

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengumpulan Data

Berikut adalah pengumpulan data yang digunakan pada penelitian Pengaruh Kepuasan kerja, Keterikatan karyawan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

4.1.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi atau pengamatan secara langsung, melakukan wawancara, diskusi dan survei yaitu penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT XYZ. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat 4 buah variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja Keterikatan karyawan, Budaya kerja dan Kinerja Karyawan.

Kuesioner yang disebarkan di PT XYZ dengan menggunakan *item* pernyataan yang telah diterapkan dan dikembangkan kembali dari penelitian sebelumnya. *Item* pernyataan yang terdapat di kuesioner ini mengarahkan responden untuk memberikan nilai pada setiap pernyataan berdasarkan tingkat kecocokan karyawan terhadap pernyataan yang telah disediakan. Berikut merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden diantaranya adalah:

1. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan indikator dan pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2. Variabel Kepuasan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pekerjaan	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	XA1	Aprillia, 2015
		Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.	XA2	
		Saya tetap dapat menjalankan pekerjaan saya meski dalam masa pandemi COVID-19	XA3	Nurbahar, 2015

Tabel 3. Variabel Kepuasan Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap gaji	Saya menerima gaji tepat waktu	XA4	Hargono, 2013
		Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	XA5	
		Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya mendapatkan perhatian lebih terkait tunjangan kesehatan dari perusahaan	XA6	Aprillia, 2015
	Kepuasan terhadap promosi	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	XA7	Hargono, 2013
		Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	XA8	Aprillia, 2015
	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	XA9	
		Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.	XA10	Nurbahar, 2015
		Pimpinan memberikan dorongan dan pengawalan untuk selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan dalam bekerja	XA11	
		Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	XA12	Aprillia, Dian 2015
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	XA13	
		Lingkungan tempat saya bekerja selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan yang telah di terapkan.	XA14	Hargono, 2013

(Sumber: Data Diolah, 2021)

2. Variabel Keterikatan Karyawan

Berikut adalah tabel indikator dan pernyataan dari variabel Keterikatan Karyawan.

Tabel 3. Variabel Keterikatan Karyawan

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	<i>Vigor</i>	Saya menganggap target departemen, menjadi target saya	XB1	Batama, 2017
		Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan	XB2	
		Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan	XB3	
	<i>Dedication</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen dengan tetap menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> selama masa pandemi <i>COVID-19</i>	XB4	
		Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan	XB5	
	<i>Absorbtion</i>	Saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya	XB6	
		Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain	XB7	
		Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik	XB8	

Tabel 4. Variabel Keterikatan Karyawan (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	<i>Absorbtion</i>	Saya berkontribusi dalam upaya perusahaan untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>	XB9	

(Sumber: Data Diolah, 2021)

3. Variabel Budaya Kerja

Berikut ini merupakan indikator dan pernyataan dari varibel Budaya Kerja.

Tabel 4. Variabel Budaya Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Budaya Kerja	Sikap Terhadap Pekerjaan	Saya menikmati pekerjaan saya	XC1	Sari, 2013 Nursyahfitri, 2010 Sari, 2013
		Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	XC2	
		Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut	XC3	
	Kedisiplinan	Saya datang dan pulang tepat waktu	XC4	
		Saya selalu memakai seragam kerja	XC5	
		Saya selalu menerapkan protokol kesehatan yang telah diterapkan pemerintah selama masa pandemic <i>COVID-19</i> di perusahaan	XC6	
	Bekerja Keras	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu	XC7	
		Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan	XC8	
		Dalam masa pandemic <i>COVID-19</i> saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan	XC9	

Tabel 5. Variabel Budaya Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Budaya Kerja	Bekerja Keras	Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya	XC10	Sari, 2013
		Saya saling membantu dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan	XC11	
	Saling Membantu	Saya merasa komunikasi antar karyawan dalam perusahaan selalu terjalin dengan efektif	XC12	Polonia, 2013
		Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	XC13	
		Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya selalu menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> pada saat berintraksi dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan	XC14	Sari, 2013
		Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	XC15	Hutasoit, 2015
	Bersedikasi	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang bersifat membangun perusahaan	XC16	
		Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta diberi kepercayaan	XC17	Sari, 2013
		Perusahaan melakukan <i>Rapid Test/Swab/PCR</i> kepada saya untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>	XC18	
		Bertanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	XC19

Tabel 5. Variabel Budaya Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
		Saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan.	XC20	
Budaya Kerja	Bertanggung Jawab	Perusahaan memberi kesempatan saya untuk memperbaiki kesalahan yang saya perbuat	XC21	Sari, 2013
		Perusahaan memberikan sanksi kepada saya apabila saya tidak mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan.	XC22	

(Sumber: Data Diolah, 2021)

4. Variabel Kinerja

Berikut adalah indikator dan pernyataan dari variabel Kinerja.

Tabel 5. Variabel Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Kualitas Kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	YD1	Hutasoit, 2015
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	YD2	
		Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja	YD3	
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> kualitas pekerjaan saya menurun	YD4	
	Kuantitas Kerja	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	YD5	
		Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	YD6	
		Saya dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan	YD7	
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mempengaruhi kecepatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	YD8	
		Saya mampu bekerja dengan tim	YD9	

Batama, 2017

Tabel 6. Variabel Kinerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Kerjasama	Saya mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan	YD10	
		Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	YD11	Hutasoit, 2015
	Kerjasama	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> membatasi saya untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	YD12	Hutasoit, 2015
	Penggunaan Waktu Bekerja	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	YD13	Batama, 2017
		Dalam bekerja selalu melaksanakannya dan selesai tepat sesuai dengan taerget yang diinginkan perusahaan	YD14	Lafitasari, 2014
		Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.	YD15	Hutasoit, 2015
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mengurangi waktu bekerja saya	YD16	Sari, 2013
		Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	YD17	
	Inisiatif Karyawan	Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	YD18	Rosa, 2014
	Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	YD19		

Tabel 6. Variabel Kinerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Inisiatif Karyawan	Saya selalu menerapkan protokol kesehatan tanpa harus mendapatkan perintah dari perusahaan.	YD20	Rosa, 2014
	Pengetahuan atas Pekerjaan & Keterampilan	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	YD21	Batama, 2017
		Skill yang saya miliki sesuai yang diinginkan oleh perusahaan	YD22	
		Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.	YD23	Nursyahfitri, 2010

(Sumber: Data Diolah, 2021)

4.1.2 Data Kuisioner

Data responden merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena berdasarkan data responden kita bisa mengetahui kondisi dan keadaan responden yang akan menjadi informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian ini, dalam hal ini adalah gambaran umum responden atau karakteristik responden. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan gambaran umum karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.1.2.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 6. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	90	75%
2	Perempuan	30	25%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden di PT XYZ berdasarkan jenis kelamin yaitu terdapat 90 orang atau 75% responden dengan jenis kelamin laki-laki dan terdapat 30 orang atau 25% responden dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 7. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	32	26,6%
2	31-40 tahun	57	47,5%
3	41-50 tahun	24	20%
4	≥ 51 tahun	7	5,8%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan usia yaitu terdapat sebanyak 32 orang atau 26,6% responden dengan usia 20-30 tahun, 57 orang atau 47,5% responden dengan usia 31-40 tahun, 24 orang atau 20% responden dengan usia 41-50 tahun, dan 7 orang atau 5,8% responden dengan usia lebih dari atau sama dengan 50 tahun.

4.1.2.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 8. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	93	77,5%
2	Diploma	-	-
3	S1	24	20%
4	S1-S3	3	2,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terdapat sebanyak 93 orang atau 77,5% responden dengan pendidikan terakhir SMA, 24 orang atau 20% responden dengan pendidikan terakhir S1, 3 orang atau 2,5% responden dengan pendidikan terakhir S2-S3, dan tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir Diploma.

4.1.2.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan status

Tabel 9. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Menikah	93	77,5%
2	Belum Menikah	27	22,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan status yaitu terdapat sebanyak 93 orang atau 77.5% responden dengan status menikah dan terdapat 27 orang atau 22.7% responden dengan status belum menikah.

4.1.2.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan masa bekerja.

Tabel 10. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	18	15%
2	5-10 tahun	72	60%
3	10-15 tahun	27	22,5%
4	> 15 tahun	3	2,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan masa bekerja yaitu terdapat sebanyak 5 orang atau 15% responden dengan masa bekerja kurang dari 5 tahun, 72 orang atau 60% responden dengan masa bekerja 5 sampai dengan 10 tahun, 27 orang atau 22,5% responden dengan masa bekerja 10 sampai dengan 15 tahun, dan 3 orang atau 2,5% responden dengan masa bekerja lebih dari 15 tahun.

4.2 Pengolahan Data

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data yang dilakukan pada penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi *COVID-19* di PT XYZ. Pada pengolahan data berikut terdapat spesifikasi deskriptif variabel penelitian, evaluasi model pengukuran (*Outer Model*), evaluasi model struktural (*Inner Model*), dan uji hipotesa.

4.2.1 Spesifikasi Deskriptif Variabel Penelitian

Spesifikasi deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan dari responden mengenai variabel-variabel penelitian yang diberikan. Tanggapan dari responden ditunjukkan dengan nilai *mean* dan standar deviasi seluruh pernyataan dari masing-masing variabel penelitian ini. Berikut ini merupakan spesifikasi deskriptif dari variabel kepuasan kerja, variabel keterikatan kerja, variabel budaya kerja, dan variabel kinerja karyawan.

a. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan tabel spesifikasi deskriptif variabel kepuasan kerja.

Tabel 11. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XA1	120	4.08	0.75
2	XA2	120	4.00	0.83
3	XA3	120	3.97	0.85
4	XA4	120	3.97	0.85
5	XA5	120	3.97	0.78
6	XA6	120	4.05	0.79
7	XA7	120	3.98	0.81
8	XA8	120	4.08	0.75
9	XA9	120	4.03	0.74
10	XA10	120	4.04	0.73
11	XA11	120	4.05	0.77
12	XA12	120	4.08	0.75
13	XA13	120	4.08	0.75
14	XA14	120	4.07	0.74

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 12 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 12 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel kepuasan kerja. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai

mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 12 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

b. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Keterikatan Karyawan.

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel keterikatan karyawan.

Tabel 12. Spesifikasi Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XB1	120	4.01	0.94
2	XB2	120	3.90	0.80
3	XB3	120	3.89	0.84
4	XB4	120	3.89	0.92
5	XB5	120	3.95	0.77
6	XB6	120	3.97	0.73
7	XB7	120	4.00	0.78
8	XB8	120	3.91	0.80
9	XB9	120	3.88	0.80

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 13 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 13 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel keterikatan karyawan. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 13 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

c. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Budaya Kerja

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel budaya kerja.

Tabel 13. Spesifikasi Deskriptif Variabel Budaya Kerja

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XC1	120	3.99	0.90
2	XC2	120	4.07	0.76
3	XC3	120	3.91	0.84
4	XC4	120	3.96	0.85
5	XC5	120	4.05	0.75
6	XC6	120	4.08	0.77
7	XC7	120	3.98	0.86
8	XC8	120	4.08	0.74
9	XC9	120	4.01	0.73
10	XC10	120	4.01	0.72
11	XC11	120	3.97	0.83
12	XC12	120	3.91	0.83
13	XC13	120	3.97	0.83
14	XC14	120	4.00	0.91
15	XC15	120	4.07	0.76
16	XC16	120	3.99	0.90
17	XC17	120	4.07	0.76
18	XC18	120	3.90	0.83
19	XC19	120	3.95	0.85
20	XC20	120	4.04	0.75
21	XC21	120	4.08	0.77
22	XC22	120	3.96	0.85

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 14 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 14 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel budaya kerja. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 14 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

d. Spesifikasi Deskriptif pada Variable Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 14. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	YD1	120	4.05	0.71
2	YD2	120	4.05	0.75
3	YD3	120	4.03	0.73
4	YD4	120	3.96	0.84
5	YD5	120	3.99	0.75
6	YD6	120	4.06	0.75
7	YD7	120	3.98	0.74
8	YD8	120	4.03	0.73
9	YD9	120	4.01	0.74
10	YD10	120	4.04	0.70
11	YD11	120	4.03	0.73
12	YD12	120	4.06	0.71
13	YD13	120	4.12	0.71
14	YD14	120	3.99	0.75
15	YD15	120	4.05	0.75
16	YD16	120	4.02	0.72
17	YD17	120	4.07	0.75
18	YD18	120	4.03	0.73
19	YD19	120	3.97	0.85
20	YD20	120	3.99	0.74
21	YD21	120	4.06	0.75
22	YD22	120	4.00	0.74
23	YD23	120	4.03	0.73

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 15 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 15 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data

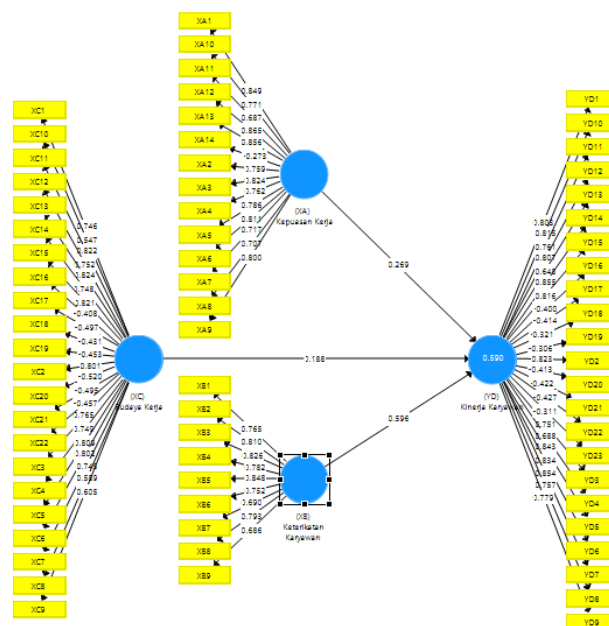
tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 15 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) didalamnya terdapat uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas terdapat 2 jenis yaitu uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) dan uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*). Pada uji realibilitas dilakukan dengan cara *Composite Reliability*. Berikut adalah evaluasi model pengukuran pada penelitian ini.

4.2.2.1 Convergent validity

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Uji ini dapat dilihat dari nilai standarisasi *loading factor* yang menjelaskan nilai korelasi antar setiap item pengukuran indikator dan konstruk. *Rule of thumb* digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dimana nilai *loading factor* harus >0.7 yang berarti indikator tersebut valid, dan nilai *average variance extracted* (AVE) harus >0.5 agar dapat diterima. Dibawah ini merupakan hasil dari uji *outer model* dilihat dari nilai *outer loading* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.



Gambar 3. Model Pengukuran Awal (*Outer Model*)
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan Gambar 2 yaitu gambar model pengukuran awal (*outer model*) terdapat variabel *manifest* yang nilai *loading factor*nya kurang dari 0.70, maka variabel *manifest* tersebut harus dikeluarkan dari model.

Tabel 15. Nilai *Loading Factor* Kepuasan Kerja

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kepuasan Kerja	XA1	0.849
	XA2	0.759
	XA3	0.824
	XA4	0.762
	XA5	0.786
	XA6	0.811
	XA7	0.717
	XA8	0.707
	XA9	0.800
	XA10	0.771
	XA11	0.687
	XA12	0.865
	XA13	0.856
	XA14	-0.273

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 16 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XA11 dan XA14, oleh karena itu kedua kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 16. Nilai *Loading Factor* Keterikatan Karyawan

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Keterikatan Karyawan	XB1	0.765
	XB2	0.810
	XB3	0.826
	XB4	0.782
	XB5	0.848
	XB6	0.752
	XB7	0.690
	XB8	0.793
	XB9	0.686

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 17 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XB7 dan XB9, oleh karena itu kedua kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan

belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 17. Nilai *Loading Factor* Budaya Kerja

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Budaya Kerja	XC1	0.746
	XC2	0.801
	XC3	0.765
	XC4	0.749
	XC5	0.809
	XC6	0.802
	XC7	0.745
	XC8	0.589
	XC9	0.605
	XC10	0.547
	XC11	0.822
	XC12	0.752
	XC13	0.824
	XC14	0.748
	XC15	0.821
	XC16	-0.408
	XC17	-0.497
	XC18	-0.431
	XC19	-0.453
	XC20	-0.520
	XC21	-0.495
	XC22	-0.457

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 18 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XC8, XC9, XC10, XC16, XC17, XC18, XC19, XC20, XC21, dan XC22, oleh karena itu kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 18. Nilai *Loading Factor* Kinerja Karyawan

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kinerja Karyawan	YD1	0.803
	YD2	0.823
	YD3	-0.751
	YD4	-0.688
	YD5	0.843
	YD6	0.834
	YD7	0.854
	YD8	0.757
	YD9	0.779
	YD10	0.815
	YD11	0.761

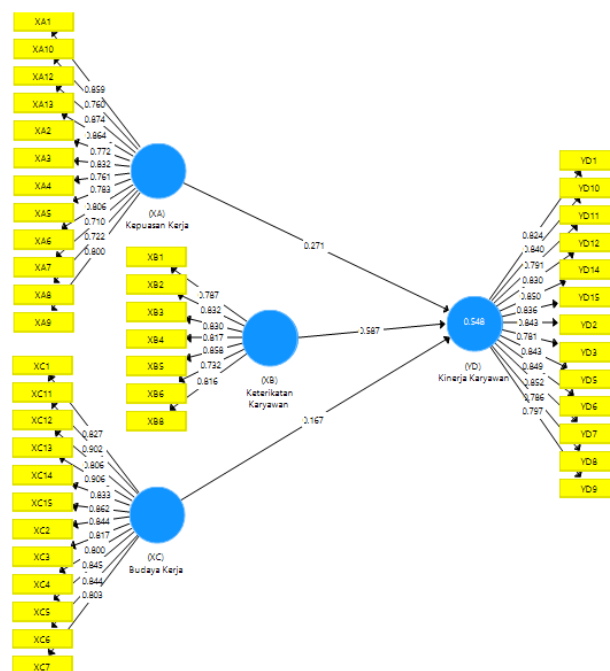
Tabel 19. Nilai *Loading Factor* Kinerja Karyawan (Lanjutan)

Variabel	Kode Item	Loading Factor
	YD12	0.807
	YD13	0.648
	YD14	0.855
	YD15	0.816
	YD16	-0.400
	YD17	-0.414
	YD18	-0.321
	YD19	-0.306
	YD20	-0.413
	YD21	-0.422
	YD22	-0.427
	YD23	-0.311

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 19 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* YD3, YD4, YD13, YD16, YD17, YD18, YD19, YD20, YD21, YD22, dan YD23, oleh karena itu kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Berikut Model Pengukuran setelah dilakukan eliminasi variabel *manifest* yang nilai *loading factornya* kurang dari 0.70.



Gambar 4. Model Pengukuran Hasil Modifikasi
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Setelah dilakukan uji pls algoritma ulang, diperoleh hasil model pengukuran dengan semua variabel *manifest* yang nilai *loading factor* nya sudah lebih dari 0.70. variabel-variabel manifest yang nilai loading factornya tidsak lebi dari 0.70 dikeluarkan dari model supaya tidak mempengaruhi hasil *bootstrapping*.

Tabel 19. Rangkuman Nilai *Loading Factor*

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>	
Kepuasan Kerja	XA1	0.859	
	XA2	0.772	
	XA3	0.832	
	XA4	0.761	
	XA5	0.783	
	XA6	0.806	
	XA7	0.710	
	XA8	0.722	
	XA9	0.800	
	XA10	0.76	
	XA12	0.874	
	XA13	0.864	
	Keterikatan Karyawan	XB1	0.787
XB2		0.832	
XB3		0.83	
XB4		0.817	
XB5		0.858	
XB6		0.732	
XB8		0.816	
Budaya Kerja		XC1	0.827
	XC2	0.844	
	XC3	0.817	
	XC4	0.800	
	XC5	0.845	
	XC6	0.844	
	XC7	0.803	
	XC11	0.902	
	XC12	0.806	
	XC13	0.906	
	XC14	0.833	
	XC15	0.862	
	Kinerja Karyawan	YD1	0.824
		YD2	0.843
		YD3	0.781
YD5		0.843	
YD6		0.849	
YD7		0.852	
YD8		0.786	
YD9		0.797	
YD10		0.840	
YD11		0.791	
YD12		0.830	

Tabel 20. Rangkuman Nilai Loading Factor (Lanjutan)

Variabel	Kode Item	Loading Factor
Kinerja Karyawan	YD14	0.850
	YD15	0.836

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 20, nilai *loading factor* dari semua variabel *manifest* lebih dari 0.70(>0.70), sehingga dapat dikatakan semua variabel *manifest* telah memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* yang berarti bahwa semua indikator dan variabel manifest tersebut valid dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2.2 Discriminant Validity

Cara untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan indikator refleksi yaitu melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0.7 (>0.70), adapun cara lain yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

Tabel 20. Nilai Cross Loading

Variabel	Kepuasan Kerja (XA)	Keterikatan Karyawan (XB)	Budaya Kerja (XC)	Kinerja (YD)
Kepuasan Kerja (XA)	0.797			
Keterikatan Karyawan (XB)	0.220	0.811		
Budaya Kerja (XC)	0.192	0.071	0.841	
Kinerja (YD)	0.432	0.659	0.261	0.825

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 21 nilai *cross loading* pada masing-masing variabel lebih dari 0.70 (>0.70), dan pada masing-masing variabel tersebut memiliki nilai lebih besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya lalu membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh *item* valid dan baik.

4.2.2.3 Composite Reliability

Uji realibilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, ketepatan, dan konsistensi instrument dalam mengukur konstruk. Nilai standar yang digunakan untuk menilai realibilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus >0.7.

Tabel 21. Composite Reliability

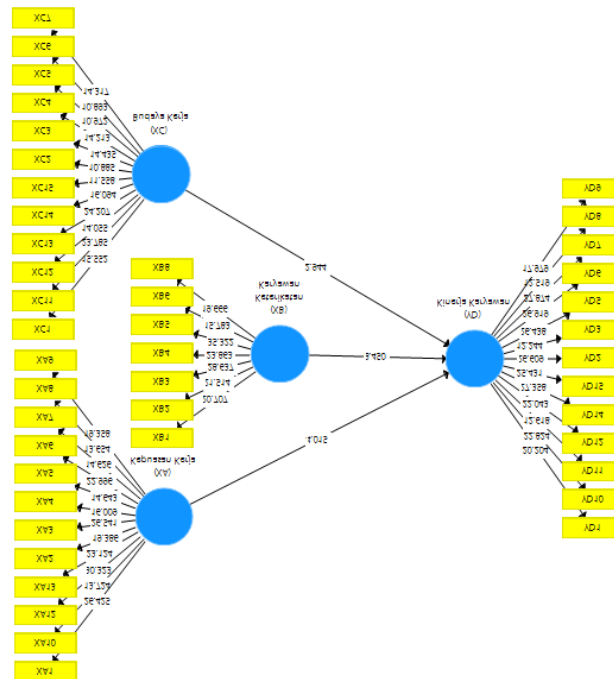
VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	RHO_A	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Kepuasan Kerja (XA)	0.947	0.951	0.954	0.635
Keterikatan Karyawan (XB)	0.914	0.924	0.931	0.658
Budaya Kerja (XC)	0.963	0.971	0.967	0.708
Kinerja (YD)	0.961	0.965	0.965	0.681

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat pada tabel 22 terdapat *cronbach's alpha* atau *composite reliability* yang memiliki nilai lebih dari 0.70 (>0.70) dan juga terdapat pengujian validitas dari setiap variabel dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)* yang memiliki nilai lebih dari 0.50 (>0.50) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan dinyatakan valid dan juga reliabel.

4.2.2.4 Second Order Confirmatory Analysis

Second Order Confirmatory Analysis (SCFA) adalah hubungan teoritis antara konstruk *high order* dengan dimensi konstruk dibawahnya. Signifikansi indikator penyusun endogem dapat dilihat dari nilai t- statistik, apabila *t-value* $>$ *t-table* maka semua indikator dapat signifikan mengukur konstruk endogen. Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Setelah dilakukan uji *bootsrapping* diperoleh hasil pada gambar berikut.



Gambar 5. Hasil Analisis *Bootstapping* SCFA
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Gambar 4 adalah hasil analisis *bootstrapping*. Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel maka dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli melakukan *resampling*. Dalam metode *resampling bootstrapping*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-statistik adalah 1.96 (*significance level* = 5%). Berikut merupakan tabel hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk

Tabel 22. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Kepuasan Kerja (XA) terhadap Kinerja karyawan (YD)	0.271	0.275	0.071	3.828	0.000
Keterikatan Karyawan (XB) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.587	0.586	0.072	8.205	0.000

Tabel 23. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA (Lanjutan)

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Budaya Kerja (XC) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.167	0.173	0.056	2.977	0.003

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Path Coefficient menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen signifikan terhadap variabel endogen berdasarkan nilai t-statistik dan p-value, Jika nilai t-statistik >1.96 dan p-value <0.05 . Dapat dilihat dari tabel 23 nilai t-statistik kepuasan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 3.828, 8.205, dan 2.977 telah memenuhi syarat nilai t-statistik yaitu >1.96 dan nilai p-value kepuasan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.000, 0.000, dan 0.003 telah memenuhi syarat nilai p-value yaitu <0.05 . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja merupakan variabel pembentuk konstruk variabel kinerja karyawan.

4.2.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Pada evaluasi model structural terdapat nilai *R-Square* dan *Predictive Relevance*.

4.2.3.1 R-Square

Untuk memulai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel *laten endogen* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R^2 0.75 disimpulkan bahwa model kuat, 0.50 *moderate*, dan 0.25 lemah sedangkan *R-Square Adjust* adalah bentuk khusus dari *R-Square* koefisien determinasi dan berfungsi untuk menilai kebaikan model.

Tabel 24. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (YD)	0.548	0.536

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 24 terdapat nilai *R-Square*, nilai *R-Square* untuk model pengaruh kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.548 atau sebesar 54.8% yang disimpulkan bahwa model pengaruh kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan *moderate* atau cukup.

4.2.3.2 Predictive Relevance

Predictive Relevance dilihat dari nilai *Q-squared*, dimana jika *Q-squared* >0 maka model memiliki *predictive relevance* sedangkan sebaliknya jika *Q-squared* < 0 maka model tidak memiliki *predictive relevance*. *Q-squared* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya sedangkan nilai SSO (*Sum Square Observation*) adalah jumlah kuadrat untuk regresi observasi, dan SSE (*Sum Square Prediction Error*) adalah perhitungan statistik awal yang dipakai untuk menghitung nilai lain.

Tabel 25. Predictive Relevance

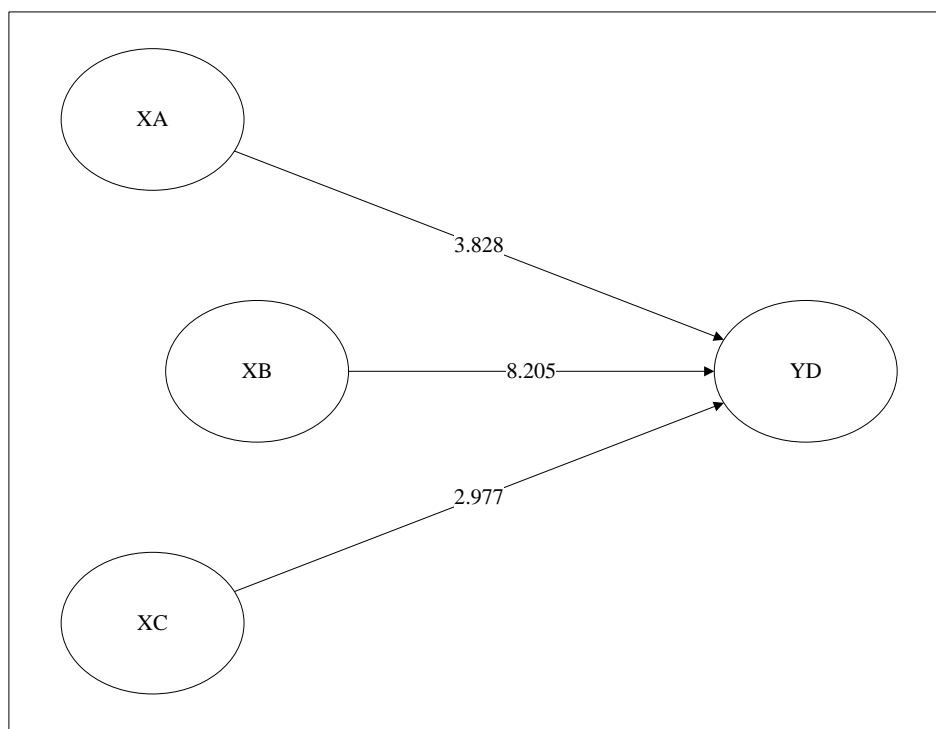
Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja (XA)	1440.000	1440.000	
Keterikatan Karyawan (XB)	840.000	840.000	
Budaya Kerja (XC)	1440.000	1440.000	
Kinerja Karyawan (YD)	1560.000	1022.792	0.344

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dari tabel 25 diperoleh nilai *Q-Square* yaitu sebesar 0.344, dari nilai tersebut disimpulkan bahwa variabel atau model memiliki *predictive relevance*.

4.2.3.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan langkah terakhir pengolahan data pada penelitian ini. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Uji hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan t-statistik atau uji t dan menggunakan *Software SmartPLS 3.0*. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menganalisis nilai *p-value*. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) t-statistik adalah 1.96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t-statistik harus > 1.96 . Berikut ini adalah gambar hasil dari uji hipotesa.



Gambar 6. Hasil Uji Hipotesa
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dari gambar 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada setiap variabel berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu tabel hasil uji hipotesis.

Tabel 26. Tabel Uji Hipotesa

Konstruk	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (XA) terhadap Kinerja karyawan (YD)	0.271	3.828	0.000	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Keterikatan Karyawan (XB) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.587	8.205	0.000	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Budaya Kerja (XC) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.167	2.977	0.003	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 26 disimpulkan bahwa antar variabel terkait terdapat pengaruh positif dan signifikan. Jika dilihat dari nilai t-statistik dari setiap variabel terkait semua nilainya >1.96 dan nilai p-value dari setiap variabel terkait <0.05 . Berikut adalah keterangan dari hasil pengujian hipotesa.

1. Hipotesa 1: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Kesimpulan
Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 3.828 > 1.96 dan p-value 0.00 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesa 2: Pengaruh dari Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Kesimpulan
Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 8.205 > 1.96 dan p-value 0.00 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hipotesa 3: Pengaruh dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 2.977 > 1.96 dan *p-value* $0.00 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.