk).	<ul style="list-style-type: none"> • Pengorbanan • Keterlibatan Pribadi
		Kepekaan pada Lingkungan (Environmental sensitivity).	<ul style="list-style-type: none"> • Mengenali hambatan • Kendala Sumber daya
		Sensitif dengan kebutuhan bawahan (Sensitivity to follower needs).	<ul style="list-style-type: none"> • Kepekaan • Kepedulian
		Perilaku yang tidak konvensional (Unconventional behavior).	<ul style="list-style-type: none"> • Tindakan • Perilaku

Sumber: Variabel, Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Karismatik diadaptasi dari Conger and Kanungo (1998), dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.4.3 Variabel Pemberdayaan (*Empowerment*) X2

A. Definisi Konseptual

Pemberdayaan pegawai, diharapkan motivasi pegawai meningkat, seiring dengan kesempatan untuk berkembang, tanggungjawab dan keterlibatan yang juga meningkat. Pemberdayaan merupakan bentuk memfasilitasi dan memotivasi perilaku dalam organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehingga dengan keterlibatan ini diharapkan menimbulkan perilaku yang baik dan menguntungkan bagi organisasi.

B. Definisi Operasional

Pemberdayaan karyawan merupakan sebuah proses yang terencana dan sistematis oleh manager untuk memberikan kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan yang terdiri dari beberapa komponen yaitu keinginan, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, akuntabilitas dan komunikasi.

C. Kisi-kisi Instrumen Pemberdayaan

Tabel 3.5
Kisi Kisi Instrumen Pemberdayaan

No	Variabel	Dimensi	Indikator
3.	Pemberdayaan adalah bentuk memfasilitasi dan memotivasi perilaku dalam organisasi untuk mencapai produktifitas yang tinggi.	Keinginan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan • Keterlibatan
		Kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi • Pelatihan

		Percaya Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Delegasi • Dorongan
		Kredibilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Partner Perusahaan • Inisiatif
		Akuntabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab • Feedback
		Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Langsung • Efektif dan Efisien

Sumber: Variabel, Dimensi dan Indikator Pemberdayaan diadaptasi dari Kahn (2007), dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.4.4 Variabel Respek (*Respect*) X3

A. Definisi Konseptual

Respek merupakan rasa hormat atau rasa kagum baik itu kepada diri sendiri maupun orang lain. Untuk meraih respek terhadap orang lain dan diri sendiri kita harus menjalin hubungan terlebih dahulu dan ada beberapa prinsip dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Meraih respek terhadap diri sendiri dan orang lain ada beberapa cara atau langkah-langkah yang dapat diambil atau hal-hal yang perlu diperhatikan.

B. Definisi Operasional

Dalam hal ini, dapat diinterpretasikan bahwa semakin individu melakukan tindakan-tindakan yang mencerminkan cinta kasih, kejujuran, dan kesederhanaan, semakin individu akan dihargai. Umumnya, individu lain akan respek kepada individu yang dengan tulus melakukan tindakan menolong orang lain, kepada individu yang konsisten dengan ucapan / perkataannya. Definisi operasional terdiri

dari Self Respect, Keseimbangan Rasio dan Emosi, serta Sensitif terhadap Kebutuhan dan Hak Orang Lain.

C. Kisi-kisi Instrumen Respek

Tabel 3.6
Kisi Kisi Instrumen Respek

No	Variabel	Dimensi	Indikator
4.	Respek adalah rasa hormat atau rasa kagum baik itu kepada diri sendiri maupun orang lain.	Self Respect	<ul style="list-style-type: none"> • Pikiran • Perasaan • Dihargai
		Keseimbangan Rasio dan Emosi	<ul style="list-style-type: none"> • Rasional • Pengambilan Keputusan • Aktualisasi • Keselarasan
		Sensitif terhadap Kebutuhan dan Hak Orang Lain	<ul style="list-style-type: none"> • Simpati • Empati • Membantu

Sumber: Variabel, Dimensi dan Indikator Respek diadaptasi dari Bratter, Bratter, & Bratter (Suyasa, 2010), dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.4.5 Jenis Instrumen

Pengukuran variabel-variabel pada penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert dimana setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Skala Likert

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
STS	TS	N	S	SS

3.5. Uji Instrumen

Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu dilakukan tahap persiapan diantaranya melaksanakan orientasi lapangan penelitian pendahuluan. Orientasi lapangan dilakukan antara lain untuk mengumpulkan bahan / informasi bagi penyusunan instrumen / alat ukur penelitian. Instrumen atau kuesioner tersebut perlu diuji terlebih dahulu kesahihan (*Validity*) dan keterandalannya (*Realibility*).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek yang diteliti.

Rumus yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

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

Di mana :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel (jawaban responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas ($n - 2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar Sanusi, 2013:77).

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel (r hitung \leq r tabel).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu dilakukan dengan jalan membelah dua skor masing-masing jumlah item, yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, yaitu :

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Keterangan :

r_{sb} = nilai realibilitas instrument

r_{pm} = nilai korelasi product moment

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika koefisien internal seluruh item (r hitung $>$ r tabel) pada tingkat signifikansi tertentu, maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r hitung \leq r tabel) pada tingkat signifikansi tertentu, maka item pertanyaan dikatakan tidak reliable.

3.6. Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Model*), menggunakan software SmartPLS versi 3.2 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Jogiyanto dan Abdillah (2009) PLS (Partial Least Square) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Menurut Latan dan Ghozali (2017), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas Operasionalisasi Variabel Penelitian atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis covariance based dengan component

based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Selanjutnya Jogiyanto dan Abdillah (2009) menyatakan analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

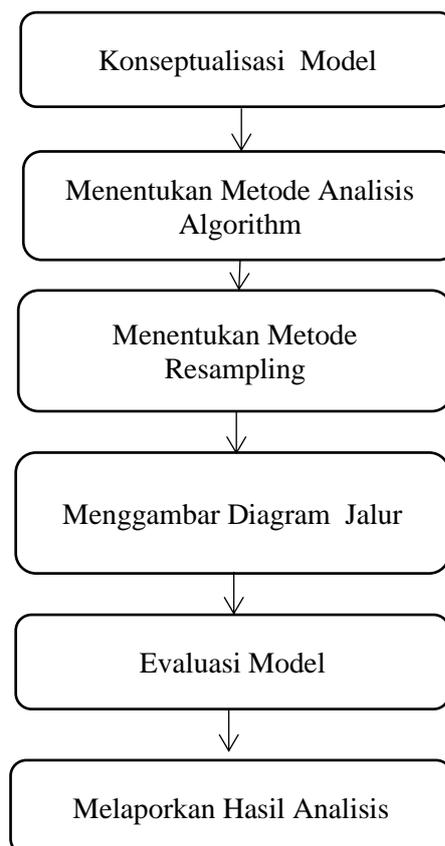
Lebih lanjut, Ghazali dalam Kalnadi (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel / korelasi antara konstruk-konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

PLS dapat mengestimasi model *causal-predictive* dengan kompleksitas tinggi, akan tetapi dengan permintaan asumsi yang rendah. Hal inilah yang menjadi masalah utama pada hampir sebagian besar riset ilmu sosial dan eksakta.

Berdasarkan uraian diatas, maka pendekatan PLS sangat tepat sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Tahapan analisis menggunakan PLS-SEM setidaknya harus melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metoda analisis *algorithm*, (3) menentukan metode *resampling*, (4) menggambar diagram jalur, (5) evaluasi model, dan (6) melaporkan hasil analisis PLS (Latan & Ghozali, 2017: 49).

Prosedur analisis data menggunakan metode PLS-SEM dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1
Tahapan Analisis Menggunakan PLS-SEM

Adapun langkah-langkah penggunaan PLS-SEM dalam analisis data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Konseptualisasi Model

Langkah pertama dalam analisis PLS-SEM adalah melakukan konseptualisasi model. Pada tahap ini peneliti harus mendefinisikan secara konseptual konstruk yang diteliti dan menentukan dimensionalitasnya untuk masing-masing konstruk tersebut serta indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah berbentuk formatif, refleksif atau kombinasi keduanya. Selanjutnya, arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan harus ditentukan dengan jelas apakah mempunyai pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), pengaruh *spurious* (*spurious effect*), ataukah mempunyai pengaruh interaksi/moderasi (*moderated effect*).

2) Menentukan Metode Analisis *Algorithm*

Langkah kedua adalah menentukan analisis *algorithm*. Model penelitian yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metode analisis *algorithm* apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program Smart PLS 3.0 terdapat dua pengaturan *algorithm* yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum analisis yaitu untuk *outer model* dan *inner model* (Kock, 2013). Metode analisis *algorithm* yang disediakan hanyalah *algorithm* PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, factorial, centroid dan path structural weighting.

Skema algorithm PLS yang disarankan oleh Wold adalah path atau structural weighting. Seperti yang diketahui bersama, PLS SEM tidak menuntut sampel dalam jumlah besar minimal direkomendasikan antara 30 sampai 100 kasus (Chin, 1998).

3) Menentukan Metode *Resampling*

Langkah selanjutnya adalah menentukan metoda *resampling*. Karena nilai signifikansi dari estimasi model PLS tidak diketahui, maka harus melalui prosedur penyampelan ulang atau *resampling*. Umumnya terdapat dua metoda yang digunakan oleh peneliti di bidang SEM untuk melakukan proses penyampelan kembali (*resampling*) yaitu, *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metoda *jackknifing* hanya menggunakan sub sampel dari sampel asli yang dikelompokkan dalam group untuk melakukan *resampling* kembali. Hasil metoda *jackknifing* akan stabil jika jumlah original sampel kurang dari 100 dan dapat digunakan pada sampel yang mengandung *outlier*. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Metode ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural.

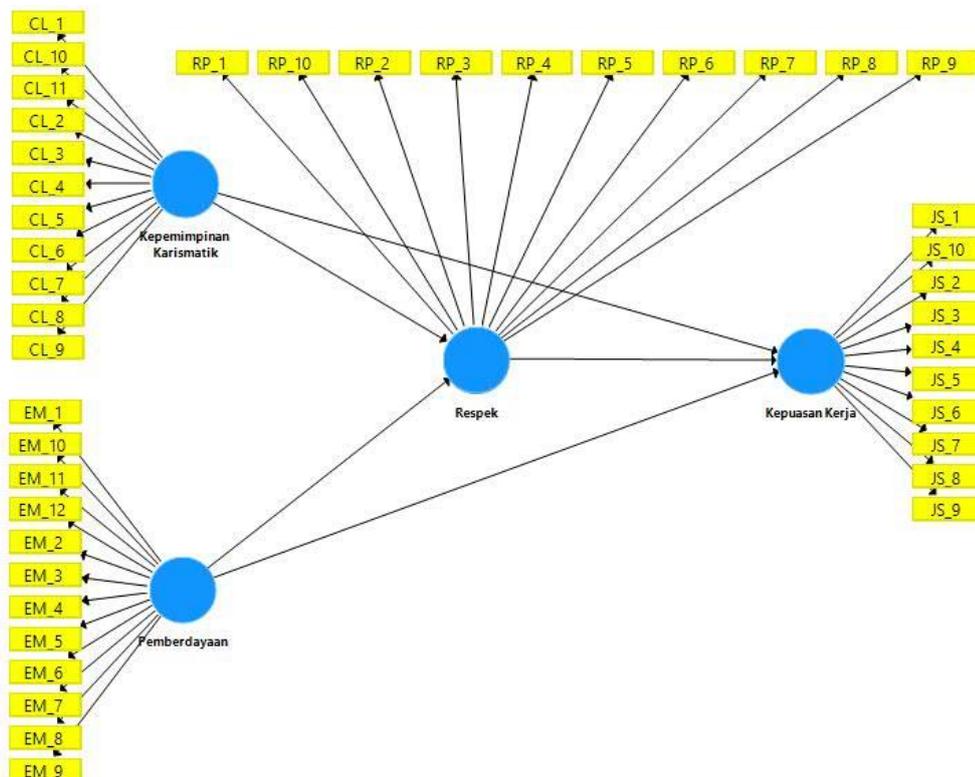
4) Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis *algorithm* dan metoda *resampling*, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi tersebut. Dalam menggambar diagram jalur (*path diagram*), Falk dan Miller (1992) merekomendasikan

untuk menggunakan prosedur nomogram *reticular action modelling* (RAM) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Konstruk teoritikal (*theoretical constructs*) yang menunjukkan variabel laten harus digambar dengan bentuk lingkaran atau bulatan *clips* (*circle*).
- Variabel *observed* atau indikator harus digambar dengan bentuk kotak.
- Hubungan-hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
- Hubungan-hubungan simetris digambarkan dengan arah panah double.

Model diagram jalur menggunakan smartPLS dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2 di bawah ini.



Gambar 3.2
Model Diagram Jalur

Sumber : Diolah peneliti menggunakan smartPLS 3.2 (2019)

5) Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dalam SEM PLS menggunakan program SMART PLS 3.2 dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model yaitu melalui analisis faktor konfirmatori atau confirmatory factor analysis (CFA) dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model structural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk menguji apakah item (indikator) yang merepresentasikan konstruk laten valid ataukah tidak, dalam artian dapat menjelaskan konstruk laten untuk diukur. Validitas terbagi menjadi tiga yaitu *construct validity*, *predictive validity*, dan *content validity*. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji apakah item (indikator) dari instrumen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali dengan hasil yang akurat. Umumnya, tipe reliabilitas yang sering digunakan adalah *internal consistency reliability* yaitu dengan merata-ratakan korelasi antar item di dalam pengujian. *Cronbach's Alpha* merupakan pengukur yang sering digunakan untuk menguji *internal consistency* dalam teori klasik psikometrik. Namun ukuran ini dianggap kurang tepat untuk menguji reliabilitas. Oleh karena itu peneliti dalam bidang SEM kemudian mengembangkan ukuran untuk menguji reliabilitas yang disebut dengan *composite reliability*.

Jika dalam pengujian didapati *problem collinearity* maka beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain dengan menghapus indikator dengan nilai *cross loading* yang tinggi, menghapus konstruk dengan *single-item* atau dengan jumlah indikator yang sedikit, menambah jumlah indikator dan melakukan *hierarchical analysis* (Latan & Ghazali, 2017: 90). Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model pengukuran (Mode A) dapat dilihat pada Tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8
Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Validitas Convergent</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50 untuk <i>confirmatory research</i> dan <i>exploratory research</i>
<i>Validitas Discriminant</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variable
	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk laten
<i>Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>

Sumber: Latan & Ghazali (2017)

