

BAB 4

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Profil Responden

Data demografi responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 170 responden, dengan rincian sebagai berikut:

Table 4.1.1
Jumlah responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 27 tahun	92	54%
19 – 27 tahun	2	1%
20 – 27 tahun	1	1%
28-37 tahun	57	34%
38-47 tahun	6	3%
48-57 tahun	11	6%
diatas 57 tahun	1	1%
Total	170	100%

Responden berdasarkan latar belakang pendidikan SMA/MA/PaketC/setara sebanyak 51 orang atau 30%, 2 orang atau 1% untuk responden dengan latar belakang pendidikan D3, 1 orang atau 1% untuk latar pendidikan D4, 94 orang atau 55% berlatar belakang pendidikan Strata satu/S1, kemudian terdapat 21 orang atau 12% dengan latar pendidikan Strata dua/S2 dan 1 orang atau 1% responden dengan latar pendidikan Strata tiga/S3. Sesuai pada tabel di bawah berikut:

Tabel 4.1.2
Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/MA/Paket C	51	30%
D3	2	1%
D4	1	1%
Sarjana/S1	94	55%
Sarjana/S2	21	12%
Sarjana/S3	1	1%
Total	170	100%

Pada penelitian ini terdapat juga klasifikasi responden berdasarkan jabatan pada perusahaan sebagai berikut:

Tabel 4.1.3
Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Freelance Marketing	1	0%
Staff	106	62%
Guru	1	1%
Koordinator Dosen	1	1%
Supervisor	22	13%
Manager	37	22%
Departement Head	2	1%
Total	170	100%

Responden dengan level jabatan sebagai *freelance marketing* terdapat 1 orang atau 0%, level jabatan *staff* sebanyak 106 orang atau 62%, jabatan *guru* terdapat 1 orang atau 1%, dan *koordinator dosen* terdapat 1 orang atau 1%, lalu pada level jabatan *supervisor* terdapat sebanyak 22 orang atau 13%, 37 orang atau 22% untuk level jabatan *manager*, dan kemudian 2 orang atau 1% dengan level jabatan *department head*.

Adapun klasifikasi lainnya seperti masa kerja atau lama bekerja bagi responden pada suatu perusahaan terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4.1.4

Klasifikasi Responden berdasarkan masa kerja atau lama kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-2 tahun	39	23%
3-4 tahun	65	38%
5-6 tahun	32	19%
7-8 tahun	9	5%
dias 8 tahun	25	15%
Total	170	100%

Klasifikasi apada masa kerja atau lama kerja 1-2 tahun sebanyak 39 orang atau 23%, 3-4 tahun sebanyak 65 orang atau 38%, 19% atau 32 orang untuk masa kerja 5-6 tahun, lalu 7-8 tahun sebanyak 9 orang atau 5%, kemudian masa kerja atau lama kerja diatas 8 tahun sebanyak 25 orang atau 15%.

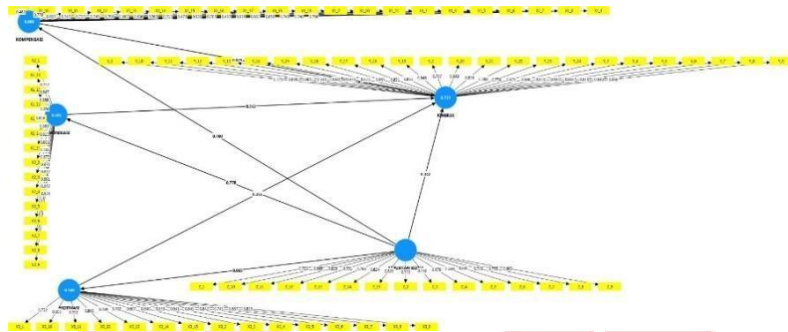
4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Pengukuran *Outer Model*

Pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Hasil pengujian ini diperoleh dengan nilai konstruk yang dihasilkan dari pengujian Outer loading yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.2.1

Hasil Algorithm Outer Model



Tabel 4.2.1.1

Convergent Validity
Partial Least Square

	Outer loadings	VALIDITAS
X1_1 <- KOMPENSASI	0,482	TIDAK VALID
X1_10 <- KOMPENSASI	0,776	VALID
X1_11 <- KOMPENSASI	0,697	TIDAK VALID
X1_12 <- KOMPENSASI	0,747	VALID
X1_13 <- KOMPENSASI	0,727	VALID
X1_14 <- KOMPENSASI	0,745	VALID
X1_15 <- KOMPENSASI	0,700	VALID
X1_16 <- KOMPENSASI	0,667	TIDAK VALID
X1_17 <- KOMPENSASI	0,636	TIDAK VALID
X1_18 <- KOMPENSASI	0,563	TIDAK VALID
X1_19 <- KOMPENSASI	0,713	VALID
X1_2 <- KOMPENSASI	0,473	TIDAK VALID
X1_20 <- KOMPENSASI	0,620	TIDAK VALID
X1_21 <- KOMPENSASI	0,705	VALID
X1_3 <- KOMPENSASI	0,497	TIDAK VALID
X1_4 <- KOMPENSASI	0,636	TIDAK VALID
X1_5 <- KOMPENSASI	0,603	TIDAK VALID
X1_6 <- KOMPENSASI	0,659	TIDAK VALID

X1_7 <- KOMPENSASI	0,748	VALID
X1_8 <- KOMPENSASI	0,740	VALID
X1_9 <- KOMPENSASI	0,796	VALID
X2_1 <- KOMUNIKASI	0,737	VALID
X2_10 <- KOMUNIKASI	0,847	VALID
X2_11 <- KOMUNIKASI	0,888	VALID
X2_12 <- KOMUNIKASI	0,859	VALID
X2_13 <- KOMUNIKASI	0,816	VALID
X2_14 <- KOMUNIKASI	0,883	VALID
X2_15 <- KOMUNIKASI	0,815	VALID
X2_2 <- KOMUNIKASI	0,882	VALID
X2_3 <- KOMUNIKASI	0,741	VALID
X2_4 <- KOMUNIKASI	0,872	VALID
X2_5 <- KOMUNIKASI	0,870	VALID
X2_6 <- KOMUNIKASI	0,832	VALID
X2_7 <- KOMUNIKASI	0,891	VALID
X2_8 <- KOMUNIKASI	0,862	VALID
X2_9 <- KOMUNIKASI	0,876	VALID
X3_1 <- MOTIVASI	0,732	VALID
X3_10 <- MOTIVASI	0,805	VALID
X3_11 <- MOTIVASI	0,782	VALID
X3_12 <- MOTIVASI	0,865	VALID
X3_13 <- MOTIVASI	0,789	VALID
X3_14 <- MOTIVASI	0,702	VALID
X3_15 <- MOTIVASI	0,807	VALID
X3_2 <- MOTIVASI	0,840	VALID
X3_3 <- MOTIVASI	0,859	VALID
X3_4 <- MOTIVASI	0,841	VALID
X3_5 <- MOTIVASI	0,849	VALID
X3_6 <- MOTIVASI	0,842	VALID
X3_7 <- MOTIVASI	0,741	VALID

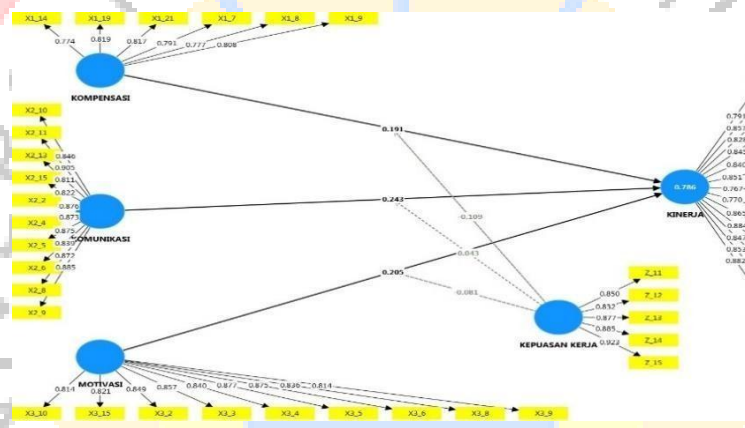
X3_8 <- MOTIVASI	0,837	VALID
X3_9 <- MOTIVASI	0,815	VALID
Y_1 <- KINERJA	0,773	VALID
Y_10 <- KINERJA	0,859	VALID
Y_11 <- KINERJA	0,801	VALID
Y_12 <- KINERJA	0,843	VALID
Y_13 <- KINERJA	0,841	VALID
Y_14 <- KINERJA	0,878	VALID
Y_15 <- KINERJA	0,672	TIDAK VALID
Y_16 <- KINERJA	0,855	VALID
Y_17 <- KINERJA	0,831	VALID
Y_18 <- KINERJA	0,851	VALID
Y_19 <- KINERJA	0,846	VALID
Y_2 <- KINERJA	0,767	VALID
Y_20 <- KINERJA	0,849	VALID
Y_21 <- KINERJA	0,836	VALID
Y_22 <- KINERJA	0,788	VALID
Y_23 <- KINERJA	0,778	VALID
Y_24 <- KINERJA	0,875	VALID
Y_3 <- KINERJA	0,566	TIDAK VALID
Y_4 <- KINERJA	0,855	VALID
Y_5 <- KINERJA	0,690	TIDAK VALID
Y_6 <- KINERJA	0,866	VALID
Y_7 <- KINERJA	0,836	VALID
Y_8 <- KINERJA	0,849	VALID
Y_9 <- KINERJA	0,856	VALID
Z_1 <- KEPUASAN KERJA	0,723	VALID
Z_10 <- KEPUASAN KERJA	0,685	TIDAK VALID
Z_11 <- KEPUASAN KERJA	0,829	VALID
Z_12 <- KEPUASAN KERJA	0,761	VALID
Z_13 <- KEPUASAN KERJA	0,784	VALID

Z_14 <- KEPUASAN KERJA	0,824	VALID
Z_15 <- KEPUASAN KERJA	0,828	VALID
Z_2 <- KEPUASAN KERJA	0,703	VALID
Z_3 <- KEPUASAN KERJA	0,730	VALID
Z_4 <- KEPUASAN KERJA	0,679	TIDAK VALID
Z_5 <- KEPUASAN KERJA	0,649	TIDAK VALID
Z_6 <- KEPUASAN KERJA	0,680	TIDAK VALID
Z_7 <- KEPUASAN KERJA	0,738	VALID
Z_8 <- KEPUASAN KERJA	0,755	VALID
Z_9 <- KEPUASAN KERJA	0,803	VALID

Dalam hasil *model outer* yang diberikan, terdapat beberapa indikator yang memiliki *loading* di bawah 0.7. Menurut Hair (2017) dalam (Azizah & Djuwendah, 2024) dan Chin (1998) dalam (Kadarsan et al., 2022) *Loading* di bawah 0.7 pada indikator-indikator ini menunjukkan bahwa mereka memiliki hubungan yang lebih lemah dengan variabel laten dibandingkan indikator lain dalam model tersebut. Atau dengan arti lain korelasi dikatakan memenuhi uji validitas konvergen jika memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0.5. Dengan menghapus indikator dapat dipertimbangkan untuk beberapa alasan yang memperkuat model analisis SEM-PLS secara keseluruhan (Rahadi Rianto Dedi & Dedi Rianto, 2023). Penghapusan indikator ini bisa meningkatkan validitas konvergen dan reliabilitas konstruk, langkah ini dilakukan agar model hanya mencakup indikator yang representatif, sehingga hasil analisis valid dan dapat menjelaskan pengaruh variabel. (Ilyasa & Fadhulrohman, 2024). Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa

aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrumen. Pada penelitian ini dilakukan eliminasi dengan cara membuang angka *outer loading* yang paling kecil. Berikut ini adalah hasil setelah pengeliminasian beberapa indikator *outer model* yang dilakukan pengujian ulang:

Gambar 4.2.1.2
Hasil *Algorithm Outer Model*



Tabel 4.2.1.2

Convergent Validity

Partial Least Square

	Outer loadings	Validitas
X1_14 <- KOMPENSASI	0,774	Valid
X1_19 <- KOMPENSASI	0,819	Valid
X1_21 <- KOMPENSASI	0,817	Valid
X1_7 <- KOMPENSASI	0,791	Valid
X1_8 <- KOMPENSASI	0,777	Valid
X1_9 <- KOMPENSASI	0,808	Valid
X2_10 <- KOMUNIKASI	0,846	Valid

X2_11 <- KOMUNIKASI	0,905	Valid
X2_13 <- KOMUNIKASI	0,811	Valid
X2_15 <- KOMUNIKASI	0,822	Valid
X2_2 <- KOMUNIKASI	0,876	Valid
X2_4 <- KOMUNIKASI	0,873	Valid
X2_5 <- KOMUNIKASI	0,875	Valid
X2_6 <- KOMUNIKASI	0,839	Valid
X2_8 <- KOMUNIKASI	0,872	Valid
X2_9 <- KOMUNIKASI	0,885	Valid
X3_10 <- MOTIVASI	0,814	Valid
X3_15 <- MOTIVASI	0,821	Valid
X3_2 <- MOTIVASI	0,849	Valid
X3_3 <- MOTIVASI	0,857	Valid
X3_4 <- MOTIVASI	0,840	Valid
X3_5 <- MOTIVASI	0,877	Valid
X3_6 <- MOTIVASI	0,875	Valid
X3_8 <- MOTIVASI	0,836	Valid
X3_9 <- MOTIVASI	0,814	Valid
Y_1 <- KINERJA	0,791	Valid
Y_10 <- KINERJA	0,857	Valid
Y_11 <- KINERJA	0,828	Valid
Y_13 <- KINERJA	0,845	Valid
Y_16 <- KINERJA	0,840	Valid
Y_19 <- KINERJA	0,851	Valid
Y_2 <- KINERJA	0,767	Valid
Y_23 <- KINERJA	0,770	Valid
Y_4 <- KINERJA	0,865	Valid
Y_6 <- KINERJA	0,884	Valid
Y_7 <- KINERJA	0,847	Valid
Y_8 <- KINERJA	0,853	Valid
Y_9 <- KINERJA	0,882	Valid

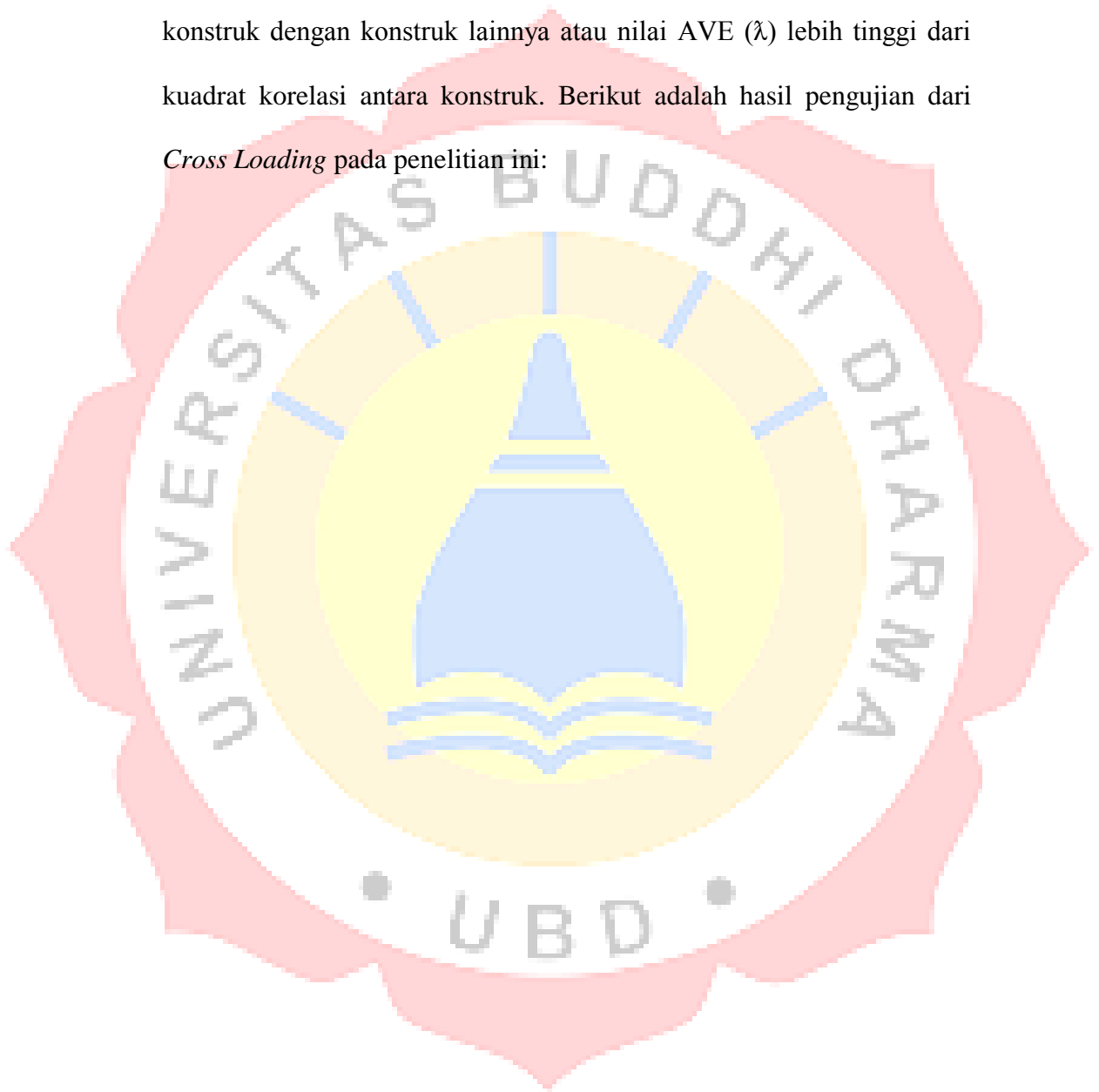
Z_11 <- KEPUASAN KERJA	0,850	Valid
Z_12 <- KEPUASAN KERJA	0,832	Valid
Z_13 <- KEPUASAN KERJA	0,877	Valid
Z_14 <- KEPUASAN KERJA	0,885	Valid
Z_15 <- KEPUASAN KERJA	0,923	Valid
KEPUASAN KERJA x MOTIVASI -> KEPUASAN KERJA x MOTIVASI	1,000	Valid
KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI -> KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI	1,000	Valid
KEPUASAN KERJA x KOMUNIKASI -> KEPUASAN KERJA x KOMUNIKASI	1,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk mengukur konstruk penelitian. Berdasarkan hasil yang diperoleh dan disajikan pada tabel diatas, bisa dilihat bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan berada di atas 0,7. Nilai paling kecil adalah sebesar 0.767 untuk indikator Y_2. Hal ini berarti bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi tingkat validitas atau telah memenuhi tingkat *convergent validity*.

4.2.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading*, kemudian dibandingkan nilai AVE (λ) dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk (atau membandingkan akar kuadrat AVE (λ) dengan korelasi antar konstruknya). Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruknya dan konstruk dari blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih

tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE (λ) harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE (λ) lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk. Berikut adalah hasil pengujian dari *Cross Loading* pada penelitian ini:



Tabel 4.2.2

Cross Loading Partial Least Square

	KEPUASAN KERJA	KINERJA	KOMPENSASI	KOMUNIKASI	MOTIVASI	KEPUASAN KERJA x MOTIVASI	KEPUASAN KERJA x KOMUNIKASI	KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI
X1_14	0,460	0,490	0,774	0,458	0,488	0,023	-0,066	0,061
X1_19	0,657	0,691	0,819	0,501	0,720	-0,149	-0,078	-0,037
X1_21	0,669	0,693	0,817	0,658	0,776	-0,057	-0,094	0,043
X1_7	0,425	0,375	0,791	0,304	0,499	-0,084	-0,044	0,067
X1_8	0,438	0,434	0,777	0,329	0,481	0,027	0,060	0,143
X1_9	0,495	0,472	0,808	0,409	0,532	-0,052	-0,085	0,112
X2_10	0,711	0,634	0,437	0,846	0,623	-0,355	-0,443	-0,143
X2_11	0,753	0,719	0,467	0,905	0,627	-0,32	-0,419	-0,114
X2_13	0,626	0,57	0,475	0,811	0,515	-0,171	-0,255	-0,021
X2_15	0,696	0,729	0,521	0,822	0,613	-0,275	-0,393	-0,106
X2_2	0,751	0,734	0,551	0,876	0,675	-0,193	-0,305	-0,050
X2_4	0,677	0,671	0,555	0,873	0,695	-0,132	-0,220	-0,036
X2_5	0,721	0,636	0,445	0,875	0,679	-0,266	-0,425	-0,128
X2_6	0,701	0,593	0,511	0,839	0,684	-0,091	-0,192	0,054
X2_8	0,624	0,635	0,495	0,872	0,716	-0,167	-0,297	-0,079
X2_9	0,640	0,679	0,561	0,885	0,672	-0,202	-0,310	-0,059
X3_10	0,713	0,716	0,739	0,552	0,814	-0,251	-0,202	0,001
X3_15	0,742	0,754	0,762	0,566	0,821	-0,229	-0,190	0,035
X3_2	0,693	0,640	0,622	0,648	0,849	-0,243	-0,182	-0,067
X3_3	0,623	0,690	0,669	0,628	0,857	-0,249	-0,278	-0,115
X3_4	0,672	0,648	0,546	0,585	0,840	-0,196	-0,186	-0,123
X3_5	0,738	0,719	0,678	0,704	0,877	-0,223	-0,199	-0,094
X3_6	0,692	0,651	0,649	0,630	0,875	-0,216	-0,127	-0,115
X3_8	0,722	0,722	0,563	0,719	0,836	-0,220	-0,264	-0,076
X3_9	0,686	0,584	0,497	0,709	0,814	-0,161	-0,24	-0,034
Y_1	0,570	0,791	0,541	0,542	0,639	-0,212	-0,206	-0,172
Y_10	0,757	0,857	0,581	0,695	0,670	-0,396	-0,360	-0,243
Y_11	0,685	0,828	0,594	0,722	0,648	-0,264	-0,334	-0,193
Y_13	0,630	0,845	0,526	0,579	0,611	-0,383	-0,401	-0,186
Y_16	0,760	0,84	0,638	0,706	0,752	-0,311	-0,210	-0,113
Y_19	0,656	0,851	0,490	0,680	0,616	-0,360	-0,373	-0,220
Y_2	0,607	0,767	0,554	0,464	0,584	-0,260	-0,199	-0,189
Y_23	0,724	0,77	0,631	0,687	0,842	-0,292	-0,276	-0,133
Y_4	0,710	0,865	0,514	0,673	0,666	-0,287	-0,337	-0,210
Y_6	0,750	0,884	0,587	0,727	0,735	-0,383	-0,324	-0,265
Y_7	0,650	0,847	0,542	0,548	0,627	-0,376	-0,371	-0,167
Y_8	0,689	0,853	0,645	0,666	0,722	-0,363	-0,374	-0,126
Y_9	0,718	0,882	0,659	0,639	0,669	-0,229	-0,205	-0,14
Z_11	0,850	0,661	0,589	0,640	0,671	-0,166	-0,142	0,003
Z_12	0,832	0,772	0,570	0,605	0,674	-0,307	-0,276	-0,060
Z_13	0,877	0,697	0,590	0,828	0,696	-0,219	-0,311	0,037

Berdasarkan *output* pengujian *cross loading*, diketahui bahwa korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan konstruk blok lainnya. Sehingga menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya.

4.2.3 *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besarnya varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi *variable manifest* terhadap konstruk latennya. Hasil pengujian ini diperoleh dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2.3

Average Variance Extracted (AVE)
Partial Least Square

	Average variance extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0,763
KINERJA	0,702
KOMPENSASI	0,637
KOMUNIKASI	0,741
MOTIVASI	0,711

Garson, (2016) dalam (Fitri, 2024) merekomendasikan penggunaan AVE (λ) untuk suatu kriteria dalam menilai *convergent validity*. Nilai

AVE (λ) minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, *variable laten* dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Berdasarkan output pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* (λ), diketahui bahwa setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.50. Sehingga dapat dikatakan bahwa *variable laten* dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya. Nilai terendah AVE (λ) sebesar 0,637 pada variabel Kompensasi.

4.2.4 *Internal Consistency atau Construct Reliability*

Pemeriksaan *Construct Reliability*, dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. *Construct Reliability* menggambarkan besarnya tingkat reliabilitas dalam sebuah penelitian. Hasil pengujian ini diperoleh dengan nilai *Composite Reliability* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2.4

*Composite Reliability
Partial Least Square*

	Composite reliability (rho_a)
KEPUASAN KERJA	0,924
KINERJA	0,966
KOMPENSASI	0,911
KOMUNIKASI	0,963
MOTIVASI	0,951

Berdasarkan *output* pengujian reliabilitas konstruk, diketahui

bahwa setiap konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* lebih dari 0.70. Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang dibangun memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima dan sangat memuaskan dengan nilai *composite reliability* terendah sebesar 0,911 pada variabel Kompensasi.

4.2.5 Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

4.2.5.1 *Coefficient of determination (R²)*

Setelah model yang diuji memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Berikut ini adalah hasil pengujian nilai *R-Square* pada variabel yang ada dalam model penelitian ini:

Tabel 4.2.5.1
Tabel *R-Square (R²)*
Partial Least Square

	R-square	R-square adjusted
KINERJA	0,786	0,777

Berdasarkan hasil pengujian, R – Square memberikan nilai pengujian sebesar 0,777 untuk variabel Kinerja yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi secara simultan mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 77,70%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan, kompensasi yang diberikan dan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi Kinerja secara substansial. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.2.5.2 Collinearity Statistics (VIP)

Analisis multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui bahwa suatu konstruk yang diukur benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Analisis multikolinearitas dalam analisis dengan metode PLS dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Garson, (2016) dalam (Fitri, 2024) menyebutkan bahwa jika nilai $VIP > 10$ maka dapat diduga adanya multikolinearitas.

Berikut adalah hasil pengujian *Collinearity Statistics (VIP)* pada penelitian ini:

Tabel 4.2.5.2
Tabel *Collinearity Statistics (VIP)*
Partial Least Square

	VIF
X1_14	2,318
X1_19	2,184
X1_21	2,179
X1_7	2,710
X1_8	2,635
X1_9	2,538
X2_10	4,177
X2_11	5,541
X2_13	2,939
X2_15	4,093
X2_2	4,394
X2_4	5,123
X2_5	5,057
X2_6	5,418

X2_8	6,619
X2_9	5,787
X3_10	4,422
X3_15	3,879
X3_2	3,167
X3_3	3,544
X3_4	3,105
X3_5	4,561
X3_6	4,371
X3_8	3,866
X3_9	3,720
Y_1	3,143
Y_10	4,149
Y_11	4,850
Y_13	4,592
Y_16	3,480
Y_19	4,188
Y_2	3,621
Y_23	2,578
Y_4	4,705
Y_6	5,554
Y_7	4,771
Y_8	4,182
Y_9	4,779
Z_11	2,686
Z_12	2,439
Z_13	3,192
Z_14	4,007
Z_15	5,111
KEPUASAN KERJA x MOTIVASI	1,000
KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI	1,000

Hasil pengujian *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dilakukan membuktikan bahwa nilai *VIF* dalam penelitian ini tidak lebih dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas, artinya konstruk yang dibangun memiliki perbedaan karakteristik satu sama lain sehingga tidak diperlukan perubahan konstruk.

4.2.5.3 f^2 Effect Size

Uji ini dilakukan untuk menganalisis tingkat pengaruh prediktor *variable laten* *Effect Size f^2* yang disarankan adalah 0.02, 0.15 dan 0.35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level struktural. Nilai f^2 menjadi landasan apakah variabel cocok atau tidak untuk digunakan dalam model penelitian. Apabila nilai f^2 memiliki pengaruh yang lemah maka berdampak pada ditolaknya hipotesis penelitian pada saat pengujian hipotesis. Berikut adalah hasil pengujian untuk f^2 dalam penelitian ini:

Tabel 4.2.5.3

F Square (f^2)

Partial Least Square

	f-square
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,093
KOMPENSASI -> KINERJA	0,067
KOMUNIKASI -> KINERJA	0,070

MOTIVASI -> KINERJA	0,042
KEPUASAN KERJA x MOTIVASI -> KINERJA	0,008
KEPUASAN KERJA x KOMUNIKASI -> KINERJA	0,003
KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI -> KINERJA	0,029

Berdasarkan hasil pengujian f^2 di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh prediktor variabel Komunikasi, Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja memiliki tingkat pengaruh sedang yaitu 0,07, 0,067, 0,042 dan 0,093. Untuk variabel moderasi, mempengaruhi variabel Kompensasi, Komunikasi dan Motivasi dengan tingkat pengaruh yang kecil yaitu 0,029, 0,003 dan 0,008.

4.2.5.4 Predictive relevance (Q^2)

Q^2 predictive relevance yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 predictive relevance dikatakan baik jika nilainya > 0 yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya. Berikut adalah hasil dari pengujian *Blindfolding* untuk Q^2 predictive relevance:

Tabel 4.2.5.4

Tabel Construct Crossvalidated Redundancy
Partial Least Square

	Q^2 predict	RMSE	MAE
KINERJA	0,743	0,514	0,403

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka model penelitian ini dapat dikatakan mempunyai nilai *predictive relevance* yang baik karena memiliki nilai yang lebih dari nol (0).

4.2.5.5 Goodness-of-fit (GoF)

Goodness-of-fit (GOF) digunakan untuk menunjukkan seberapa baik model yang ditentukan mereproduksi matriks *covariance* yang diamati dari item indikator (Hair et al, 2010). Nilai GoF dibagi menjadi 3 kategori yakni 0,10 (GoF kecil), 0,25 (Gof moderat), dan 0,36 (GoF besar), dengan perhitungan nilainya yaitu:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Dengan rumus di atas dan nilai maka nilai GoF dihitung sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,711 \times 0,777}$$

$$GoF = 0,7433$$

Maka hasil dari GoF pada penelitian ini masuk pada kategori GoF besar dan menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian ini dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 74,33%, sedangkan sisanya sebesar 25,67% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini telah memiliki Gof (*Goodness of Fit*) yang baik.

4.2.5.6 Size and Significance of path coefficients

Untuk pengujian hipotesis, nilai estimasi koefisien jalur antara konstruk harus memiliki nilai yang signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping* atau *Jackknifing*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung > t-tabel (nilai t tabel tergantung dari jumlah *sample*) pada taraf signifikansi (*Alpha* 5%) maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan. Pengujian yang dilakukan dapat dilihat melalui *output bootstrapping* dengan penyajian data analisa sebagai berikut:

Tabel 4.2.5.6
Path Coefficients (bootstrapping)
Partial Least Square

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,306	0,293	0,129	2,382	0,017
KOMPENSASI -> KINERJA	0,191	0,183	0,056	3,414	0,001
KOMUNIKASI -> KINERJA	0,243	0,257	0,123	1,971	0,049
MOTIVASI -> KINERJA	0,205	0,213	0,074	2,753	0,006
KEPUASAN KERJA x MOTIVASI -> KINERJA	-0,081	-0,080	0,072	1,113	0,266
KEPUASAN KERJA x KOMUNIKASI -> KINERJA	0,043	0,044	0,055	0,775	0,438
KEPUASAN KERJA x KOMPENSASI -> KINERJA	-0,109	-0,105	0,048	2,283	0,022

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan hasil analisa pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H₁: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pada pengujian hubungan antara variabel Kompensasi dengan

Kinerja menunjukkan bahwa hubungan tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 3,414 ($>1,970$) dan nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.191 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja adalah positif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian ‘Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang.’ atau H1 diterima.

2. H₂: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Pada pengujian hubungan antara variabel Komunikasi dengan Kinerja menunjukkan bahwa hubungan tidak signifikan dengan T-statistik sebesar 1.971 ($> 1, 970$) dan nilai *original sample* negatif yaitu sebesar 0.243 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja adalah positif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian ‘Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang’ atau H2 diterima.

3. H₃: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pada pengujian hubungan antara variabel Motivasi dengan Kinerja menunjukkan bahwa hubungan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,753 ($> 1, 970$) dan nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0,205 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi dengan Kinerja adalah positif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian ‘Terdapat pengaruh Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang' atau H3 diterima.

4. H₄: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada pengujian hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja menunjukkan bahwa hubungan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,382 ($> 1,970$) dan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,306 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah positif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian 'Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang' atau H4 diterima.

5. H₅: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi

Pada pengujian hubungan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi menunjukkan bahwa hubungan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,283 ($> 1,970$) dan nilai original sample negatif yaitu sebesar -0,109 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi adalah negatif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian 'Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota

Tangerang dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi' atau H5 diterima.

6. H₆: Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi

Pada pengujian hubungan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi menunjukkan bahwa hubungan signifikan dengan T-statistik sebesar 0,775 ($< 1,970$) dan nilai original sample positif yaitu sebesar 0,043 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi adalah positif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian 'Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi' atau H6 ditolak.

7. H₇: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi

Pada pengujian hubungan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi menunjukkan bahwa hubungan signifikan dengan T-statistik sebesar 1,113 ($< 1,970$) dan nilai original sample negatif yaitu sebesar -0,081 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi adalah negatif. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam pengujian ini, maka hipotesis penelitian 'Terdapat

pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Kota Tangerang Kepuasan Kerja sebagai pemoderasi' atau H7 ditolak.

4.3 Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 4.2.5.6 yang telah disajikan, dapat disusun suatu persamaan regresi yang membantu dalam memahami dan menganalisis hubungan antara berbagai variabel independen, seperti kompensasi, komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi ini menggambarkan hubungan matematis yang kompleks antara variabel-variabel tersebut, yang selanjutnya dapat dianalisis untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam. Sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0.191 \text{ Kompensasi} + 0.243 \text{ Komunikasi} + 0.205 \text{ Motivasi} + 0,306 \text{ Kepuasan Kerja} - 0,109 \text{ Kompensasi} * \text{Kepuasan Kerja}.$$

Setiap peningkatan satu unit variabel kompensasi diasosiasikan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,191 unit. Koefisien ini signifikan dengan $p\text{-value} = 0,001$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mendukung kinerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam komunikasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.243 unit dengan $p\text{-value}=0.049$. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi yang baik atau efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Peningkatan satu unit motivasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.205 unit dengan $p\text{-value}=0.006$. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Peningkatan satu unit kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 0.306 unit $p\text{-value}=0.017$. Ini menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan berpotensi untuk peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan atau interaksi antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja $p\text{-value}= 0.022$. Artinya, hubungan antara kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat kepuasan kerja mereka dapat mempengaruhi kinerja secara nyata. Secara praktis, ini berarti bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Jadi, perusahaan atau organisasi yang memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan kemungkinan besar akan melihat peningkatan dalam kinerja mereka.

Interaksi Kepuasan kerja dengan Komunikasi 0,438 dan interaksi Kepuasan kerja dengan motivasi 0.266 tidak signifikan $p\text{-value} = 0.05$. Sebab itu, kedua hipotesis ini tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan sebelumnya, maka hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah positif (nilai original sample 0,191), namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi belum cukup kuat memengaruhi kinerja secara langsung. Dalam konteks fenomena ini berarti bahwa kompensasi finansial saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, terutama karyawan wanita yang cenderung menghargai faktor non-material seperti fleksibilitas kerja, lingkungan yang *supportive*, dan kesempatan pengembangan diri. Penelitian ini sejalan dengan (Widayat et al., 2023), yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi namun hal ini tidak sepenuhnya meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan.
2. Hubungan antara komunikasi dan kinerja memiliki arah positif (original sample 0,243) namun tidak signifikan secara statistik (T-statistik 1,971). Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi yang efektif penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita di Kota Tangerang belum sepenuhnya optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang berbasis empati, transparansi, dan melibatkan teknologi digital menjadi elemen penting dalam mendorong kinerja, terutama dalam lingkungan kerja hibrida atau remote. dalam konteks ini sesuai dengan kutipan buku (Jusdijachlan et al., 2024) *Strategic Human Resource Planning (SHRP)* menggabungkan

analisis lingkungan eksternal seperti misalnya: perubahan regulasi termasuk sistem informasi teknologi, tren industri, dan lain sebagainya untuk pengembangan strategi yang lebih *holistic*.

Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agustin et al., 2024) yang menyatakan hasil analisis data penelitian komunikasi tidak begitu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan antara motivasi dan kinerja terbukti signifikan dengan arah positif (original sample 0,205 dan T-statistik 2,753). Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan wanita. Jika dikaitkan dengan fenomena terkini, banyak perusahaan berinvestasi dalam program pengembangan karier, penghargaan berbasis prestasi, dan peluang untuk pertumbuhan profesional yang diyakini mampu meningkatkan motivasi, khususnya bagi karyawan wanita. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trianti et al., 2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wanita.
4. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja juga signifikan dengan arah positif (original sample 0,306 dan T-statistik 2,382). Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu determinan utama dalam mendorong kinerja karyawan. Fenomena saat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), pengakuan atas kontribusi, dan keadilan dalam lingkungan kerja, yang menjadi perhatian utama bagi karyawan wanita. Dan penelitian ini sejalan

dengan (Widayat et al., 2023).

5. Hubungan antara kompensasi dan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemoderasi signifikan, namun dengan arah negatif (original sample $-0,109$ dan T-statistik $2,283$). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja justru mengurangi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dalam konteks ini, adanya kemungkinan terjadi jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan, sehingga kepuasan kerja tidak mampu memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini serupa dengan penelitian (Indraswari et al., 2022).
6. Hubungan komunikasi terhadap kinerja dengan kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi ini tidak signifikan dengan arah positif (original sample $0,043$ dan T-statistik $0,775$). Artinya, meskipun komunikasi memiliki pengaruh positif, kepuasan kerja tidak dapat memoderasi hubungan tersebut secara signifikan. Fenomena ini menggambarkan bahwa komunikasi dalam organisasi mungkin belum dilakukan secara inklusif atau efektif, sehingga dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja belum maksimal. Dan hal ini tidak selaras dengan penelitian (Nada, 2020), yang menyatakan terdapat hubungan signifikan komunikasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemoderasi.
7. Hubungan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemoderasi juga tidak signifikan dengan arah negatif (original sample $-0,081$ dan T-statistik $1,113$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, bahkan cenderung melemahkan hubungan tersebut. Dalam fenomena ini, hal

tersebut mungkin dapat terjadi jika motivasi karyawan tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai atau harapan yang tidak realistis dari perusahaan. Dan penelitian ini sesuai dengan penelitian (Saifudin et al., 2024).

