

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT. ADS adalah sebuah perusahaan swasta yang didirikan pada tanggal 8 Oktober 1991. Sebagai sebuah perusahaan system integrator di Indonesia. PT. ADS memberikan pilihan layanan yang luas dibidang IT, khususnya pada desain dan pengembangan jaringan LAN serta solusi CAD 3D. Dalam memosisikan dirinya sebagai sebuah perusahaan system integrator, PT. ADS fokus dalam mengembangkan jalinan kerjasama dengan berbagai produk solusi jaringan terkemuka untuk memastikan klien mendapat solusi yang tepat untuk komunikasi data, teknologi jaringan maupun solusi desain CAD 3D.

b. Visi & Misi Perusahaan

Visi:

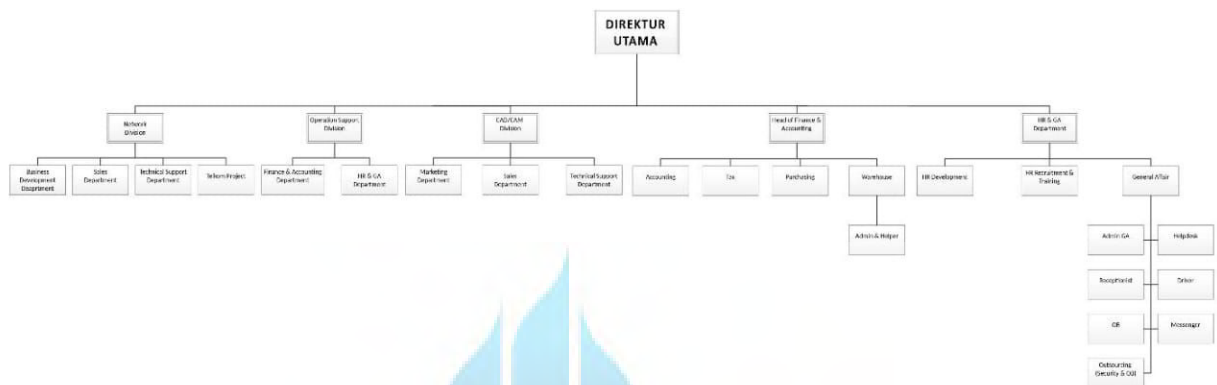
“To be among the best networks system integrator”. “Menjadi integrator sistem jaringan terbaik”.

Misi:

“To be a reliable and trusted business partner for stakeholders. ADS committed to provide the best value for: Customer, Employee, Shareholders, Principals”. “Menjadi mitra bisnis yang andal dan

terpercaya bagi para pemangku kepentingan. ADS berkomitmen untuk memberikan nilai terbaik bagi: Pelanggan, Karyawan, Pemegang Saham, Prinsipal”.

c. Struktur Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan

B. Statistik Deskriptif

Dalam hasil penelitian ini yang dilakukan terhadap 85 responden, yaitu pada karyawan PT. ADS maka dapat dilihat berdasarkan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk mendapatkan gambaran umum responden yang lebih jelas maka disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Data Responden

| Karakteristik | Responden | Frequency | Percentage |
|---------------|------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | Pria | 42 | 49.4 |
| | Wanita | 43 | 50.6 |
| Usia | < 21 Tahun | 5 | 5.9 |

| Karakteristik | Responden | Frequency | Percentage |
|---------------|--------------------|-----------|------------|
| | 21-25 Tahun | 18 | 21.2 |
| | 26-30 Tahun | 28 | 32.9 |
| | 31-35 Tahun | 17 | 20.0 |
| | 36-40 Tahun | 11 | 12.9 |
| | >40 Tahun | 6 | 7.1 |
| Pendidikan | SMA/SMK | 5 | 5.9 |
| Terakhir | Diploma (D1/D2/D3) | 14 | 16.5 |
| | Sarjana 1 (S1) | 58 | 68.2 |
| | Sarjana 2 (S2) | 6 | 7.1 |
| | Sarjana 3 (S3) | 2 | 2.4 |
| Masa Kerja | < 2 Tahun | 32 | 38.6 |
| | 3-5 Tahun | 36 | 42.4 |
| | 5-10 Tahun | 10 | 11.8 |
| | >11 Tahun | 7 | 8.2 |

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SPSS 26, 2021

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat 42 responden atau sebesar 49,4% responden berjenis kelamin pria. Dan selebihnya, sebanyak 43 responden atau sebesar 50,6% responden berjenis kelamin wanita. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan berjenis kelamin wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang memiliki jumlah tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut, responden dengan usia 26 – 30 Tahun sebanyak 28 responden atau sebesar 32.9% dan responden usia <21 Tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 5.9%. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan usia 26 – 30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 85 responden yang memiliki jumlah tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut, responden dengan Pendidikan Terakhir Sarjana 1 (S1) sebanyak 58 responden atau sebesar 68,2% dan responden dengan Pendidikan Terakhir Sarjana 3 (S3) sebanyak 2 responden atau sebesar 2,4%. Jadi, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jenjang Pendidikan Terakhir Sarjana 1 (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa dari 85 responden yang memiliki jumlah tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut, responden dengan Masa Kerja 3-5 Tahun sebanyak 36 responden atau sebesar 42,4% dan responden dengan Masa Kerja >11 Tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 8,2%. Jadi,

mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja selama 3 – 5 Tahun.

2. Deskripsi Variabel

a. Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4.2 Variabel Loyalitas Karyawan

| Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------|----|---------|---------|------|----------------|
| LK1 | 85 | 1 | 5 | 3,08 | 1,115 |
| LK2 | 85 | 1 | 5 | 2,64 | 1,089 |
| LK3 | 85 | 1 | 5 | 3,52 | 1,031 |
| LK4 | 85 | 1 | 5 | 3,48 | 0,921 |
| LK5 | 85 | 2 | 5 | 3,74 | 0,833 |

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SPSS 26, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel Loyalitas Karyawan dengan nilai tertinggi diantara yang lainnya yaitu terdapat pada indikator LK5 dengan nilai 3,74%. Sedangkan indikator dengan nilai terendah pada Loyalitas Karyawan yaitu terdapat pada indikator LK2 dengan nilai 2,64%.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------|----|---------|---------|------|----------------|
| KK1 | 85 | 2 | 5 | 3,74 | 0,774 |
| KK2 | 85 | 2 | 5 | 3,85 | 0,852 |
| KK3 | 85 | 2 | 5 | 3,87 | 0,856 |
| KK4 | 85 | 2 | 5 | 4,22 | 0,746 |
| KK5 | 85 | 1 | 5 | 3,52 | 0,971 |

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SPSS 26, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel Kepuasan Kerja dengan nilai tertinggi diantara yang lainnya yaitu terdapat pada indikator KK4 dengan nilai 4,22%. Sedangkan indikator dengan nilai terendah pada Kepuasan Kerja yaitu terdapat pada indikator KK5 dengan nilai 3,52%.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.4 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

| Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------|----|---------|---------|------|----------------|
| KT1 | 85 | 2 | 5 | 4,02 | 0,801 |
| KT 2 | 85 | 2 | 5 | 3,56 | 0,763 |
| KT 3 | 85 | 2 | 5 | 3,74 | 0,833 |
| KT 4 | 85 | 2 | 5 | 3,84 | 0,800 |
| KT 5 | 85 | 1 | 5 | 2,82 | 0,804 |
| KT 6 | 85 | 2 | 5 | 3,54 | 0,880 |
| KT 7 | 85 | 2 | 5 | 4,44 | 0,747 |
| KT 8 | 85 | 2 | 5 | 4,00 | 0,724 |
| KT 9 | 85 | 2 | 5 | 3,53 | 0,853 |
| KT10 | 85 | 2 | 5 | 3,66 | 0,700 |
| KT11 | 85 | 2 | 5 | 3,93 | 0,737 |
| KT12 | 85 | 2 | 5 | 3,89 | 0,787 |

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SPSS 26, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan nilai tertinggi diantara yang lainnya yaitu terdapat pada indikator KT7 dengan nilai 4,44%. Sedangkan indikator dengan nilai terendah pada Gaya Kepemimpinan

Transformasional yaitu terdapat pada indikator KT5 dengan nilai 2,82%.

d. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.5 Variabel Motivasi Kerja

| Indikator | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|-----------|----|---------|---------|------|----------------|
| MK1 | 85 | 3 | 5 | 3,84 | 0,754 |
| MK2 | 85 | 3 | 5 | 4,21 | 0,725 |
| MK3 | 85 | 2 | 5 | 4,07 | 0,856 |
| MK4 | 85 | 2 | 5 | 3,98 | 0,771 |
| MK5 | 85 | 2 | 5 | 3,75 | 0,912 |
| MK6 | 85 | 2 | 5 | 3,81 | 0,852 |
| MK7 | 85 | 2 | 5 | 3,73 | 0,892 |
| MK8 | 85 | 2 | 5 | 3,74 | 0,875 |
| MK9 | 85 | 2 | 5 | 4,26 | 0,804 |

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SPSS 26, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa indikator dari variabel Motivasi Kerja dengan nilai tertinggi diantara yang lainnya yaitu terdapat pada indikator MK9 dengan nilai 4,26%. Sedangkan indikator dengan nilai terendah pada Motivasi Kerja yaitu terdapat pada indikator MK7 dengan nilai 3,73%.

C. Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

Partial Least Square merupakan metode analisis *Component / Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.0. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternatif dari *variance Based SEM*.

PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). PLS memiliki tujuan untuk mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Seperti dinyatakan oleh Wold dalam Ghozali (2014), *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus terdistribusi normal multivariate, dan sample tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Evaluasi Uji Model Pengukuran (Outer Model)

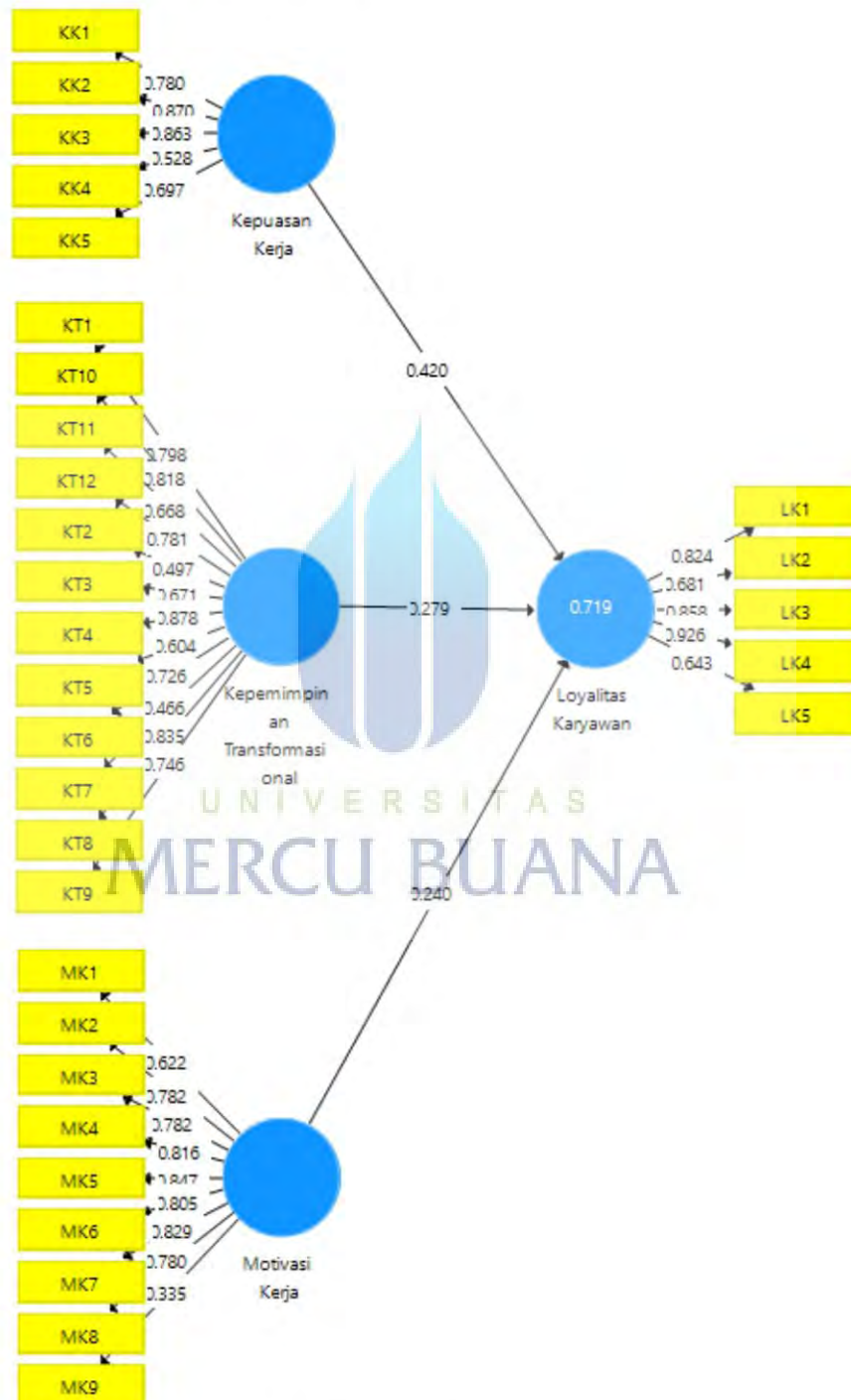
Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliable*). *Outer Model* adalah model pengukuran yang terdiri dari indikator dan jalur yang menghubungkan mereka untuk faktor masing-masing. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

a. Uji Validitas

1) Convergent Validity

Pengujian Convergent Validity dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup.

Berdasarkan kriteria ini bila ada loading faktor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 4.2 Hasil Algoritma PLS

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Tabel 4.6 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

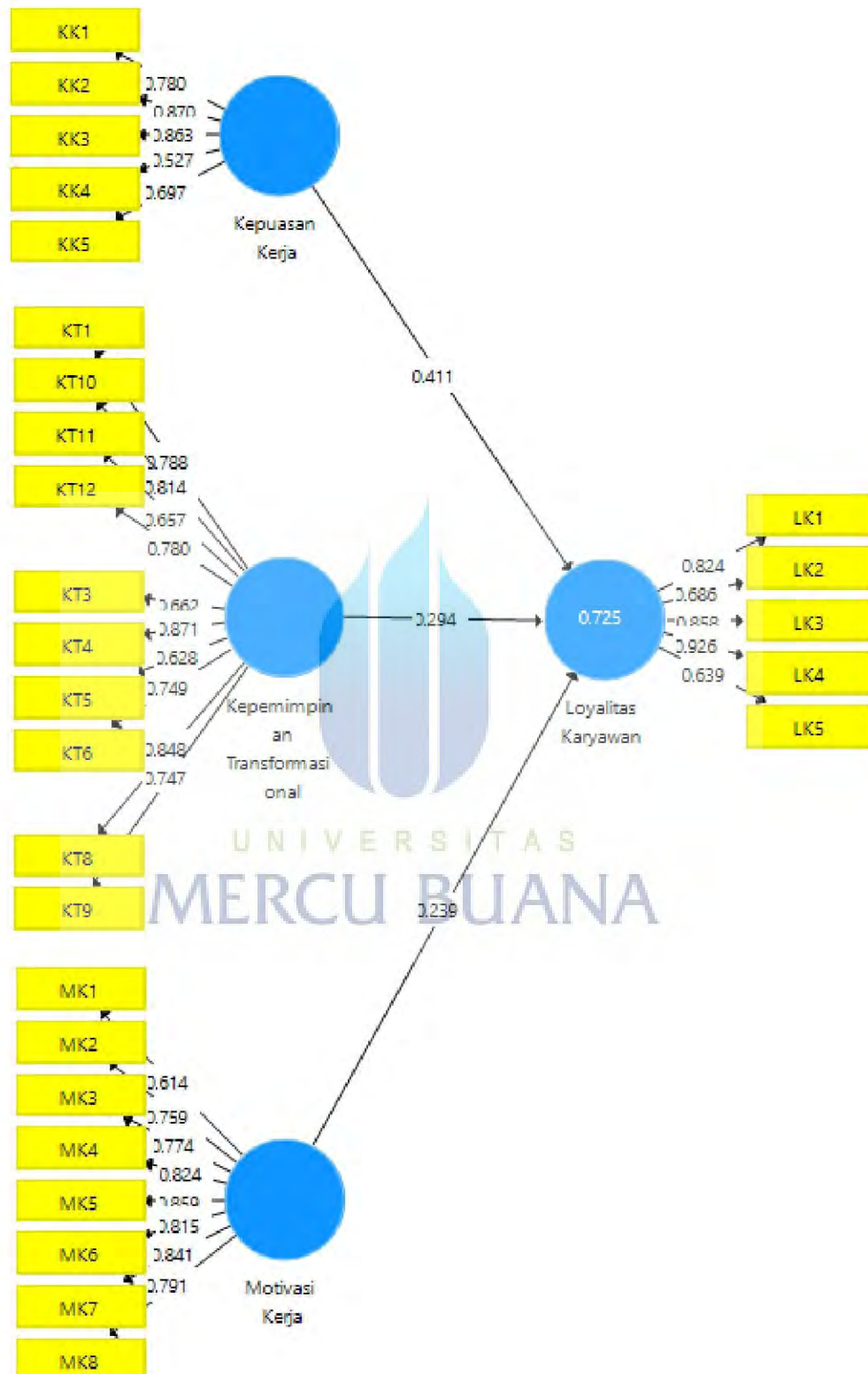
| VARIABEL | INDIKATOR | OUTER LOADING | KETERANGAN |
|-------------------------------|-----------|---------------|-------------|
| LOYALITAS KARYAWAN | LK1 | 0,824 | VALID |
| | LK2 | 0,681 | VALID |
| | LK3 | 0,858 | VALID |
| | LK4 | 0,926 | VALID |
| | LK5 | 0,643 | VALID |
| KEPUASAN KERJA | KK1 | 0,780 | VALID |
| | KK2 | 0,870 | VALID |
| | KK3 | 0,863 | VALID |
| | KK4 | 0,528 | VALID |
| | KK5 | 0,697 | VALID |
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | KT1 | 0,798 | VALID |
| | KT2 | 0,497 | TIDAK VALID |
| | KT3 | 0,671 | VALID |
| | KT4 | 0,878 | VALID |
| | KT5 | 0,604 | VALID |
| | KT6 | 0,726 | VALID |
| | KT7 | 0,466 | TIDAK VALID |
| | KT8 | 0,835 | VALID |
| | KT9 | 0,746 | VALID |
| | KT10 | 0,818 | VALID |
| | KT11 | 0,668 | VALID |
| | KT12 | 0,781 | VALID |
| MOTIVASI KERJA | MK1 | 0,622 | VALID |
| | MK2 | 0,782 | VALID |
| | MK3 | 0,782 | VALID |
| | MK4 | 0,816 | VALID |
| | MK5 | 0,847 | VALID |
| | MK6 | 0,805 | VALID |
| | MK7 | 0,829 | VALID |

| VARIABEL | INDIKATOR | OUTER LOADING | KETERANGAN |
|----------|-----------|---------------|-------------|
| | MK8 | 0,780 | VALID |
| | MK9 | 0,335 | TIDAK VALID |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa indikator KT2, KT7 dan MK9 memiliki nilai loading factor yang paling rendah diantara loading factor yang lain. Re-estimasi atau melakukan estimasi ulang untuk evaluasi model pengukuran dimaksudkan untuk memeriksa kembali validitas loading factor setiap indikatornya. Jika uji validitas dengan outer loadings telah terpenuhi, maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut. Oleh karena itu indikator KT2, KT7 dan MK9 yang mempunyai nilai loading factor terendah akan dihilangkan dari model. Berikut hasil dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Gambar 4.3 Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Tabel 4.7 Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

| VARIABEL | INDIKATOR | OUTER LOADINGS | KETERANGAN |
|-------------------------------|-----------|----------------|------------|
| LOYALITAS KARYAWAN | LK1 | 0,824 | VALID |
| | LK2 | 0,686 | VALID |
| | LK3 | 0,858 | VALID |
| | LK4 | 0,926 | VALID |
| | LK5 | 0,639 | VALID |
| KEPUASAN KERJA | KK1 | 0,780 | VALID |
| | KK2 | 0,870 | VALID |
| | KK3 | 0,863 | VALID |
| | KK4 | 0,527 | VALID |
| | KK5 | 0,697 | VALID |
| KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL | KT1 | 0,788 | VALID |
| | KT3 | 0,662 | VALID |
| | KT4 | 0,871 | VALID |
| | KT5 | 0,628 | VALID |
| | KT6 | 0,749 | VALID |
| | KT8 | 0,848 | VALID |
| | KT9 | 0,747 | VALID |
| | KT10 | 0,814 | VALID |
| | KT11 | 0,657 | VALID |
| | KT12 | 0,780 | VALID |
| MOTIVASI KERJA | MK1 | 0,614 | VALID |
| | MK2 | 0,759 | VALID |
| | MK3 | 0,774 | VALID |
| | MK4 | 0,824 | VALID |
| | MK5 | 0,859 | VALID |
| | MK6 | 0,815 | VALID |
| | MK7 | 0,841 | VALID |
| | MK8 | 0,791 | VALID |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50.

Selain dilihat dari nilai *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai konstruk untuk semua variabel berada pada nilai diatas 0,50.

2) *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variansi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari SmartPLS 3.0 yang tersaji pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------------|----------------------------------|
| Loyalitas Karyawan | 0,630 |
| Kepuasan Kerja | 0,575 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,575 |
| Motivasi Kerja | 0,621 |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada tabel diatas, semua variabel nilainya > 0,50 sehingga dapat

dikatakan bahwa tiap indikator yang telah diukur telah dapat merefleksikan variabelnya masing – masing secara valid.

3) *Discriminant Validity*

Pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok yang lain (Ghozali, 2014).

Tabel 4.9 Hasil Uji *Discriminant Validity (Cross Loading)*

| | Loyalitas Karyawan | Kepuasan Kerja | Kepemimpinan Transformasional | Motivasi Kerja |
|-----|-----------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| LK1 | 0,824 | 0,604 | 0,590 | 0,486 |
| LK2 | 0,686 | 0,467 | 0,572 | 0,483 |
| LK3 | 0,858 | 0,663 | 0,667 | 0,606 |
| LK4 | 0,926 | 0,721 | 0,716 | 0,623 |
| LK5 | 0,639 | 0,610 | 0,569 | 0,620 |
| KK1 | 0,665 | 0,780 | 0,700 | 0,567 |
| KK2 | 0,567 | 0,870 | 0,597 | 0,383 |
| KK3 | 0,552 | 0,863 | 0,567 | 0,342 |
| KK4 | 0,393 | 0,527 | 0,446 | 0,446 |
| KK5 | 0,695 | 0,697 | 0,537 | 0,552 |
| KT1 | 0,707 | 0,719 | 0,788 | 0,677 |
| KT3 | 0,477 | 0,406 | 0,662 | 0,608 |
| KT4 | 0,610 | 0,670 | 0,871 | 0,612 |

| | Loyalitas Karyawan | Kepuasan Kerja | Kepemimpinan Transformasional | Motivasi Kerja |
|-------------|---------------------------|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| KT5 | 0,626 | 0,421 | 0,628 | 0,475 |
| KT6 | 0,558 | 0,485 | 0,749 | 0,594 |
| KT8 | 0,621 | 0,738 | 0,848 | 0,569 |
| KT9 | 0,687 | 0,570 | 0,747 | 0,679 |
| KT10 | 0,616 | 0,580 | 0,814 | 0,564 |
| KT11 | 0,391 | 0,532 | 0,657 | 0,414 |
| KT12 | 0,594 | 0,608 | 0,780 | 0,547 |
| MK1 | 0,532 | 0,564 | 0,567 | 0,614 |
| MK2 | 0,497 | 0,562 | 0,642 | 0,759 |
| MK3 | 0,676 | 0,556 | 0,737 | 0,774 |
| MK4 | 0,513 | 0,428 | 0,618 | 0,824 |
| MK5 | 0,570 | 0,434 | 0,565 | 0,859 |
| MK6 | 0,646 | 0,473 | 0,562 | 0,815 |
| MK7 | 0,541 | 0,445 | 0,552 | 0,841 |
| MK8 | 0,460 | 0,384 | 0,538 | 0,791 |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Dari tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa korelasi konstruk loyalitas dengan indikatornya LK1 sebesar 0,824; LK2 sebesar 0,686; LK3 sebesar 0,858; LK4 sebesar 0,926; LK5 sebesar 0,639 lebih tinggi dibanding korelasi Loyalitas Karyawan dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, korelasi konstruk Kepuasan Kerja dengan indikatornya KK1 sebesar 0,780; KK2 sebesar 0,870; KK3 sebesar 0,863; KK4 sebesar 0,527; KK5 sebesar 0,697 lebih tinggi dibanding korelasi Kepuasan Kerja dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, korelasi konstruk Kepemimpinan Transformasional dengan indikatornya KT1 sebesar 0,788; KT3 sebesar 0,662; KT4 sebesar 0,871; KT5 sebesar 0,628; KT6 sebesar 0,749; KT8 sebesar 0,848; KT9 sebesar 0,747; KT10 sebesar 0,814; KT11 sebesar 0,657;

KT12 sebesar 0,780 lebih tinggi dibanding korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, korelasi konstruk Motivasi Kerja dengan indikatornya MK1 sebesar 0,614; MK2 sebesar 0,759; MK3 sebesar 0,774; MK4 sebesar 0,824; MK5 sebesar 0,859; MK6 sebesar 0,815; MK7 sebesar 0,841; MK8 sebesar 0,791 lebih tinggi dibanding korelasi kepemimpinan transformasional dengan konstruk lainnya.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Critetion*)

| Variabel | Kepemimpinan Transformasional | Kepuasan Kerja | Loyalitas Karyawan | Motivasi Kerja |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------|--------------------|----------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 0,759 | | | |
| Kepuasan Kerja | 0,764 | 0,758 | | |
| Loyalitas Karyawan | 0,791 | 0,782 | 0,794 | |
| Motivasi Kerja | 0,765 | 0,615 | 0,716 | 0,788 |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk korelasi yang dituju nilainya diatas 0,70 maka dikatakan secara *discriminant validity* validitasnya adalah bagus.

Dari nilai AVE tersebut, maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

b. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi *outer model* adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

1) *Composite Reliability*

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------------|------------------|------------|
| Loyalitas Karyawan | 0,893 | 0,847 | Reliable |
| Kepuasan Kerja | 0,868 | 0,806 | Reliable |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,931 | 0,916 | Reliable |
| Motivasi Kerja | 0,929 | 0,911 | Reliable |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

2. Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a. Nilai R-Square (R^2)

R-Square (R^2) merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik. Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness of fit* model sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

| Variabel | R-Square (R ²) |
|--------------------|----------------------------|
| Loyalitas Karyawan | 0,725 |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,725 yang berarti variabilitas Loyalitas Karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja sebesar 72,5% dan sisanya (100 – 72,5) 27,5% dijelaskan diluar model penelitian ini.

b. *Goodness of Fit Model*

Menurut Hair (2014) pengujian *Goodness of Fit Model* structural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q²). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.725)$$

$$Q^2 = 1 - (0.275)$$

$$Q^2 = 0.725$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.725 > 0. Hal itu berarti bahwa 72.5% variasi pada

variabel Loyalitas Karyawan (Dependen Variabel) dijelaskan oleh variabel-variabel yang digunakan, yaitu Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (Independen Variabel), dengan demikian model dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan.

c. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada $\alpha 0,05 (5\%) = 1,96$. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan | 0,411 | 0,407 | 0,073 | 5,665 | 0,000 |
| Kepemimpinan Transformasional -> Loyalitas Karyawan | 0,294 | 0,303 | 0,103 | 2,850 | 0,005 |
| Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan | 0,239 | 0,236 | 0,093 | 2,577 | 0,010 |

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Dan berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis model penelitian:

1. Hipotesis 1: Deskripsi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 5,665, nilai original sample sebesar 0,411 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai T-Statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif dan pada nilai P-Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Hipotesis 2: Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

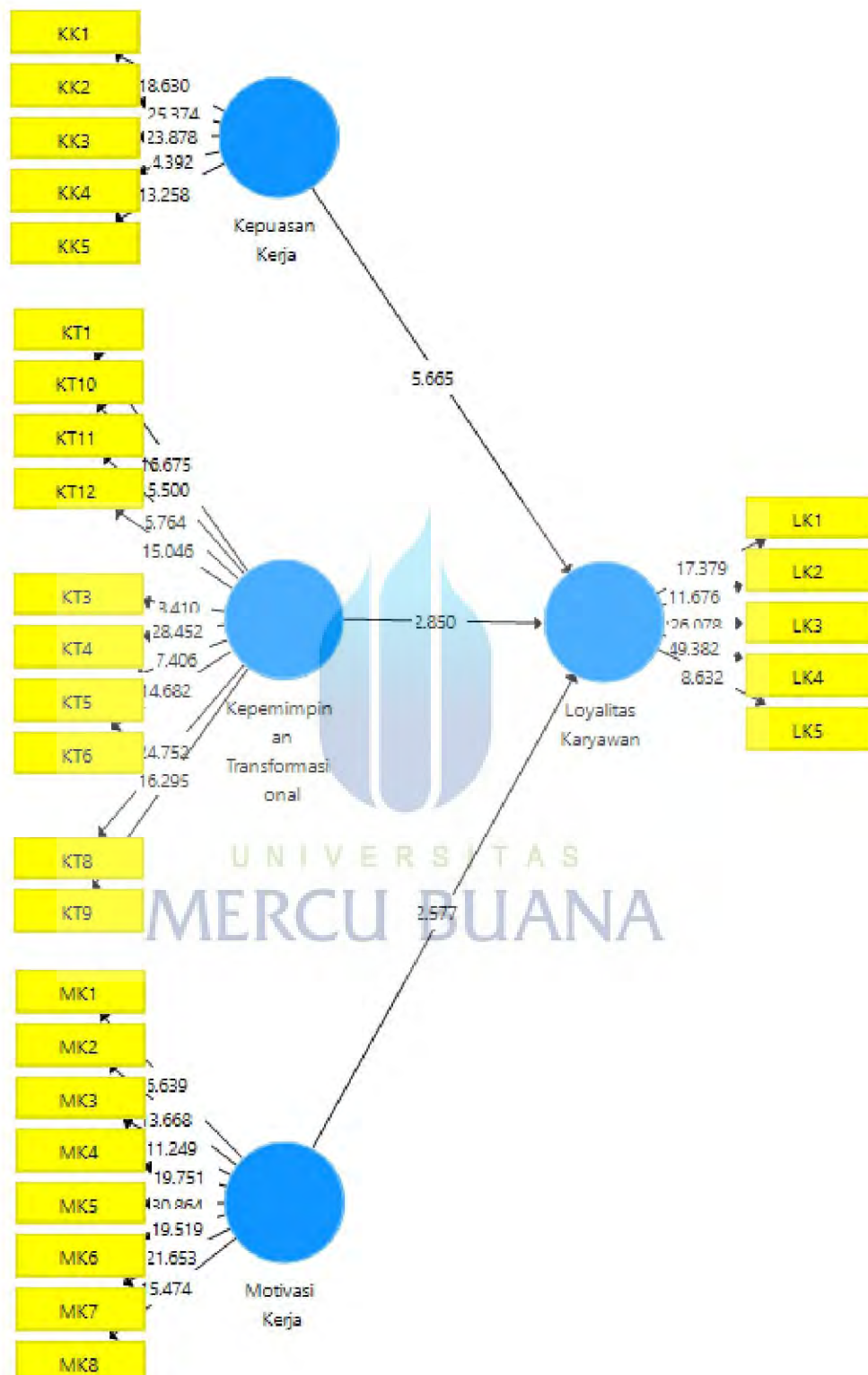
Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,850, nilai original sample sebesar 0,294 dan nilai P-Value sebesar 0,005. Nilai T-Statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif dan pada nilai P-Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis

kedua diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Hipotesis 3: Deskripsi Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,577, nilai original sample sebesar 0,239 dan nilai P-Value sebesar 0,010. Nilai T-Statistic lebih besar dari 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif dan pada nilai P-Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.





Gambar 4.4 Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Yang berarti semakin tingginya kepuasan kerja yang diperoleh maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan di PT. ADS. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Aminudin dan Tasrif (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Veritra Sentosa Internasional. Larastrini dan Adnyani (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Puri Raharja. Dan juga Irawan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Tirta Investama Klaten. Laila (2019) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. X. Serta Saptarini dan Yudhaningsih (2020) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Parama Asia Sejahtera. Nusraningrum dan Dwi (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *internal factors* dan *external factors* terhadap kinerja organisasi dalam penyusunan kebijakan dan peraturan di bidang energi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap

Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Yang berarti semakin tingginya pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan di PT. ADS. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Muliati (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor (BBM). Mahayuni dan Dewi (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di PT. Mardika Griya Prasta. Marzuki (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Lp3i Group. Jaya (2018) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada seluruh karyawan di Yogyakarta. Ardianto dan Zuraida (2020) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Pertamina (Persero) Tbbm Medan Group Labuhan. Nusraningrum (2018) menyatakan bahwa adanya

pengaruh positif antara *role models*, *determination* dan *discipline* terhadap *top management vision*.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Yang berarti semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan di PT. ADS. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dibuat oleh Yuliana (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Leiwakabessy (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Wapoga Mutiara Industries Biak. Simatupang, Rukmini, dan Situmeang (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di KPU Provinsi Sumatera Utara. Aban dan Kasmiruddin (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Mutiara Merdeka. Tarom dan Yuniawan (2019) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Cv Al-Achwan. Witari dan Heryenzuz (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di KTM Resort. Nusraningrum *et al* (2020) menyatakan bahwa penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas konstruk dan juga reliabel.