

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Data Responden**

Responden pada konteks penelitian ini adalah karyawan PT. Shinta Woo sung Textile Indonesia. Dalam penelitian ini populasi karyawan berjumlah 267 orang karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 73 orang dari seluruh total karyawan PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jl.Kopo Maja KM.1. Desa Gabus, kopo serang, kabupaten Serang Jawa Barat Indonesia.

Visi dan Misi PT Shinta Woo Sung Textile Indonesia adalah sebagai berikut :

#### **Visi:**

Menjadi sebuah perusahaan Textil yang maju dan kelas dunia menjadi tolak ukur perusahaan textile lainnya.

#### **Misi :**

1. Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi
2. Memberikan pelayanan yang terbaik terhadap klient kami
3. Meningkatkan sumber daya manusia, teknologi dan produktivitas kerja
4. Menjaga Akuntabilitas sosial terhadap karyawan dengan menyediakan wilayah kerja yang ramah lingkungan dan Kesehatan.

## 4.2 Hasil Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Karakteristik Data

Tepatnya dibawah ini penulis akan menguraikan kelanjutan mengenai karakteristik responden yang terlibat pada konteks penelitian pada PT. Shinta Woo Sung Textile Indonesia. Penelitian ini menggunakan data yang diambil dari hasil kuisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden. Karakteristik digambarkan berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Latar Belakang Pendidikan, dan Lama Bekerja.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

No	Profil	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah sampel	-	73	100%
2	Jenis kelamin	Laki-laki	49	67.1%
		Perempuan	24	32.9%
3	Usia	< 25 tahun	1	1%
		25-30 tahun	16	21.9%
		31-40 tahun	40	54.8%
		41-50 tahun	16	21.9%
4	Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
		SMA	10	13.7%
		Diploma (D1,D2,D3)	13	17.8%
		Sarjana (S1, S2, S3)	50	65.8%

5	Lama Bekerja	<1 tahun	0	0%
		1-3 tahun	4	4%
		4-6 tahun	52	71.2%
		>9 tahun	17	23.3%

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 Diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah Laki-laki yaitu sebanyak 49 orang (67,1%) yang berusia 31-40 tahun sebanyak 40 orang (54,8%) dengan Latar belakang pendidikan S1 sebanyak 50 orang (65,8%) dan Lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 52 orang (71,2%). Perusahaan ini berdiri tahun 2016 dan masih dalam proses perkembangan. Hal ini menunjukkan bahwasannya para pekerja di PT. Shinta woo sung textile Indonesia bisa dikatakan masih termasuk usia muda dan berharap mampu meningkatkan kreatifitas, memberikan inovasi serta kualitas kerja untuk kemajuan perusahaan ini menuju perubahan yang lebih baik.

#### 4.3 Analisis Deskriptif Variabel (Indeks)

Analisis Deskriptif Variabel digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian, sehingga dapat dilihat bagaimana responden memberikan tanggapan terhadap variabel Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja. Analisis deskripsi dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden yang kemudian dapat dicari nilai rata-rata dan dinilai dengan rentang skala sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Skor dengan Skala *Likert***

Pilihan jawaban	Skor pernyataan	Skor pernyataan
	positif (+)	negatif (-)

Sangat Setuju (a)	5	1
Setuju (b)	4	2
Ragu-ragu (c)	3	3
Tidak Setuju (d)	2	4
Sangat Tidak Setuju (e)	1	5

Sumber : Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan dari nilai skala, maka berikut ini adalah hasil dari Analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 4.3**

Tanggapan Responden Mengenai Dasar Perekrutan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	12	16,4%
4	Setuju (S)	26	35,6%
5	Sangat Setuju (SS)	35	47,9%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diketahui bahwa 35 atau sama dengan 47,9% mayoritas sebagian responden memberikan skor 5 yang menyatakan Sangat setuju bahwa usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

**Tabel 4.4**

Tanggapan Responden Mengenai Sumber perekrutan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	11	15,1%
4	Setuju (S)	22	30,1%
5	Sangat Setuju (SS)	40	54,8%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 40 atau sama dengan 54,8 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang dimana berarti menyatakan Sangat setuju bahwa tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

**Tabel 4.5**

Tanggapan Responden Mengenai Metode perekrutan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%
3	Kurang Setuju (KS)	11	15,1%
4	Setuju (S)	18	24,7%
5	Sangat Setuju (SS)	43	58,9%
Total		73	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 43 atau sama dengan 58,9 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju bahwa salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional.

**Tabel 4.6**

Rekapitulasi Tanggapan- Tanggapan Responden

Variabel Rekrutmen (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	35	26	12	-	-
2	40	22	11	-	-
3	43	18	11	1	-
Total	118	66	34	1	-

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Data diatas hasil dari analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden, maka yang ditetapkan berdasarkan mengacu pada skor

Maka :

$$\text{Jumlah Skor untuk SS} \quad : \quad 118 \times 5 \quad = 590$$

$$\text{Jumlah Skor untuk S} \quad : \quad 66 \times 4 \quad = 264$$

$$\text{Jumlah Skor untuk KS} \quad : \quad 34 \times 3 \quad = 102$$

$$\text{Jumlah Skor untuk TS} \quad : \quad 1 \times 2 \quad = 2$$

$$\text{Jumlah Skor untuk STS} \quad : \quad 0 \times 1 \quad = 0$$

Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item)

958

Jumlah Skor Tertinggi =  $5 \times 5 \times 73 = 1.825$

Jumlah Skor Terendah =  $5 \times 1 \times 73 = 365$

Jadi berdasarkan data jumlah skor ideal tersebut maka variable Rekrutmen (X1) Sebesar ( $958 : 1.825$ )  $\times 100\% = 1,90\%$

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 73 Responden maka ditetapkan data 958 mendekati tinggi.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Pelatihan (X2)

**Tabel 4.7**

Tanggapan Responden Pelatihan mengenai Instruktur

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	16	21,9%
4	Setuju (S)	17	23,3%
5	Sangat Setuju (SS)	40	54,8%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 40 atau sama dengan 54,8% mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.8**

### Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	18	24,7%
4	Setuju (S)	22	30,1%
5	Sangat Setuju (SS)	33	45,2%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 33 atau sama dengan 45,2% mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.9**

### Tanggapan Responden Mengenai Metode pelatihan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	25	34,2 %
4	Setuju (S)	20	27,4%
5	Sangat Setuju (SS)	28	38,4%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021



Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 28 atau sama dengan 38,4% mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.10**

Tanggapan Responden Mengenai Materi Pelatihan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	15	20,5%
4	Setuju (S)	32	43,8%
5	Sangat Setuju (SS)	26	35,6%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 32 atau sama dengan 43,8 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 4, yang berarti menyatakan Setuju.

**Tabel 4.11**

Tanggapan Responden Mengenai Tujuan pelatihan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
----	------------	--------	------------

1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%
3	Kurang Setuju (KS)	13	17,8%
4	Setuju (S)	31	42,5%
5	Sangat Setuju (SS)	28	38,4%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 31 atau sama dengan 42,5 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 4, yang berarti menyatakan Setuju.

**Tabel 4.12**

Rekapitulasi Tanggapan- Tanggapan Responden

Variabel Pelatihan (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	40	17	16	-	-
2	33	22	18	-	-
3	28	20	25	-	-
4	26	32	15	-	-
5	28	31	13	1	-
Total	155	122	87	1	-

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Data diatas hasil dari analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden, maka yang ditetapkan berdasarkan mengacu pada skor

Maka :

Jumlah Skor untuk SS	:	155 x 5	= 775
Jumlah Skor untuk S	:	122 x 4	= 488
Jumlah Skor untuk KS	:	87 x 3	= 261
Jumlah Skor untuk TS	:	1 x 2	= 2
Jumlah Skor untuk STS	:	0 x 1	= 0

---

Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item) 1.526

Jumlah Skor Tertinggi =  $5 \times 5 \times 73 = 1.825$

Jumlah Skor Terendah =  $5 \times 1 \times 73 = 365$

Jadi berdasarkan data jumlah skor ideal tersebut maka variable Rekrutmen (X1) Sebesar  $(1.526 : 1.825) \times 100 \% = 1,19 \%$

Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 73 Responden maka ditetapkan data 1.526 mendekati tinggi.

#### 4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel 4.13**

Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan secara mental menantang

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%

3	Kurang Setuju (KS)	25	34,2%
4	Setuju (S)	20	30,1%
5	Sangat Setuju (SS)	27	34,2%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 27 atau sama dengan 34,2% mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.14**

Tanggapan Responden Mengenai Kondisi kerja yang mendukung

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	21	28,8%
4	Setuju (S)	23	31,5%
5	Sangat Setuju (SS)	29	39,7%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 29 atau sama dengan 39,7 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.15**

Tanggapan Responden Mengenai Gaji atau upah yang pantas

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	22	30,1%
4	Setuju (S)	24	32,9%
5	Sangat Setuju (SS)	27	37%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 27 atau sama dengan 37 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.16**

Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%
3	Kurang Setuju (KS)	24	32,9%

4	Setuju (S)	24	32,9%
5	Sangat Setuju (SS)	24	32,9%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 24 atau sama dengan 32,9 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.17**

Tanggapan Responden Mengenai Rekan sekerja yang mendukung

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	21	28,8%
4	Setuju (S)	23	31,5%
5	Sangat Setuju (SS)	29	39,7%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 29 atau sama dengan 39,7 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.18**

Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	27	20	25	1	-
2	29	23	21	-	-
3	27	24	22	-	-
4	24	24	24	1	-
5	29	23	21	-	-
Total	136	114	113	2	-

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Data diatas hasil dari analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden, maka yang ditetapkan berdasarkan mengacu pada skor

Maka :

$$\text{Jumlah Skor untuk SS} \quad : \quad 136 \times 5 = 680$$

$$\text{Jumlah Skor untuk S} \quad : \quad 114 \times 4 = 456$$

$$\text{Jumlah Skor untuk KS} \quad : \quad 113 \times 3 = 339$$

$$\text{Jumlah Skor untuk TS} \quad : \quad 2 \times 2 = 4$$

$$\text{Jumlah Skor untuk STS} \quad : \quad 0 \times 1 = 0$$

---

$$\text{Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item)} \quad 1.479$$

$$\text{Jumlah Skor Tertinggi} = 5 \times 5 \times 73 = 1.825$$

Jumlah Skor Terendah =  $5 \times 1 \times 73 = 365$

Jadi berdasarkan data jumlah skor ideal tersebut maka variable Rekrutmen (X1) Sebesar (  $1.479 : 1.825$  )  $\times 100\% = 1,23 \%$

Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 73 Responden maka ditetapkan 1.479 data mendekati tinggi

#### 4.2.4 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.19**

Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%
3	Kurang Setuju (KS)	30	16,4%
4	Setuju (S)	30	41,1%
5	Sangat Setuju (SS)	12	41,1%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari 80ebag diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 30 atau sama dengan 41,1 % mayoritas 80ebagian responden memberikan jawaban dengan skor 4, yang berarti menyatakan Setuju.

**Tabel 4.20**

Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas kerja

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
-----	------------	--------	------------



1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	16	21,9%
4	Setuju (S)	32	43,8%
5	Sangat Setuju (SS)	25	34,2%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari 81bag diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 32 atau sama dengan 43,8 % mayoritas 81ebagian responden memberikan jawaban dengan skor 4, yang berarti menyatakan Setuju.

**Tabel 4.21**

Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan tugas

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	1	1%
3	Kurang Setuju (KS)	16	21,9%
4	Setuju (S)	28	38,4%
5	Sangat Setuju (SS)	28	38,4%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 28 atau sama dengan 38,4 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 4, yang berarti menyatakan Setuju.

**Tabel 4.22**

## Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	13	17,8%
4	Setuju (S)	27	37%
5	Sangat Setuju (SS)	33	45,2%
Total		73	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, maka kesimpulannya diketahui bahwa 33 atau sama dengan 45,2 % mayoritas sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5, yang berarti menyatakan Sangat setuju.

**Tabel 4.23**

## Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	12	30	30	1	-
2	25	32	16	-	-
3	28	28	16	1	-
4	33	27	13	-	-
Total	98	117	75	2	-

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Data diatas hasil dari analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden, maka yang ditetapkan berdasarkan mengacu pada skor

Maka :

$$\text{Jumlah Skor untuk SS} \quad : \quad 98 \times 5 = 490$$

$$\text{Jumlah Skor untuk S} \quad : \quad 117 \times 4 = 468$$

$$\text{Jumlah Skor untuk KS} \quad : \quad 75 \times 3 = 225$$

$$\text{Jumlah Skor untuk TS} \quad : \quad 2 \times 2 = 4$$

$$\text{Jumlah Skor untuk STS} \quad : \quad 0 \times 1 = 0$$

---

$$\text{Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item)} \quad 1.187$$

$$\text{Jumlah Skor Tertinggi} = 5 \times 5 \times 73 = 1.825$$

$$\text{Jumlah Skor Terendah} = 5 \times 1 \times 73 = 365$$

Jadi berdasarkan data jumlah skor ideal tersebut maka variable Rekrutmen (X1) Sebesar ( $1.187 : 1.825) \times 100 \% = 1,53 \%$

Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 73 Responden maka didapatkan 1.187 data mendekati tinggi.

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian hipotesis penelitian ini menganalisa dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang memungkinkan penyelesaian permasalahan penelitian dapat diolah dengan

baik. Alat bantu yang digunakan berupa program Smart PLS 3.0 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan structural dengan basis variance.

Dalam penggunaan Teknik Analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score yang diestimasi dengan Software PLS.

#### **4.4.1 Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan tujuannya untuk menguji apakah instrumen penelitian yang sudah disusun benar, valid dan akurat, sehingga mampu mengukur apa yang semestinya diukur variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2016;267) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuisioner.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. (Cooper et al., Abdillah dan Hartono, 2015)

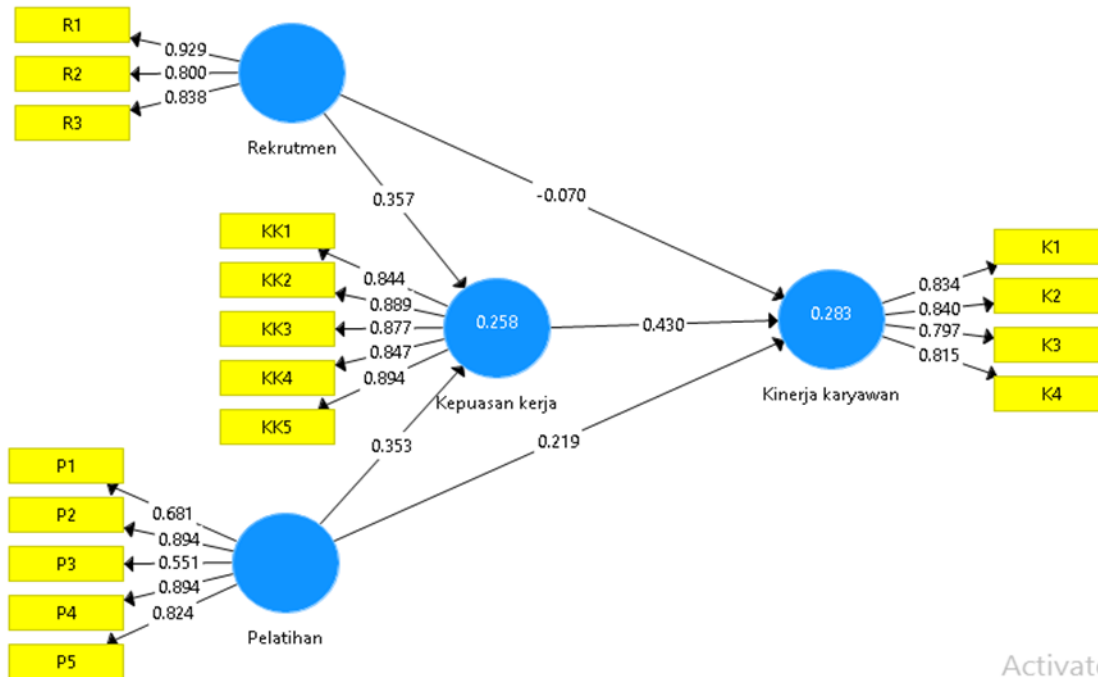
#### **4.4.2 Uji Validitas Konstruk**

Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk.

Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan. (Abdillah dan Hartono, 2015).

**Gambar 4.1**

Tampilan Output Model pengukuran



Sumber : Data Hasil olah SmartPLS 2021

**Tabel 4.24**

Skor Outer Loading

Indikator	Rekrutmen	Pelatihan	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja
R01	<b>0,929</b>			
R02	<b>0,800</b>			
R03	<b>0,838</b>			

P01		<b>0,681</b>		
P02		<b>0,894</b>		
P03		<b>0,551</b>		
P04		<b>0,894</b>		
P05		<b>0,824</b>		
K01			<b>0,834</b>	
K02			<b>0.840</b>	
K03			<b>0,797</b>	
K04			<b>0,815</b>	
KK01				<b>0,844</b>
KK02				<b>0,889</b>
KK03				<b>0,877</b>
KK04				<b>0,847</b>
KK05				<b>0,894</b>

Sumber : Hasil Output *SmartPLS* 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat satu indikator yang skor loading berada diantara 0,5 sampai 0,7, untuk itu peneliti memutuskan untuk menghapus indikator P3 karna nilai skor loading berada diantara 0,5 sampai 0,7

**Tabel 4.25**

Indikator yang dikeluarkan setelah P3 dihapus

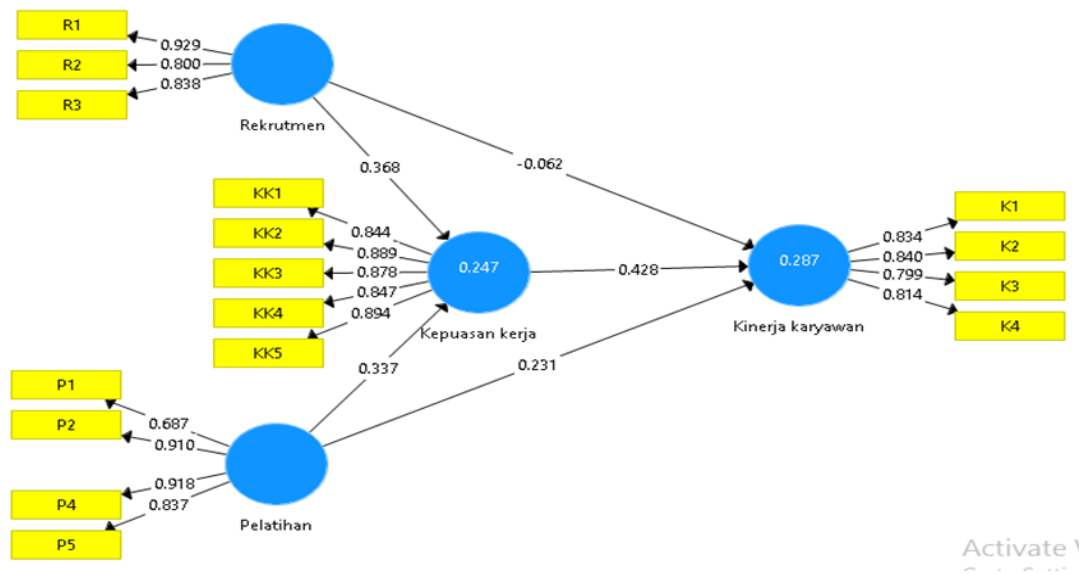
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	
			Skor Loading	AVE
Pelatihan	P3	0,551	>0,5	>0,5

Sumber : Hasil Output *SmartPLS* 2021

Setelah melewati tahapan berikut, maka diperoleh hasil dari pengolahan model pengukuran, berikut ini model setelah melewati tahapan penghapusan indikator KK3 :

**Gambar 4.2**

Tampilan Output Model pengukuran setelah P3 dihapus



Sumber : Data Olahan SmartPLS 2021

**Tabel 4.26**

Skor Outer Loading Setelah P3 Dihapus

Indikator	Rekrutmen	Pelatihan	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja
R01	<b>0,929</b>			
R02	<b>0,800</b>			
R03	<b>0,838</b>			
P01		<b>0,681</b>		

P02		<b>0,894</b>		
P04		<b>0,894</b>		
P05		<b>0,824</b>		
K01			<b>0,834</b>	
K02			<b>0.840</b>	
K03			<b>0,797</b>	
K04			<b>0,815</b>	
KK01				<b>0,844</b>
KK02				<b>0,889</b>
KK03				<b>0,877</b>
KK04				<b>0,847</b>
KK05				<b>0,894</b>

Sumber : Data Olahan SmartPLS 2021

#### 4.4.3 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk ) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai yang diharapkan yaitu  $> 0,7$ . Selain itu validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE)  $> 0,5$ . Indikator dapat dianggap valid jika memiliki nilai AVE  $> 0,5$  atau nilai loading factor  $> 0,5$ . Sehingga dapat disimpulkan dengan pengukuran tersebut. Maka indikator dapat memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 4.27**

Hasil Uji Validitas Konvergen



Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$
Rekrutmen	0,634	0,758
Pelatihan	0,592	0,675
Kinerja Karyawan	0,529	0,609
Kepuasan Kerja	0,577	0,735

Sumber : Data Hasil Pengolahan SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, uji instrument penelitian ini nilai Average Variance Extraced (AVE) masing-masing konstruk  $> 0,5$ . Variabel Rekrutmen memiliki nilai sebesar 0,634 Pelatihan sebesar 0,592 Kinerja karyawan sebesar 0,529 dan Kepuasan kerja sebesar 0,577 Oleh karena itu tidak adanya permasalahan uji validitas konvergen pada model penelitian ini.

#### 4.4.4. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran- pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya.

Berikut ini merupakan tabel cross loading untuk melihat apakah terdapat indicator yang berkorelasi dengan konstruk yang berbeda:

**Tabel 4.28.**

Cross Loading Validitas Diskriminan

Indikator	Rekrutmen	Pelatihan	Kinerja karyawan	Kepuasan kerja

R01	<b>0,929</b>	0,010	0,076	0,334
R02	<b>0,800</b>	0,078	0,052	0,300
R03	<b>0,838</b>	0,141	0,107	0,303
P01	0,162	<b>0,681</b>	0,255	0,084
P02	0,002	<b>0,894</b>	0,341	0,374
P04	0,062	<b>0,894</b>	0,350	0,362
P05	0,008	<b>0,824</b>	0,303	0,201
K01	0,109	0,356	<b>0,834</b>	0,422
K02	0,056	0,205	<b>0,840</b>	0,393
K03	0,104	0,378	<b>0,797</b>	0,306
K04	0,034	0,281	<b>0,815</b>	0,450
KK01	0,331	0,286	0,377	<b>0,844</b>
KK02	0,283	0,298	0,434	<b>0,889</b>
KK03	0,392	0,279	0,396	<b>0,877</b>
KK04	0,313	0,284	0,345	<b>0,847</b>
KK05	0,276	0,407	0,527	<b>0,894</b>

Sumber : Data Olahan SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa skor loading masing-masing indikator dalam sebuah konstruk lebih besar dari pada skor loading indikator yang terdapat pada konstruk liannya.

#### 4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji

reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* (Abdillah dan Hartono, 2015)

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun, composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Abdillah dan Hartono, 2015)

**Tabel 4.29**

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Rekrutmen	0.892	0.817
Pelatihan	0.883	0.833
Kinerja karyawan	0.893	0.840
Kepuasan kerja	0.940	0.920

Sumber : Data Hasil Olahan SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan cronbach's alpha dari masing-masing variabel atau konstruk > 0,70 dan > 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini Reliable atau dalam mengisi pernyataan kuisisioner responden mengisi secara konsisten.

#### 4.5 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

##### 4.5.1 Model Struktural (Inner Model)

Pada PLS model struktural dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  (R Square) untuk variabel dependen dan nilai koefisien pada path untuk variabel independen yang kemudian

dinilai signifikasinya berdasarkan nilai t-statistik dari setiap path (Abdillah & Hartono, 2015)  
 Hasil R Square yang dijelaskan untuk variabel dependen sebaiknya > 0,10 atau 10%  
 (Semakin tinggi nilainya, semakin baik. Sehingga dapat dikatakan konstruk atau variabel tersebut dependennya baik (Ichwanudin, 2018)

**Tabel 4. 30**

Hasil Uji R<sup>2</sup>

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan	0.283	0. 251
Kepuasan kerja	0.258	0.237

Sumber : Data Hasil Olah SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model struktural menunjukkan Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.231 yang berarti 23,1% varians kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel Rekrutmen dan Pelatihan

#### 4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dapat dilakukan dan melihat t statistik dan path-coefficient. Nilai t-statistik menunjukkan signifikasi konstruk, sedangkan untuk path coefficient menunjukkan sifat hubungan antar konstruk. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah Ha diterima dan H0 ditolak ketika t-statistika >1,96. Untuk menerima atau menolak hipotesa menggunakan profabilitas, maka Ha diterima dan H0 ditolak apabila nilai p<0,05.

#### 4.5.3 Hubungan Langsung antar Konstruk ( Direct Effect)

**Tabel 4.31**

Hasil Uji Hubungan Langsung Antara Konstruk (Dirrect effect)

	<b>Original sample</b>	<b>Sample mean</b>	<b>Standard Devision</b>	<b>T Statistic</b>	<b>P Value</b>
Rekrutmen => Kinerja karyawan	-0.070	-0.061	0.124	0.562	0.574
Pelatihan => Kinerja karyawan	0.219	0.234	0.122	1.789	0.074
Rekrutmen => Kepuasan kerja	0.357	0.368	0.102	3.517	0.000
Pelatihan => Kepuasan kerja	0.353	0.373	0.105	3.370	0.001
Kepuasan kerja => Kinerja karyawan	0.430	0.424	0.134	3.205	0.001

Sumber : Hasil olah Data SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel hubungan langsung antar konstruk (dirrect effect) diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter -0,070. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel bernilai  $0,562 < 1,96$  dengan nilai P value 0,574. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ananto et all. 2019, Wisnu wardani S.P dan Siti laela, 2020 yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Rekrutmen

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0,219. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel bernilai  $1.789 < 1,96$  dengan nilai P value 0,074. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianti Eli, Nurul Khastelia Hartomo dan Bachruddin Saleh Luturlean, 2020 yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter bernilai 0,357. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel bernilai  $3,517 > 1,96$  dengan nilai P value sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Makmur Solahudin (2020) dan Laksmitha Kumara (2018) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter bernilai 0,353. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel bernilai  $3.370 > 1,96$  dengan nilai P value sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baeha Waruwu dan Fredrick T (2019), Elida F.S. Simanjorang (2019) dan Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

- e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter bernilai 0,430. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel bernilai  $3,205 > 1,96$  dengan nilai P value sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Garry surya C (2017) dan Rizki indah 2017 yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 4.32**

Ringkasan Hasil pengujian Hipotesis Hubungan Langsung Antar Variabel Konstruk

Hipotesis	Hasil	Keterangan
Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan (H1)	Ditolak	Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan
Pelatihan terhadap Kinerja karyawan (H2)	Ditolak	Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan
Rekrutmen terhadap Kepuasan kerja (H3)	Diterima	Berpengaruh Positif dan signifikan
Pelatihan terhadap Kepuasan kerja (H4)	Diterima	Berpengaruh Positif dan signifikan
Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan (H5)	Diterima	Berpengaruh Positif dan signifikan

Sumber : Hasil pengolahan Data SmartPLS 2021

#### 4.5.4 Uji Mediasi (Indirect Effect)

**Tabel 4.33**

Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung antar konstruk (Indirect effect)

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P Values</b>
Rekrutmen Kepuasan kerja => Kinerja karyawan	0,154	0,155	0,066	2,344	0,019
Pelatihan Kepuasan kerja => Kinerja karyawan	0,152	0,157	0,065	2,349	0,019

Sumber : Hasil pengolahan Data SmartPLS 2021

Berdasarkan tabel hubungan tidak langsung antar konstruk (indirect effect) diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen terhadap kinerja karyawan didimensi oleh kepuasan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0,154. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel bernilai  $2,344 > 1,94$  dengan nilai p value 0,019. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu Memediasi secara parsial Pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan.



- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan Signifikan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien parameter 0,152. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel bernilai  $2,349 > 1,96$  dengan nilai p value 0,019. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu Memediasi secara parsial Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.34**

Ringkasan Hasil Uji mediasi

Hubungan Antar Variabel	Hasil	Keterangan
Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja	Memediasi secara parsial	Berpengaruh positif dan Signifikan
Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja	Memediasi secara parsial	Berpengaruh positif dan Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan SmartPLS 2021

## 4.6 Pembahasan dan Hasil Penelitian

### 4.6.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai T statistik 0,562 dan probabilitas 0,574. Artinya bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Rekrutmen yang

dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin rendah juga kinerja karyawan pada PT Shinta woo sung textile Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ditolak.

#### **4.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai T statistik 1.789 dan probabilitas 0,074. Artinya bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin rendah juga kinerja karyawan pada PT Shinta woo sung textile Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ditolak.

#### **4.6.3 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Rekrutmen terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistik sebesar 3.517 dan probabilitas sebesar 0.000 Artinya bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diterima.

#### **4.6.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistik sebesar 3.370 dan probabilitas sebesar 0.001 Artinya bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Shinta

woosung textile Indonesia maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Shinta woosung textile Indonesia. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja diterima.

#### **4.6.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistik sebesar 3.205 dan probabilitas sebesar 0.001 Artinya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Shinta woosung textile Indonesia maka semakin tinggi Kinerja karyawan pada PT. Shinta woosung textile Indonesia. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima.

#### **4.6.6. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T Statistik sebesar 2.344 dan probabilitas sebesar 0.019 Artinya bahwa Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Shinta woosung textile Indonesia maka semakin tinggi juga kinerja karyawan apabila dimediasi oleh variabel Kepuasan kerja pada PT. Shinta woosung textile Indonesia.

#### **4.6.7. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T Statistik sebesar 2.349 dan probabilitas sebesar 0.019 Artinya bahwa Pengaruh Pelatihan terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT. Shinta woo sung textile Indonesia maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Apabila dimediasi oleh variabel Kepuasan kerja pada PT. Shinta woo sung textile Indonesia.