

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Unit Analisis dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Masyarakat, Kementerian Sekretariat Negara. Data bersumber dari *website* resmi Kementerian, serta dari sumber lain yang relevan. Penelitian berdasarkan atas laporan kinerja Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Masyarakat, Kementerian Sekretariat Negara, dan dari data tersebut digunakan untuk mengidentifikasi masalah.

Selanjutnya, penelitian ini akan dikerjakan dalam rentang waktu bulan Juli sampai Agustus 2019. Jangka waktu tersebut digunakan untuk melaksanakan survei dan mengolah data hasil penelitian. Responden diminta untuk mengisi langsung kuesioner yang telah dibagikan secara langsung dan kuisisioner tersebut diusahakan tidak dibawa pulang oleh responden untuk meminimalisir kuisisioner yang tidak kembali kepada peneliti.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Masyarakat, Kementerian Sekretariat Negara.

3.2 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dapat diidentifikasi sebagai keseluruhan subyek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) populasi adalah seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang menjadi perhatian

peneliti untuk diselidiki. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai pada Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Kemasyarakatan, Kementerian Sekretariat Negara.

3.2.2 Sampel dan Teknik Pemilihan Sampel

Sampel adalah subkelompok atau bagian dari populasi yang karakteristik dapat diselidiki dan dianggap mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk populasi yang diinginkan. Ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana data yang diambil adalah seluruh pegawai pada Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Kemasyarakatan, Kementerian Sekretariat Negara yang berjumlah 112 orang. Untuk mengukur variabel kinerja, kuesioner akan dibagikan kepada atasannya. Populasi penelitian ini tersajikan pada Tabel 3.1. dibawah ini.

Tabel 3.1
Data Pegawai Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan
Kemasyarakatan Berdasarkan Eselon

No.	Unit Kerja	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Staff	Jumlah
1.	Deputy Bidang Hubungan Kelembagaan dan Kemasyarakatan	1	-	-	-	-	1
2.	Asdep Hubungan Lembaga Negara dan Daerah	-	1	4	8	15	28
3.	Asdep Hubungan Ormas dan Orpol	-	1	4	8	12	25
4.	Asdep Pengaduan Masyarakat	-	1	4	8	22	35
5.	Asdep Hubungan Masyarakat	-	1	4	8	11	24
	Jumlah	1	4	16	32	57	112

Sumber : Deputy Bidang Hublemas 2018

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei dan Teknik PLS (*Partial Least Square*) untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* (eksogen) Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap variabel *dependent* (endogen) yakni Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja (*intervening*).

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionlaisasi Variabel terdiri dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel tersebut terdiri dari variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent Variabel*) serta ada variabel yang memediasi (*Intervening*) kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini beberapa dimensi dan di dalam dimensi terdapat beberapa indikator, kemudian tiap indikator tersebut diterjemahkan dalam bentuk 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 variabel bebas terdiri dari: Disiplin Kerja, dan Kompetensi, Variabel terikat yaitu Kinerja pegawai dan Variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja. Berdasarkan hal tersebut pada setiap variabel penelitian terdapat beberapa dimensi dan indikator yang berdasarkan pendapat para ahli dan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

3.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

a. Definisi Konseptual

Kinerja merupakan perolehan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini dimensi kinerja pegawai berupa efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan inisiatif.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Indikator	No Item
1.	Efektivitas dan Efisiensi	• Ketelitian	1
		• Penyelesaian	2
		• Prioritas	3
		• Tepat Waktu	4
2.	Tanggung Jawab	• Pekerjaan	5-6
		• Laporan	7
		• Konsekuensi	8
		• Waktu	9
		• Aturan	10
		• Perintah	11-12
3.	Inisiatif	• Gagasan	13-14
		• Kerjasama	15
		• Pengertian	16
4.	Kualitas	• ketepatan, ketelitian, ketrampilan	17

5.	Kuantitas	• kecepatan kerja, jumlah pekerjaan yang dihasilkan	18
----	-----------	---	----

Sumber: Variabel, dimensi dan indikator kinerja (*job performance*) diadaptasi dari Robbins (2006) dikembangkan dan diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan peneliti

3.4.2 Variabel Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, untuk mengukur disiplin kerja, peneliti mengukur beberapa dimensi sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap aturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Taat terhadap aturan waktu	a. Ketepatan waktu kehadiran waktu masuk kerja	1
		b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan	2
2	Taat terhadap peraturan instansi	a. Penggunaan pakaian sesuai dengan aturan lembaga	3
		b. Mengajukan ijin bila tidak masuk kerja	4
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	a. Ketaatan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi	5

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
		b. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan	6
		c. Tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	7
4	Taat terhadap peraturan lainnya	a. Evaluasi hasil kerja	8
		b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik	9
		c. Sikap anti korupsi	10

Sumber: berdasarkan Lateiner dan Soejono (1983) dan Hasibuan (2010)

3.4.3 Variabel Kompetensi

a. Definisi Konseptual

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang mendasari seseorang dalam usahanya mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, kompetensi diukur dengan beberapa dimensi sebagai berikut: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Pengetahuan	a. Pengetahuan mengerjakan suatu tugas	1
		b. Pengetahuan dalam bekerja efektif	2
2	Keterampilan	a. Keterampilan mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal di tempat kerja	3
		b. Keterampilan dalam meniasati kekurangan	4
3	Sikap Kerja	a. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas	5

		b. Sikap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan terhadap rekan kerja	6
--	--	--	---

Sumber: berdasarkan Hutapea dan Nurianna (2008), Sutrisno (2011) dan Wibowo (2007)

3.4.4 Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu sikap yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, untuk mengukur motivasi kerja, peneliti mengukur beberapa dimensi sebagai berikut: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan menguasai pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Item
1	Kebutuhan berprestasi	a. Target kerja	1
		b. Kualitas kerja	2
		c. Tanggung jawab	3
		d. Resiko	4
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	a. Komunikasi	5
		b. Persahabatan	6
3	Kebutuhan menguasai pekerjaan	a. Pemimpin	7
		b. Duta instansi	8
		c. Keteladanan	9
4	Kebutuhan keamanan	a. Perlengkapam kerja	10
		b. Asuransi kesehatan	11

Sumber: Wibowo (2011), Robbins dan Coulter (2013)

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. 6 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 Penelitian

3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 23 dengan korelasi pearson sebagai korelasi. Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya item. Setiap butir pernyataan dilakukan uji coba validitas, adapun dasar pengambilan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan untuk menguji apakah alat ukur layak dan baik untuk digunakan sebagai instrumen penelitian maka dilakukan uji coba terhadap setiap butir instrument penelitian.

Uji coba ini dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada pegawai di lingkungan Bidang Hubungan Kelembagaan dan Kemasyarakatan Kementerian Sekretariat Negara untuk menguji apakah setiap butir instrumen penelitian valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 23 dengan *Cronbach's Alpha* (α) sebagai koreksi. Instrumen dapat dikatakan reliabel atau memiliki kehandalan yang baik apabila memiliki koefisien *Cronbrach's Alpha* $> 0,6$ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui item yang digunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini akan menganalisis karakteristik demografi dan rata-rata jawaban responden pada kuesioner penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLS versi 5.0. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (*variance*). 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 atau teori sementara PLS lebih bersifat *predictive model*. Lebih lanjut Latan dan Ghozali (2017) menyatakan bahwa PLS sangat dibutuhkan, karena dapat menguji hubungan yang kompleks dengan banyak konstruk dan banyak indikator. Berbeda dengan teknik analisis multivariate biasa seperti regresi linear berganda, general linear model atau analisis

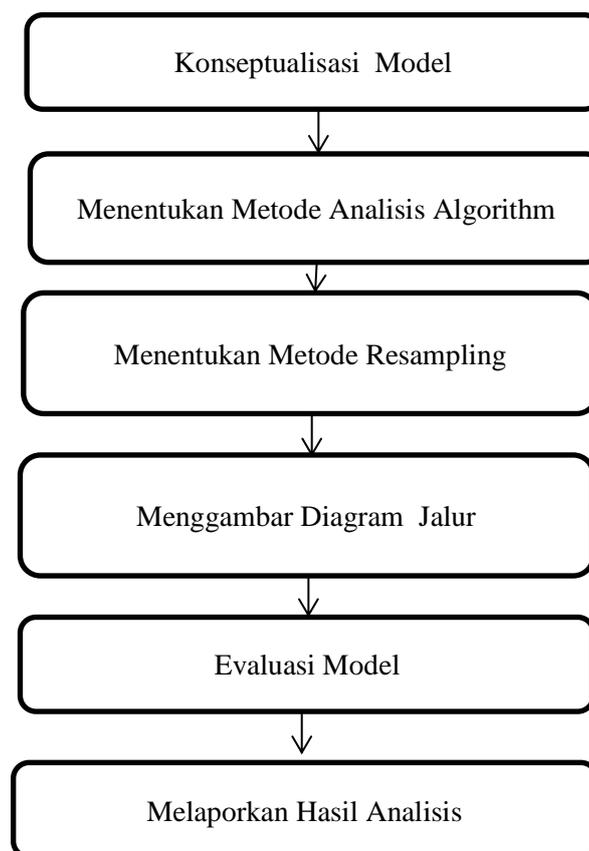
diskriminan yang hanya mampu meng-*handle* model dengan *observed variable* dan jumlah variabel yang terbatas. PLS-SEM dapat meng-*handle* model dengan 100 konstruk dan 1000 indikator, dimana hal ini tidak mungkin dapat dilakukan oleh *Covariance Based-Structural Equation Modelling* (CB-SEM).

Model persamaan struktural adalah teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Peneliti menggunakan PLS-SEM karena penelitian ini adalah analisis multivariat dan SEM adalah teknik analisis yang tepat untuk digunakan. Selain itu SEM digunakan karena mampu menguji penelitian dengan kompleks serta variabel yang banyak dan simultan. Kemudian dalam penyelesaiannya cukup satu kali estimasi. Hubungan yang kompleks dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Pendekatan PLS tidak mensyaratkan data harus terdistribusi normal, dapat meng-*handle* semua jenis skala pengukuran (interval, nominal, ordinal, rasio) dan dapat digunakan pada sampel yang kecil. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*. PLS dapat mengestimasi model *causal-predictive* dengan kompleksitas tinggi, akan tetapi dengan permintaan asumsi yang rendah.

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). 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. Penelitian ini menggunakan indikator berbentuk refleksif. Selanjutnya, arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan harus ditentukan. Dalam penelitian ini akan menganalisis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect 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 WarpPLS 5.0 terdapat dua pengaturan *algorithm* yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum analisis yaitu untuk *outer model* dan *inner model*. Pada penelitian ini algoritma yang digunakan adalah PLS *mode A*, karena indikator dalam penelitian bersifat refleksif.

Setelah mengatur *outer model algorithm*, peneliti dapat melanjutkan untuk mengatur *inner model algorithm*. Pada penelitian ini algoritma inner model yang digunakan adalah *linear*, mempunyai kemampuan untuk menghitung *path* koefisien dengan *least square regression algorithm* berdasarkan pada skor variabel laten yang dihitung dari analisis *outer model*.

3) Menentukan Metoda *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*. Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Metode ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural.

PLS memerlukan jumlah *resample* yang besar untuk mendapatkan distribusi normal dari sampel kemudian menghitung nilai *Standar Error* (SE). Nilai beta dibagi dengan nilai *Standar Error* diperoleh nilai t hitung. Agar diperoleh nilai statistik hitung yang stabil diperlukan jumlah *resampling* yang besar antara 500-1000. Namun pada program WarpPLS default jumlah *resampling* adalah 100. Namun, pengguna dapat mengganti jumlah tersebut sesuai dengan yang diinginkan. Penelitian ini menggunakan metode *resampling bootstrapping* dengan jumlah *resampling* 100 (*default* dari program WarpPLS).

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:

dapat dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*. Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dapat dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori (CFA) yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas item pembentuk konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural atau *inner model* 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. 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). Ringkasan *rule of*

thumb evaluasi model pengukuran (Mode A) dapat dilihat pada Tabel 3.6 di bawah ini.

Tabel 3. 7 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran

Kriteria	Parameter	<i>Rule of Thumb</i>
Indikator <i>Reliability</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>Internal Consistency Reliability</i>	<i>Composite Reliability (CR)</i>	> 0.70 untuk <i>confirmatory research</i> 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>exploratory research</i>
<i>Convergent Validity</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50 untuk <i>confirmatory research</i> dan <i>exploratory research</i>
<i>Discriminant Validity</i>	Akar kuadrat AVE dan Korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > Korelasi antar konstruk latene

Sumber: Latan & Ghozali (2017)

Langkah terakhir dari evaluasi model struktural yang harus dilakukan adalah dengan melihat nilai signifikansi *P-value* untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang dibangun melalui prosedur *resampling*. Nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *two-tailed*, dengan nilai $P = 0.05$ (*significance level = 5 %*). Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model struktural dapat dilihat pada Tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3. 8 Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Struktural

Kriteria	<i>Rule of Thumb</i>
R-square atau Adjusted R ²	≤ 0.70, ≤ 0.45 dan ≤ 0.25 menunjukkan model kuat, moderates dan lemah
Effect size (f ²)	≥ 0.02, ≥ 0.15 dan ≥ 0.35 (kecil, menengah, besar)
Q ² predictive relevance	Q ² > 0 menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika Q ² < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance
q ² predictive relevance	≥ 0.02, ≥ 0.15 dan ≥ 0.35 (lemah, moderates, dan kuat)
APC, ARS, dan AARS	P-value ≤ 0.05
AVIF dan AFVIF	≤ 3.3, namun nilai ≤ 5 masih dapat diterima
Goodness Tenenhaus	≥ 0.10, ≥ 0.25, ≥ 0.36 (kecil, menengah, besar)
SPR	Idealnya = 1, namun nilai ≥ 0.7 masih dapat diterima
RSCR	Idealnya = 1, namun nilai ≥ 0.7 masih dapat diterima
SSR	Harus ≥ 0.7
NLBCDR	Harus ≥ 0.7
Signifikansi (two- tailed)	P-value 0.10 (significance level = 10 %), P-value 0.05 (significance level = 5

	%), dan P-value 0.01 (<i>significance level</i> = 1 %)
--	---

Sumber : Latan dan Ghozali (2017)

6) Melaporkan Hasil Analisis PLS

Setelah model SEM selesai diestimasi dan dievaluasi, maka langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melaporkan serta mengkomunikasikan hasil analisis tersebut. Selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis dengan melihat nilai t-statistik (*T-ratio*) dan nilai probabilitas (*P-value*). Untuk pengujian hipotesis *menggunakan* nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $P < 0,05$.