

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan penyebaran data kepada para staf akademika yang ada pada Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Penyebaran data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen pada Fakultas Teknik Untirta, guna untuk membuat strategi bagi Fakultas Teknik Untirta untuk lebih mengelola sumber daya manusia berdasarkan variabel tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja dosen. Sebelum masuk ke dalam hasil pengumpulan data, berikut ini merupakan hasil perhitungan sampel terdapat pada rumus Slovin di bawah ini,

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,1)^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147(0,01)}$$

$$n = \frac{147}{1 + 1,47}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

$$n = 59,51 \approx 60$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (10%)

Dengan jumlah populasi sebanyak 147 tenaga pendidik (dosen) PNS menurut data kepegawaian (Per Desember 2022) pada laman Fakultas Teknik Untirta, didapatkan ukuran sampel yang perlu digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 tenaga pendidik (dosen) PNS. Dimana hal tersebut sesuai dengan minimal ukuran

sampel pada penelitian SEM-PLS yaitu 30-100 sampel (Juliandi, 2018). Kemudian alasan penggunaan rumus ini dalam memilih jumlah sampel adalah karena untuk memperkuat teori minimal ukuran sampel pada SEM-PLS serta jumlah populasi yang diketahui dalam penelitian ini. Adapun penggunaan tingkat kesalahan sebanyak 10% karena setelah dilakukan perhitungan hasilnya menunjukkan bahwa 60 responden sudah dianggap merepresentasikan hasil penelitian dan masih berada dalam *range* ukuran sampel SEM-PLS, serta dapat digunakan untuk mengefisiensikan tenaga, dan waktu penelitian (Haryono *et al*, 2013).

4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden merupakan hasil dari pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data mengenai responden disajikan melalui diagram dan tabel berdasarkan berbagai kriteria seperti jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, dan masa kerja. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan pembacaan data responden kuesioner serta memudahkan untuk analisa dalam penelitian ini.

4.1.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden dalam bentuk diagram.



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut yaitu tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

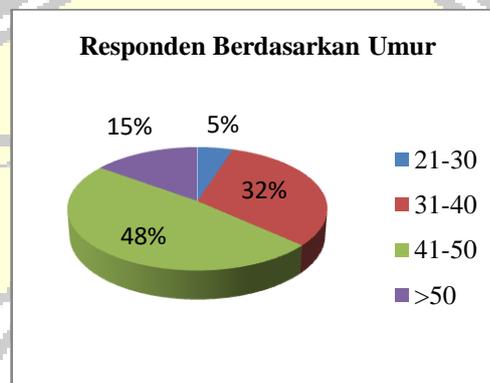
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	30	50%
2	Perempuan	30	50%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 5 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa dari 60 responden berdasarkan jenis kelaminnya mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 50% sedangkan untuk laki-laki sebanyak 50%.

4.1.1.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini *range* usia responden dibagi menjadi 4 kategori, diantaranya usia 21-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun dan usia 50 tahun keatas. Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan *range* usianya dalam bentuk diagram



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan usia responden dalam bentuk tabel.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

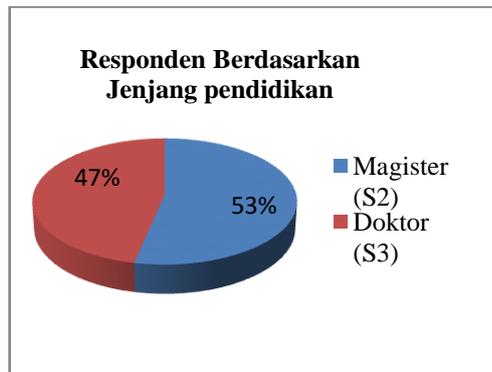
No.	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-30	3	5%
2	31-40	19	31,7%
3	41-50	29	48,3%
4	>50	9	15%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki rentan usia diantara 41-50 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 29%.

4.1.1.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki responden dalam bentuk diagram.



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan
(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki responden dalam bentuk tabel.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

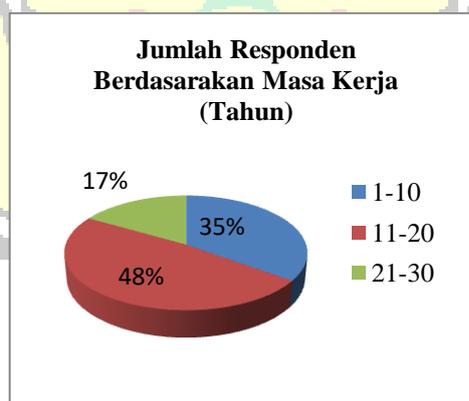
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Magister (S2)	32	53,3%
2	Doktor (S3)	28	46,7%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 7 karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki jenjang pendidikan magister (S2) yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3%.

4.1.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden dalam bentuk diagram.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dimiliki responden dalam bentuk tabel.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	1-10	21	35%
2	11-20	29	48%
3	21-30	10	17%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa dari 60 responden mayoritas memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 48%.

4.1.2 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskriptif data tanggapan responden digunakan untuk melihat persebaran data mengenai tanggapan responden terhadap berbagai indikator pernyataan. Digambarkan melalui tabel untuk memudahkan dalam pengolahan data. Deskriptif data tanggapan responden terhadap variabel penelitian, yaitu sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskriptif Variabel *Individual Capability*

Variabel *Individual Capability* pada penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan yang digunakan dalam model. Setiap kuesioner dalam penelitian ini diisi oleh 60 responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Individual Capability* dalam bentuk tabel.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Individual Capability*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya memahami tugas dan fungsi sebagai dosen dalam rangka mewujudkan <i>HITS Green University</i> (C1.1)	40	58%	19	40%	1	2%	0	0%	0	0%
2	Saya memahami visi universitas (<i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i>) (C1.3)	29	48%	24	40%	6	10%	1	2%	0	0%
3	Saya memiliki kompetensi dalam pendidikan dan pengajaran guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.1)	42	70%	15	25%	3	5%	0	0%	0	0%
4	Saya memiliki kompetensi untuk penelitian dan pengembangan guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.2)	36	60%	23	38%	1	2%	0	0%	0	0%
5	Saya memiliki kompetensi dalam bidang pengabdian pada masyarakat guna menunjang pencapaian visi Untirta (C2.3)	29	48%	23	38%	6	10%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 9, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju terhadap variabel *Individual Capability*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Individual Capability* perlu untuk diperhatikan, agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.2 Deskriptif Variabel *Individual Motivation*

Variabel *Individual Motivation* pada penelitian ini terdapat 4 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Individual Motivation* dalam bentuk tabel.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Individual Motivation*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja guna menunjang visi Untirta (M1.3)	45	75%	15	25%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja saya (M2.1)	28	47%	22	37%	7	12%	2	3%	1	2%
3	Peningkatan pengetahuan dalam bekerja merupakan hal penting demi keterwujudan visi Untirta (M2.2)	48	80%	12	20%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Dorongan atasan terhadap pengembangan karir menurut saya sudah baik guna menunjang visi Untirta (M2.3)	18	30%	9	15%	32	53%	0	0%	1	2%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 10, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori sangat setuju terhadap variabel *Individual Motivation*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Individual Motivation* perlu untuk diperhatikan, arah perilaku dan prestasi kerja dari dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.3 Deskriptif Variabel *Leadership*

Variabel *Leadership* pada penelitian ini diukur dengan total 4 item pernyataan yang paling mewakili. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Leadership* dalam bentuk tabel.

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Leadership

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Saya memiliki hubungan baik dengan pimpinan (L1.1)	30	50%	28	46%	1	2%	0	0%	1	2%
2	Saya dapat mengikuti arahan pimpinan dalam mewujudkan <i>Healthy, Integrated Smart and Green University</i> (L1.2)	17	28%	35	58%	7	12%	0	0%	1	2%
3	Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Healthy University</i> (L2.1)	11	18%	27	45%	19	32%	2	3%	1	2%
4	Saya memahami dengan mudah visi Untirta mengenai <i>Integrated Smart and Green University</i> (L2.2)	13	22%	30	50%	15	25%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 11, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *Leadership*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Leadership* perlu untuk diperhatikan, komunikasi, visi dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.4 Deskriptif Variabel *The Organizational Climate*

Variabel *The Organizational Climate* pada penelitian ini terdapat indikator dengan total 4 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *The Organizational Climate* dalam bentuk tabel.

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *The Organizational Climate*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan jaminan atas kesejahteraan saya sebagai dosen (O1.1)	11	18%	32	53%	15	25%	1	2%	1	2%
2	Manajemen Fakultas Teknik Untirta memberikan kenyamanan kepada saya untuk dapat bekerja dengan baik guna menunjang visi Untirta (O2.2)	15	25%	29	48%	13	22%	1	2%	2	3%
3	Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mengisi waktu dengan kegiatan bermanfaat (O2.1)	11	18%	29	48%	18	30%	0	0%	2	3%
4	Manajemen Fakultas Teknik Untirta mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggung jawab serta dapat diberi kepercayaan (O2.2)	17	28%	38	63%	3	5%	2	3%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 12, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *The Organizational Climate*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *The Organizational Climate* perlu untuk diperhatikan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.5 Deskriptif Variabel *Workgroup Effectiveness*

Variabel *Workgroup Effectiveness* pada penelitian ini terdapat 6 item pernyataan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan terhadap variabel *Workgroup Effectiveness* dalam bentuk tabel

Tabel 9. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Workgroup Effectiveness*

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Banyak jumlah mata kuliah sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.1)	32	53%	25	42%	2	3%	0	0%	1	2%
2	Banyak jumlah penelitian sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.2)	24	40%	29	48%	7	12%	0	0%	0	0%
3	Banyak jumlah kegiatan pengabdian pada masyarakat sudah sesuai dengan bidang keilmuan (W1.3)	18	30%	25	42%	14	23%	3	5%	0	0%
4	Kegiatan pendidikan dan pengajaran dilaksanakan dengan baik (W2.1)	20	33%	39	65%	0	0%	1	2%	0	0%
5	Pelaksanaan penelitian dan pengembangan selaras dengan visi Untirta (W2.2)	21	35%	32	53%	6	10%	0	0%	1	2%
6	Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat selaras dengan visi Untirta (W2.3)	14	23%	37	62%	8	13%	0	0%	1	2%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 13, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel *Workgroup Effectiveness*. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan bahwa dalam memperhatikan kinerja dosen, variabel *Workgroup Effectiveness* perlu untuk diperhatikan, kuantitas kerja dan kualitas kerja dari dosen perlu ditingkatkan dan dijaga agar terwujudnya kinerja dosen yang optimal.

4.1.2.6 Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

Variabel kinerja dosen pada penelitian ini terdapat 7 pernyataan yang paling sesuai untuk mewakili variabel kinerja dosen. Berikut ini merupakan hasil

tanggapan terhadap variabel *Workgroup Effectiveness* dalam bentuk tabel.

Tabel 10. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Dosen

No.	Item Pernyataan	Tanggapan Responden									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Hasil pekerjaan yang saya capai sesuai dengan apa yang saya rencanakan (Y1.1)	23	38%	30	50%	6	10%	0	0%	1	2%
2	Hasil pekerjaan yang saya capai mendapatkan pengakuan dari atasan (Y1.2)	16	27%	31	52%	12	20%	0	0%	1	2%
6	Saya merasa puas atas apa yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y3.1)	16	27%	30	50%	13	22%	1	2%	0	0%
8	Saya merasa puas atas pemberian wewenang kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan (Y3.3)	15	25%	38	63%	5	8%	2	3%	0	0%
9	Dalam menghadapi persoalan penyelesaian pekerjaan, saya melakukan analisis untuk mencari solusi (Y4.1)	27	45%	33	55%	0	0%	0	0%	0	0%
10	Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya melakukan evaluasi terhadap apa yang telah saya kerjakan (Y4.2)	24	40%	31	52%	5	8%	0	0%	0	0%
11	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya membuat laporan untuk atasan saya (Y4.3)	21	35%	27	45%	12	20%	0	0%	0	0%

(Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2024)

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 14, menunjukkan bahwa Sebagian besar data responden memberikan tanggapan adanya penilaian berkategori setuju terhadap variabel kinerja dosen. Hasil tanggapan responden ini menunjukkan kinerja dosen memang seharusnya diperhatikan salah satunya dengan memperhatikan indikator yang dapat meningkatkan kinerja dosen yang optimal.

4.2 Pengolahan Data

Pada penelitian ini dimana memiliki model penelitian *First Order* yang diolah dengan beberapa langkah-langkah, diantaranya pertama dilakukannya evaluasi pada model pengukuran (*Outer model*) kemudian dilakukan evaluasi model *structural* atau *Inner model* dan tahap terakhir adalah melihat kecocokan dan kebaikan model (*Goodness of Fit*) dari model PLS dengan kondisi aktualnya.

4.2.1 Teknik Pengujian Instrumen

Uji instrumen merupakan upaya untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Adapun teknik pengujian instrumen pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas mengukur sejauh mana suatu alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, apakah itu konsep, kualitas, atau karakteristik tertentu. Ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari alat pengukur tersebut dapat dipercaya dan relevan untuk tujuan penelitian atau evaluasi yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk menghubungkan skor dari setiap pernyataan dalam kuesioner dengan skor total variabel yang diukur. Untuk mengevaluasi validitas setiap pernyataan dalam kuesioner sebagai alat pengukur, dapat digunakan teknik pengukuran seperti korelasi *product moment* atau korelasi *Pearson*. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau skor item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau skor item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid). Adapun hasil pengujian validitas pada hasil jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	kesimpulan
(X1) <i>Individual Capability</i>	C1.1	0,348	0,254	Valid
	C1.2	0,311	0,254	Valid
	C2.1	0,604	0,254	Valid
	C2.2	0,684	0,254	Valid
	C2.3	0,755	0,254	Valid
(X2) <i>Individual Motivation</i>	M1.3	0,483	0,254	Valid
	M2.1	0,686	0,254	Valid
	M2.2	0,376	0,254	Valid
	M2.3	0,664	0,254	Valid
(X3) <i>Leadership</i>	L1.1	0,659	0,254	Valid
	L1.2	0,764	0,254	Valid
	L2.1	0,761	0,254	Valid
	L2.2	0,805	0,254	Valid
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	O1.1	0,876	0,254	Valid
	O2.2	0,816	0,254	Valid
	O2.1	0,692	0,254	Valid
	O2.2	0,761	0,254	Valid
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	W1.1	0,657	0,254	Valid
	W1.2	0,570	0,254	Valid
	W1.3	0,593	0,254	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	kesimpulan
	W2.1	0,716	0,254	Valid
	W2.2	0,812	0,254	Valid
	W2.3	0,676	0,254	Valid
(Y) Kinerja Dosen	Y1.1	0,754	0,254	Valid
	Y1.2	0,683	0,254	Valid
	Y3.1	0,697	0,254	Valid
	Y3.3	0,796	0,254	Valid
	Y4.1	0,420	0,254	Valid
	Y4.2	0,592	0,254	Valid
	Y4.3	0,693	0,254	Valid

(Sumber: Pengolahan Data dengan Microsoft Excel, 2024)

Berdasarkan analisis dari tabel 15, dapat diketahui hasil uji validitas keseluruhan variabel dengan rata-rata r hitung $>$ r tabel (0,254). Hal ini menunjukkan bahwa nilai instrumen validitas variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari titik kritis yaitu 0,254, sehingga seluruh pernyataan dapat dikatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen dalam menghasilkan hasil yang serupa ketika digunakan secara berulang-ulang dalam situasi yang sama. Ini memastikan bahwa alat pengukuran dapat diandalkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur tanpa adanya variasi yang signifikan dalam hasil yang diperoleh dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Dasar pengambilan keputusan yang dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* harus $>$ 0,6 (Hair *et al*, 2019). Berikut ini nilai *cronbach's alpha* untuk setiap indikator yang telah dikelompokkan berdasarkan setiap variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

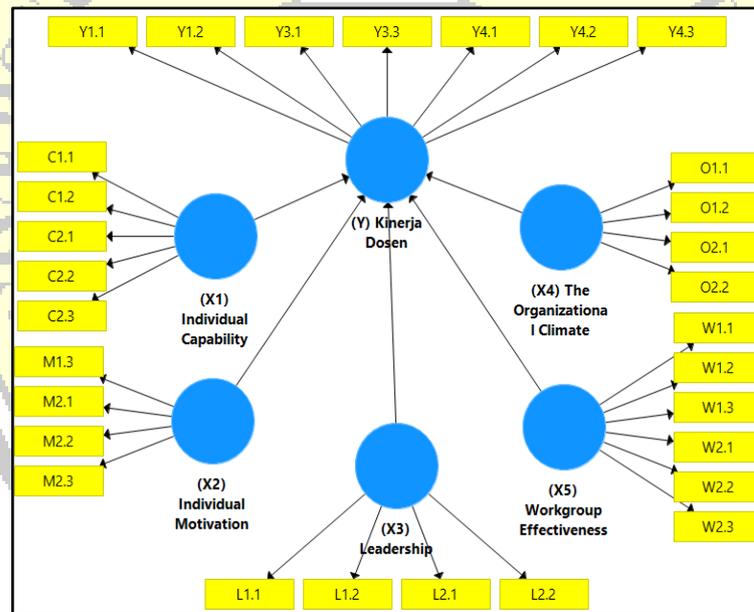
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
(X1) <i>Individual Capability</i>	0,807	Reliabel
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0,650	Reliabel
(X3) <i>Leadership</i>	0,855	Reliabel
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0,923	Reliabel
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0,888	Reliabel
(Y) Kinerja Dosen	0,921	Reliabel

(Sumber: Pengolahan Data dengan Microsoft Excel, 2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 16 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Hair *et al*, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak dijadikan alat ukur penelitian

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*)

Evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten tersebut. Pada penelitian ini pertama kali yang dilakukan adalah evaluasi model pengukuran atau disebut sebagai *outer model*. Adapun tahapan yang dilakukan yaitu melakukan evaluasi *indicator reliability*, *internal consistency reliability*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* (Hair *et al*, 2022). Berikut ini merupakan model awal SEM-PLS yang dibuat berdasarkan model *first order*,

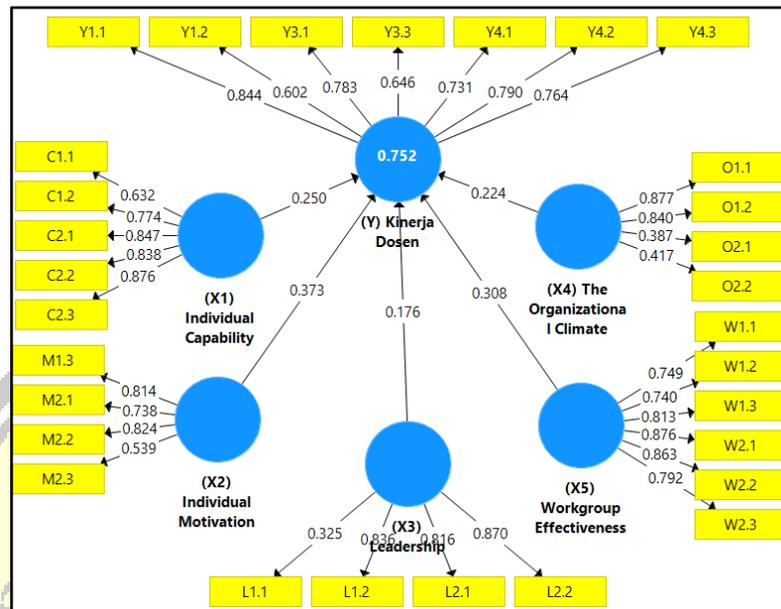


Gambar 5. Model Awal SEM-PLS

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

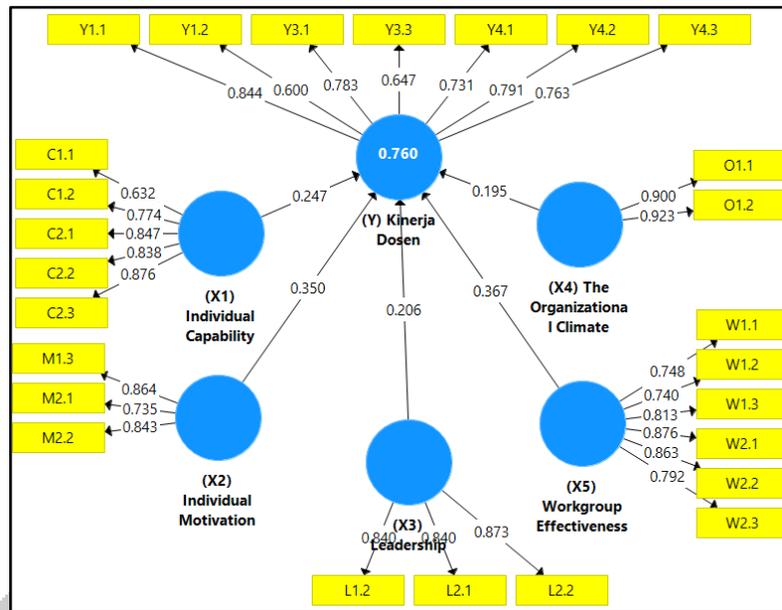
Gambar 10 merupakan gambar model awal penelitian dimana belum dilakukan perhitungan *loading factors* sebagai hubungan antar variabel maupun indikator. Dalam melakukan tahap pertama, perlu dilakukannya pengecekan pada variabel yang memiliki beberapa indikator pengukurnya. Seluruh variabel *dependent* atau variabel endogen (variabel kinerja dosen) dan variabel

independent atau variabel eksogen (*Individual Capability, Individual Motivation, Leadership, The Organizational Climate dan Workgroup Effectiveness*) dilakukan pengujian dengan SMARTPLS. Di bawah ini merupakan *Outer loading* yang telah dihitung dengan *software SMARTPLS*.



Gambar 6. Hasil Running Tahap Pertama
(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan gambar 11 terdapat beberapa variabel yang memiliki nilai *Outer loading* dibawah 0,4. Kita akan melakukan eliminasi bertahap, dimana yang kita fokus terlebih dahulu adalah indikator dengan nilai terkecil yaitu L1.1. Oleh karena itu kita akan dilakukan eliminasi item pernyataan L.1 pada variabel X3 atau *Leadership* dengan nilai *outer loadings* $0,325 < 0,7$. Meski dalam Hair et al (2022) mengisyaratkan nilai *outer loadings* di antara 0,4 - 0,7, namun perlu dipertimbangkan lebih dengan melihat nilai AVE dan *composite reliability*. Karena terdapat nilai AVE yang masih kurang dari 0,5, maka dilakukan eliminasi pada indikator dari X4. Kemudian eliminasi bertahap pada indikator-indikator lainnya dimulai dari nilai *outer loadings* terkecil seperti O2.1, O2.2, dan M2.3. Sehingga dapat dilihat hasilnya pada bagian di bawah ini,



Gambar 7. Model First Order Optimal

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan model SEM PLS yang sudah optimal didapatkan persamaan model struktural (*Inner Model*) untuk kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta yaitu,

$$\text{Kinerja Dosen } (\eta) = 0,247 \xi_1 + 0,350 \xi_2 + 0,206 \xi_3 + 0,195 \xi_4 + 0,367 \xi_5 + \zeta$$

Keterangan:

ξ (KSI) = Konstruk laten eksogen

η (ETA) = Konstruk laten endogen

ζ (ZETA) = vektor variabel residual (*unexplained variance*)

Berdasarkan persamaan di atas didapatkan nilai konstanta dari variabel *Individual Capability* (X1) sebesar 0,247 atau 24,7%, variabel *Individual Motivation* (X2) sebesar 0,350 atau 35%, variabel *Leadership* (X3) sebesar 0,206 atau 20,6%, variabel *The Organizational Climate* (X4) sebesar 0,195 atau 19,5%, dan variabel *Individual Capability* (X1) sebesar 0,367 atau 36,7%.

Berdasarkan gambar 12, model optimal didapatkan setelah dilakukan eliminasi bertahap dari nilai *outer loadings* terkecil tidak ada lagi *outer loadings* yang di bawah 0,4 pada setiap indikator dari variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* serta kinerja dosen. Eliminasi tersebut atas pertimbangan nilai *composite reliability* dan nilai AVE. Kemudian, dilakukan pengecekan nilai

HTMT yang mana dilakukan eliminasi bertahap kembali setelah dilakukan proses perhitungan dengan matriks korelasi. Sehingga didapatkan model penelitian yang sudah optimal. Maka pengolahan data yang telah dilakukan telah dijabarkan pada bagian di bawah ini.

4.2.2.1 Indicator Reliability

Pada tahap awal dalam mengevaluasi model pengukuran adalah dengan melakukan pengecekan *outer loadings*. Pengecekan *outer loadings* merupakan tahap paling pertama yang dapat dilakukan. Evaluasi pertama ini dilakukan untuk melihat apakah nilai dari masing-masing indikator sudah cukup reliabel sebagai item yang dapat mengukur pengaruh variabel *Human Capital* terhadap kinerja dosen. Berikut ini merupakan hasil *outer loadings* dari masing-masing indikator,

Tabel 13. Indicator Reliability

Variabel	Indikator	Outer Loadings
(X1) Individual Capability	C1.1	0.632
	C1.2	0.774
	C2.1	0.847
	C2.2	0.838
	C2.3	0.876
(X2) Individual Motivation	M1.3	0.864
	M2.1	0.735
	M2.2	0.843
(X3) Leadership	L1.2	0.840
	L2.1	0.840
	L2.2	0.873
(X4) The Organizational Climate	Y5.1	0.900
	Y5.2	0.923
(X5) Workgroup Effectiveness	W1.1	0.748
	W1.2	0.740
	W1.3	0.813
	W2.1	0.876
	W2.2	0.863
(Y) Kinerja Dosen	W2.3	0.792
	Y1.1	0.844
	Y1.2	0.600
	Y3.1	0.783
	Y3.3	0.647
	Y4.1	0.731
	Y4.2	0.791
Y4.3	0.763	

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Pada tabel 17 dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing indikator sudah berada di atas 0,6 (Chin, 1998). Dalam buku Hair et al (2017) menyatakan bahwa *outer loadings* pada suatu indikator sebaiknya di antara 0,4 – 0,7. Dimana nilai tersebut perlu dipertimbangkan untuk indikator dapat dihapus atau tidak. Jika eliminasi yang dilakukan dapat meningkatkan AVE maupun *composite reliability* maka eliminasi pada indikator dapat dipertimbangkan. Dalam hasil pengukuran ini didapatkan nilai *outer loadings* yang sudah lebih besar dari 0,6 karena mempertimbangkan nilai AVE maupun *composite reliability* (Chin, 1998). Eliminasi dilakukan bertahap dan didapatkan hasil yang optimal seperti pada bagian sebelumnya,

4.2.2.2 Internal Consistency Reliability

Kriteria *Internal Consistency Reliability* dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Sebuah *construct* dapat dikatakan baik atau reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Hair, et al, 2021) dan *composite reliability* $\geq 0,7$. Dalam hal ini, nilai *Cronbach's alpha* merupakan nilai batas bawah untuk pengujian dan *composite reliability* sebagai batas atas atau nilai reliabilitas sebenarnya (Hair et al, 2019). Berikut ini nilai *internal consistency reliability*,

Tabel 14. Internal Consistency Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
(X1) <i>Individual Capability</i>	0.875	0.897	Reliabel
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.746	0.856	Reliabel
(X3) <i>Leadership</i>	0.811	0.887	Reliabel
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.797	0.908	Reliabel
(X5) <i>Wokrgroup Effectiveness</i>	0.892	0.918	Reliabel
(Y) Kinerja Dosen	0.861	0.894	Reliabel

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Internal Consistency Reliability* untuk variabel dari *Human Capital* dan variabel kinerja dosen telah memenuhi syarat yaitu nilai *Cronbach alpha* $\geq 0,6$ dan *composite reliability* $\geq 0,7$, yang berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel. Dengan begitu dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.2.2.3 Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* ditentukan dengan mengukur korelasi antara skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Tingkat reflektif dari setiap komponen dianggap tinggi jika memiliki korelasi dengan konstruk yang diukur sebesar 0,7 atau lebih, sesuai dengan penelitian oleh Hair dkk. (2018). Hal tersebut sudah dipenuhi pada bagian *indicator reliability*.

Sedangkan untuk kriteria *validity* dapat dilihat melalui nilai *Average variance extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Dimana nilai AVE sebaiknya lebih besar dari 0,50 untuk menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel *manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten (Hair et al, 2017). Hasil dari pengolahan data tersebut dapat dilihat pada bagian di bawah ini,

Tabel 15. Average variance extracted (AVE)

Dimensi	Average variance extracted (AVE)
(X1) <i>Individual Capability</i>	0,637
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0,666
(X3) <i>Leadership</i>	0,724
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0,831
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0,651
(Y) Kinerja Dosen	0,550

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Pada tabel 19, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria validitas. Dimana semakin besar varian maka semakin besar representasi variabel *manifest* terhadap konstruk laten (Hair et al, 2017). Variasi item pengukuran pada variabel *Individual Capability* sebesar 63,7%. Sedangkan variasi item pengukuran pada variabel *Individual Motivation* sebesar 66,6%. Pada variabel *Leadership* variasi item pengukuran sebesar 72,4%. Pada variabel *The Organizational Climate* didapatkan variasi item pengukuran sebesar 83,1%. Pada variabel *Workgroup Effectiveness* didapatkan variasi item pengukuran sebesar 65,1%. Sedangkan pada variabel kinerja dosen variasi item pengukuran didapatkan sebesar 55%. Dengan begitu, syarat *convergent validity* sudah terpenuhi.

4.2.2.4 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk melihat sejauh mana konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan dapat diketahui berdasarkan nilai HTMT. Nilai HTMT yang tidak boleh lebih dari 0,9 (Hair *et al*, 2018). Berikut ini merupakan nilai HTMT dari masing-masing konstruk.

Tabel 16. Heteroit-Mobotrait Ratio (HTMT)

Variabel	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) Kinerja Dosen
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.218					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.614				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.345	0.728	0.750			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.721	0.307	0.733		
(Y) Kinerja Dosen	0.173	0.901	0.649	0.863	0.737	

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 20, nilai HTMT ini akan lebih baik (akurat) untuk digunakan sebagai penilaian diskriminan validitas (Hair *et al*, 2018). Nilai yang direkomendasikan adalah di bawah 0,9. Diketahui bahwa terdapat 3 nilai yang berwarna merah (di atas 0,9) yaitu antara variabel Y dengan Variabel X2. Dalam kasus ini dapat diperbaiki dengan eliminasi *outer loading* yang terkecil. Berikut ini merupakan hasil HTMT setelah dilakukannya perbaikan dengan menggunakan matriks korelasi.

Tabel 17. Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) Optimal

Variabel	(X1) <i>Individual Capability</i>	(X2) <i>Individual Motivation</i>	(X3) <i>Leadership</i>	(X4) <i>The Organizational Climate</i>	(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	(Y) Kinerja Pegawai
(X1) <i>Individual Capability</i>						
(X2) <i>Individual Motivation</i>	0.189					
(X3) <i>Leadership</i>	0.216	0.550				
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	0.220	0.696	0.690			
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	0.140	0.637	0.307	0.449		
(Y) Kinerja Dosen	0.173	0.861	0.649	0.728	0.737	

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan tabel 21, dapat diketahui nilai dari HTMT setelah dilakukannya perbaikan. Perbaikan yang dilakukan adalah dengan mengeleminasi indikator pada variabel yang memiliki nilai HTMT > 0,9. Perbaikan nilai HTMT

dapat dilakukan dengan dua cara yakni melihat nilai HTMT tertinggi kemudian dibuat matriks korelasi atau dapat mengeliminasi *outer loadings* terendah dari variabel yang memiliki nilai HTMT tertinggi. Setelah dilakukannya eliminasi sudah tidak ada lagi nilai HTMT yang $> 0,9$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan pada penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural melibatkan uji hipotesis terkait dengan hubungan antara variabel yang sedang diselidiki. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji hipotesis antar variabel dengan memeriksa nilai *P-value*. Jika hasil perhitungan *P-value* lebih kecil dari 0,05, itu menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel tersebut. Selain itu, penting untuk melaporkan hasil interval kepercayaan 95% dari estimasi parameter koefisien jalur.

4.2.3.1 Pemeriksaan Kolinearitas Antar Variabel

Pemeriksaan tidak adanya multikolinearitas antara variabel dengan menggunakan ukuran *Inner VIF* (*Variance Inflated Factor*). Nilai *Inner VIF* di bawah 3 menunjukkan bahwa multikolinear antar variabel rendah dan tidak menjadi masalah jika diabaikan (Hair et al., 2021).

Tabel 18. Inner VIF

Variabel	(Y) Kinerja Dosen
(X1) <i>Individual Capability</i>	1,024
(X2) <i>Individual Motivation</i>	1,760
(X3) <i>Leadership</i>	1,510
(X4) <i>The Organizational Climate</i>	1,754
(X5) <i>Workgroup Effectiveness</i>	1,435

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural perlu evaluasi ada atau tidaknya multikolinear antara variabel yaitu dengan mengukur *statistic Inner VIF*. Hasil estimasi menunjukkan nilai *Inner VIF* < 3 , maka tingkat multikolinearitas antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam PLS-SEM bersifat *robust* (tidak bias). Sehingga tidak ada korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah penelitian ini.

4.2.3.2 Pengujian Signifikansi *Path Coefficient*

Pengujian ini dilakukan sebagai uji hipotesis penelitian. Proses pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* dimana nilai *P-value* dibawah 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel (Yamin, 2023). Adapun hasil dari pengujian hipotesis sebagai berikut.

Tabel 19. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	T Statistics	P Values	95% Interval Kepercayaan Path coefficient		Hasil
				Batas Bawah	Batas Atas	
H1: <i>Individual Capability</i> (X1) -> Kinerja Dosen (Y)	0,247	2,334	0,010	0,002	0,347	Diterima
H2: <i>Individual Motivation</i> (X2) -> Kinerja Dosen(Y)	0,350	3,745	0,000	0,197	0,513	Diterima
H3: <i>Leadership</i> (X3) -> Kinerja Dosen (Y)	0,206	2,435	0,008	0,055	0,345	Diterima
H4: <i>The Organizational Climate</i> (X4) -> Kinerja Dosen (Y)	0,195	1,974	0,024	0,034	0,371	Diterima
H5: <i>Workgroup Effectiveness</i> (X4) -> Kinerja Dosen (Y)	0,367	4,600	0,000	0,177	0,479	Diterima

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dengan menggunakan *software* SmartPLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1): Pengaruh *Individual Capability* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Individual Capability* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,247, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga diputuskan bahwa hipotesis 1 diterima. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Individual Capability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Capability* pada diri

seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Individual Capability* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,002 sampai 0,347. Perlunya *Individual Capability* khususnya pada pengetahuan dan keahlian dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Individual Capability* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 24,7%.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2): Pengaruh *Individual Motivation* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Individual Motivation* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,350, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,000 > 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Individual Motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Individual Motivation* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Individual Motivation* akan dengan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA antara 0,197 sampai 0,513. Dimana angka tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Individual Motivation* memberikan peningkatan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Untirta. *Individual Motivation* khususnya indikator arah perilaku dan prestasi kerja dalam meningkatkan kinerja dosen saat adanya *Individual Motivation* yang baik maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA mencapai 35%.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3): Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Leadership* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,206, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,008 < 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Leadership* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Leadership* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,055 sampai 0,345. Perlunya *Leadership* khususnya pada saat komunikasi dan menerapkan visi dalam diri sendiri sebagai kepala atau ketua dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Leadership* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 20,6%.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H4): Pengaruh *The Organizational Climate* terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *The Organizational Climate* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,195, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,026 > 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *The Organizational Climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *The Organizational Climate* pada lingkungan kerja seorang dosen maka memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *The Organizational Climate* terhadap dengan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,034 sampai 0,371. *The Organizational Climate* khususnya indikator tanggung jawab dalam

meningkatkan kinerja dosen dinilai cukup penting, dimana ketika adanya *The Organizational Climate* yang baik akan meningkatkan nilai kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA mencapai 19,5%.

5. Pengujian Hipotesis 5 (H5): *Workgroup Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen

Pengaruh dari *Workgroup Effectiveness* terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar 0,367, untuk nilai *P-value* didapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka, hal tersebut menunjukkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Workgroup Effectiveness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan *Workgroup Effectiveness* pada diri seorang dosen maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh *Workgroup Effectiveness* dalam meningkatkan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA terletak antara 0,177 sampai 0,479. Perlunya *Workgroup Effectiveness* khususnya pada kualitas dan kuantitas kerja pada dosen dalam meningkatkan kinerja dosen dinilai penting dimana ketika adanya *Workgroup Effectiveness* yang baik maka peningkatan kinerja dosen FAKULTAS TEKNIK UNTIRTA akan mencapai 36,7%. Dimana variabel ini berpengaruh paling besar di antara variabel lainnya.

4.2.4 Evaluasi *Goodness of Fit*

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian model yang menitikberatkan pada perkiraan yang akan mendatang. Oleh karena itu, perlunya dikembangkan beberapa ukuran untuk menguatkan model yang diajukan dapat diterima seperti *R-Square*, *Goodness of Fit Index* (*GOF Index*), *Q-Square* (Hair et al, 2017).

4.2.4.1 Uji *R Square*

Pengujian model *structural* atau *Inner* model dilakukan untuk melihat hubungan nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural*

dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk dependen 1 secara signifikan dari koefisien parameter jalur *structural* yang berguna untuk memprediksi apakah model dapat dikatakan baik atau buruk. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai dengan 1 (Hair *et al*, 2022), dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah (Juliandi, 2018). Berikut ini merupakan hasil *R-Square* SEM=PLS

Tabel 20. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Dosen	0.760

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan tabel 24 memperlihatkan nilai *R-Square* untuk kinerja dosen diperoleh nilai sebesar 0,760. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* menjelaskan variabel kinerja dosen adalah 76% hal ini menunjukkan bahwa variabel *Individual Capability*, *Individual Motivation*, *Leadership*, *The Organizational Climate* dan *Workgroup Effectiveness* sudah mewakili terhadap penilaian kinerja dosen dan untuk sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.2.4.2 Goodness of Fit Index (GOF Index)

Goodness of Fit (*Gof Index*) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan model pengukuran dan model *structural*. *Gof Index* ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif yaitu akar dari perkalian *geometric* rerata *communality* dengan rerata *R Square* (Santoso, 2023). Kriteria nilai *Gof Index* menurut Wetzels (2009) dalam (Ikrom & Pradiani, 2023) adalah 0,1 (*Gof* rendah), 0,25 (*Gof* Medium) dan 0,36 (*Gof* Tinggi). SmartPLS belum mengeluarkan output ini secara otomatis dan dapat dihitung secara manual dengan rumus berikut. Adapun nilai *gof Index* pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

Tabel 21. Gof Index

Rerata <i>Communality</i>	Rerata <i>R Square</i>	<i>Gof Index</i>
0,677	0,760	0,779

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Contoh Perhitungan:

$$1. \text{ Rerata } Communality = \frac{(0,637 + 0,666 + 0,724 + 0,831 + 0,651 + 0,550)}{6}$$

- $$= 4,059 : 6$$
- $$= 0,677$$
2. Rerata R Square = 0,760
 3. Gof Index = $\sqrt{0,677 \times 0,760}$
= 0,717

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF model adalah sebesar 0,717 termasuk kategori GoF Tinggi. Data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model *structural* dengan tingkat kecocokan tinggi.

4.2.4.3 Uji Q Square

Uji *Q-Square* menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan bentuk validasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model. Nilai *Q-Square* > 0 menyatakan model memiliki nilai *Predict relevance* (Ikrom & Pradiani, 2023).

Tabel 22. Q-Square

Variabel	Q-Square
Kinerja Dosen Fakultas Teknik Untirta	0,378

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan hasil pengolahan dari nilai *Q-Square* variabel kinerja dosen adalah $0,378 > 0$, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki nilai *Predict relevance* dengan akurasi prediksi yang baik. Setiap perubahan variabel eksogen mampu memprediksi setiap perubahan variabel endogen dengan baik.

4.2.4.4 PLS Predict

Terdapat pengembangan metode baru untuk memvalidasi bahwa model PLS yang diajukan mempunyai daya prediksi yakni *PLS Predict* (Hair *et al*, 2018). Untuk menunjukkan bahwa hasil PLS mempunyai ukuran kekuatan prediksi yang baik maka perlu dibandingkan dengan model dasar yaitu regresi linear (LM). Berikut ini merupakan tabel *PLS Predict*

Tabel 23. PLS Predict

Item Pengukuran	Partial Least Square (PLS)		Linear Model (LM)	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
Y1.1	0.456	0.348	0.610	0.442

Item Pengukuran	<i>Partial Least Square (PLS)</i>		<i>Linear Model (LM)</i>	
	RMSE	MAE	RMSE	MAE
Y1.2	0.603	0.460	0.804	0.610
Y3.1	0.541	0.403	0.735	0.516
Y3.3	0.401	0.293	0.423	0.282
Y4.2	0.491	0.354	0.533	0.391
Y4.3	0.549	0.386	0.629	0.479
Y4.1	0.432	0.356	0.562	0.425

(Sumber: Data olahan SmartPLS Versi 3. 2024)

Berdasarkan hasil pengolahan, sebagian besar nilai RMSE (*Root Mean Square Error*) dan MAE (*Mean Absolute Error*) untuk model PLS lebih rendah dibandingkan dengan model regresi linear (LM). Kemudian nilai MAE lebih diutamakan ketika distribusi prediksi *error* tidak simetrik (Hair et al, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi yang lebih baik atau medium sehingga penggunaan model SEM-PLS dalam penelitian ini sudah sesuai.

