

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambar Umum Objek Penelitian**

##### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Peneliti mengambil tempat penelitian di Bank Permata divisi koperasi karyawan yang beralamat di Gedung Jaya, Jl. M.H. Thamrin Blok B 1 No.1, Pondok Jaya, Pondok Aren, Pd. Jaya, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412. penelitian ini dilakukan sejak maret 2020 sampai dengan february 2021.

##### **2. Sejarah Singkat Perusahaan**

Koperasi Karyawan Bank Permata (KKPB) adalah sebuah organisasi yang di dirikan oleh Bank Permata guna meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dan Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional. Dengan adanya koperasi kebutuhan para anggota dapat diperoleh di koperasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan anggota maka semakin meningkatlah kesejahteraan anggota koperasi. Dengan memajukan kesejahteraan anggotanya berarti koperasi jugamemajukan kesejahteraan masyarakat dan memajukan tatanan ekonominasional. Berikut visi dan misi dari Koperasi Karyawan Bank Permata.

- VISI

Menjadi Institusi yang handal dan efektif bagi Anggota Koperasi Karyawan Bank Permata untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraannya dan dapat menjadi mitra strategis perusahaan.

o MISI

1. Mampu merekrut dan mempertahankan anggota dengan loyalitas tinggi.
2. Mampu memberikan pelayanan dan keuntungan kepada anggota.
3. Dapat bekerja sama dengan manajemen perusahaan dan serikat karyawan atau pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan anggota.
4. Peduli terhadap kesulitan dan kebutuhan anggota secara profesional.

**B. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistic deskriptif digunakan untuk menjelaskan, menggambarkan dan menyajikan berbagai karakteristik responden secara keseluruhan. Karakteristik – karakteristik responden pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Dengan statistic deskriptif data mentah diubah menjadi suatu informasi yang dapat menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 53 responden, yaitu para karyawan Koperasi Karyawan Bank Permata, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Berikut adalah penjabarannya:

## 1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 53 responden, yaitu pada Karyawan Koperasi Karyawan Bank Permata, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini dikemukakan secara satu persatu gambaran umum responden penelitian.

### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	31	58.5	58.5	58.5
Perempuan	22	41.5	41.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dari data kuisisioner 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden terdiri dari 31 responden atau sebesar 58.5% pria dan 22 responden atau sebesar 41.5% wanita pada Karyawan Koperasi Karyawan Bank Permata.

### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >25-30 Tahun	37	69.8	69.8	69.8
>30-40 Tahun	13	24.5	24.5	94.3
>40 Tahun	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah dari data kuisioner 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara >25-30 Tahun yaitu sebanyak 37 setara dengan 69.8%, dan responden terendah adalah responden dengan usia >40 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau setara dengan 5.7%. Secara umum, karyawan yang bekerja pada Koperasi Karyawan Bank Permata berada pada usia yang produktif yaitu >25-30.

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	2	3.8	3.8	3.8
S1	39	73.6	73.6	77.4
S2	3	5.7	5.7	83.0
SMA/Sederajat	9	17.0	17.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 53 responden, yang terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 73.6%, dan responden terkecil dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 5.7%,

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-1 Tahun	1	17.0	17.0	17.0
1-5 Tahun	2	37.0	37.0	54.0
10-15 Tahun	1	7.0	7.0	62.0
5-10 Tahun	2	37.0	37.0	100.0
Total	5	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa 53 responden yang terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 37.7% dan 5-10 Tahun yaitu sebanyak 20 responden atau sebesar 37.7% sedangkan yang paling kecil adalah responden dengan lama bekerja 10-15 Tahun yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 7.5%.

#### e. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bendahara	1	1.9	1.9	1.9
HRD	1	1.9	1.9	3.8
Karyawan	47	88.7	88.7	92.5
Magang	2	3.8	3.8	96.3
Manager	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang terbanyak adalah responden dengan jabatan Karyawan yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 88.7%, sedangkan responden terkecil dengan jabatan Bendahara sebanyak 1 responden atau sebesar 1.9% dan jabatan HRD yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1.9%.

## 2. Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif bertujuan digunakan untuk menafsirkan besarnya rata-rata, nilai tertinggi dan standar deviasi Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi. Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini yaitu dijelaskan bahwa dari beberapa instrumen yang disampaikan kepada 53 responden diperoleh sebagai berikut:

### a. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4. 6 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Index Rata-Rata
K1	Komunikasi dapat menyampaikan pikiran	0	0	1	20	32	4.58
K2	Komunikasi yang baik akan memberikan informasi yang jelas	0	0	1	9	43	4.79
K3	Komunikasi yang baik dapat memberikan informasi dengan benar	0	0	2	14	37	4.66
K4	Komunikasi yang baik dapat menjalin hubungan yang kooperatif	0	2	1	12	38	4.62
K5	Komunikasi dapat menghindari konflik	0	1	5	15	32	4.47
K6	Komunikasi dapat merubah sikap	1	0	13	17	22	4.11
K7	Dengan komunikasi karyawan dapat	0	0	9	23	21	4.22

	bersaing kompetitif secara						
K8	Komunikasi dapat Meningkatkan keterampilan, ide secara meluas	0	0	4	21	28	4.45
K9	Dengan komunikasi karyawan dapat bersinergi	0	0	4	17	32	4.52

Sumber: Data diolah dari kuisisioner, 2020

Berdasarkan dari Tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan variabel Komunikasi yang memiliki nilai index tertinggi terdapat pada K2 “Komunikasi yang baik akan memberikan informasi yang jelas” sebesar 4.79. Sedangkan untuk nilai index terendah terdapat pada pernyataan K6 “Komunikasi dapat merubah sikap” yaitu sebesar 4.11.

#### b. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4. 7 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kerja Sama**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Index Rata-Rata
KST1	Bertanggung jawab secara bersama-sama dalam kerjasama tim	0	1	2	17	33	4.54
KST2	Saling ketergantungan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan	2	8	20	14	9	3.37
KST3	Setiap Karyawan melakukan kerjasama secara maksimal dengan keahlian masing-masing	0	1	7	25	20	4.20

KST4	Kepercayaan dapat menciptakan etika yang baik	0	0	5	19	29	4.45
KST5	Kepercayaan setiap karyawan dalam memperlihatkan performanya	0	2	3	22	26	4.35
KST6	Setiap karyawan saling teguh dalam menghadapi tantangan	1	2	6	26	18	4.09
KST7	Saya mempunyai kesadaran dalam menjadi kelompok	0	1	4	25	23	4.32
KST8	Saya mempunyai kesadaran dalam menjadi kelompok	0	1	5	26	21	4.26
KST9	Saya mengerahkan kemampuan saya untuk tim	0	1	3	30	19	4.26

Sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

Berdasarkan dari Tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan variabel kerja sama tim yang memiliki nilai index tertinggi terdapat pada KST “Bertanggung jawab secara bersama-sama dalam kerjasama tim” sebesar 4.54. Sedangkan untuk nilai index terendah terdapat pada pernyataan KST2 “Saling ketergantungan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 3.37.

### c. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4. 8 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Index Rata-Rata
-----	-----------	-----	----	---	---	----	-----------------

KP1	Gaji yang saya terima sudah disepakati jumlahnya	0	0	9	25	19	4.18
KP2	Upah yang saya terima sudah disepakati jumlahnya	0	0	9	27	17	4.15
KP3	Upah insentif yang saya terima sudah disepakati jumlahnya	1	0	8	23	21	4.18
KP4	THR yang saya terima sebagai bonus dalam pekerjaan	1	3	8	22	19	4.03
KP5	Fasilitas yang saya terima dapat meningkatkan kinerja	1	1	5	20	26	4.30
KP6	Saya memiliki asuransi dari tempat kerja	1	3	8	16	25	4.15

Sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

Berdasarkan dari Tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan variabel Kompensasi yang memiliki nilai index tertinggi terdapat pada KP5 “Fasilitas yang saya terima dapat meningkatkan kinerja” sebesar 4.30. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada pernyataan KP4 “THR yang saya terima sebagai bonus dalam pekerjaan” yaitu sebesar 4.03.

#### **d. Hasil Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil deskriptif jawaban kuesioner berdasarkan variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4. 9 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Index Rata-Rata
KK1	Saya yang ingin mencapai tujuan perusahaan	0	0	7	26	20	4.24
KK2	Kinerja yang baik akan mencapai tujuan	0	1	3	19	30	4.47
KK3	Motivasi pada karyawan dapat menciptakan tujuan	0	1	0	23	29	4.50
KK4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur organisasi	0	0	5	22	26	4.39
KK5	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian	0	2	8	19	24	4.22
KK6	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian	0	1	3	29	20	4.28
KK7	Selalu melakukan evaluasi organisasi	0	2	5	22	24	4.28
KK8	Selalu melakukan perbaikan kinerja	0	0	2	25	26	4.45
KK9	Menerima masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	0	0	2	22	29	4.50
KK10	Sarana adalah penunjang untuk mencapai tujuan	1	1	3	18	30	4.41
KK11	Sarana adalah penyelenggaraan proses kemajuan	0	1	2	25	25	4.39
KK12	Sarana sebagai petunjuk suatu kegiatan	0	2	6	23	22	4.22
KK13	Mampu bekerja sama dengan sesama anggota organisasi	1	0	1	22	29	4.47
KK14	Individu yang dapat terobservasi dalam mencakup pengetahuan	0	1	6	24	22	4.26

KK15	Saya mampu memprediksi perilaku	1	1	12	20	19	4.03
KK16	Saya memiliki pendorong dalam melakukan sesuatu	1	1	8	21	22	4.17
KK17	Mampu bekerja dengan kesadaran penuh	0	2	1	21	29	4.45
KK18	Motifasi mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja	0	0	7	20	26	4.35
KK19	Saya mampu beradaptasi terhadap kondisi	0	0	4	18	31	4.50
KK20	Saya memiliki wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	24	24	4.35
KK21	Saya memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	7	20	26	4.35

Sumber: Data diolah dari kuisioner, 2020

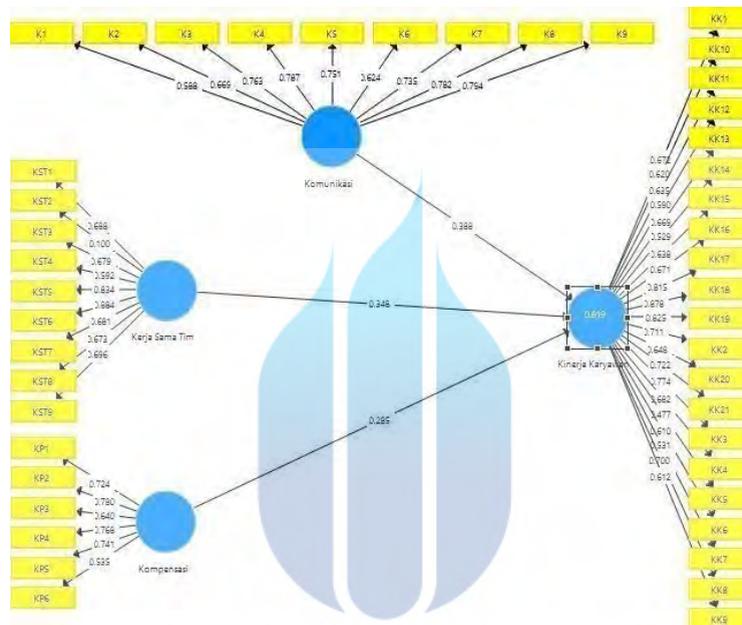
Berdasarkan dari Tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai index tertinggi terdapat pada KK3 “Motivasi pada karyawan dapat menciptakan tujuan” sebesar 4.50, KK9 “Menerima masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan“ sebesar 4.50, KK19 “Saya mampu beradaptasi terhadap kondisi” Sedangkan untuk nilai index terendah terdapat pada pernyataan KK15 “Saya mampu memprediksi perilaku” yaitu sebesar 4.03.

### C. Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran *valid* dan *reliable* Pengujian Convergent Validity di uji dari masing- masing indicator

konstruk. Indikator yang dianggap valid jika memiliki nilai sebesar 0,7. Namun pada riset pengembangan skala, *loading factor* sebesar 0,5 – 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2017). Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,5 maka akan di drop dari model.

**Gambar 4. 1 Hasil Uji Instrument Algoritma PLS**



Sumber : Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

**Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Instrument dengan Convergent Validity**

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
<b>Komunikasi</b>	K1	0.588	Valid
	K2	0.669	Valid
	K3	0.763	Valid
	K4	0.787	Valid
	K5	0.751	Valid
	K6	0.624	Valid

	K7	0.735	Valid
	K8	0.782	Valid
	K9	0.794	Valid
<b>Kerja Sama Tim</b>	KST1	0.688	Valid
	KST2	0.100	Tidak Valid
	KST3	0.679	Valid
	KST4	0.592	Valid
	KST5	0.834	Valid
	KST6	0.884	Valid
	KST7	0.681	Valid
	KST8	0.673	Valid
	KST9	0.696	Valid
<b>Kompensasi</b>	KP1	0.724	Valid
	KP2	0.780	Valid
	KP3	0.640	Valid
	KP4	0.768	Valid
	KP5	0.741	Valid
	KP6	0.535	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	KK1	0.672	Valid
	KK2	0.711	Valid
	KK3	0.774	Valid
	KK4	0.682	Valid
	KK5	0.477	Tidak Valid
	KK6	0.610	Valid
	KK7	0.531	Valid
	KK8	0.700	Valid
	KK9	0.612	Valid
	KK10	0.620	Valid
	KK11	0.635	Valid
	KK12	0.590	Valid

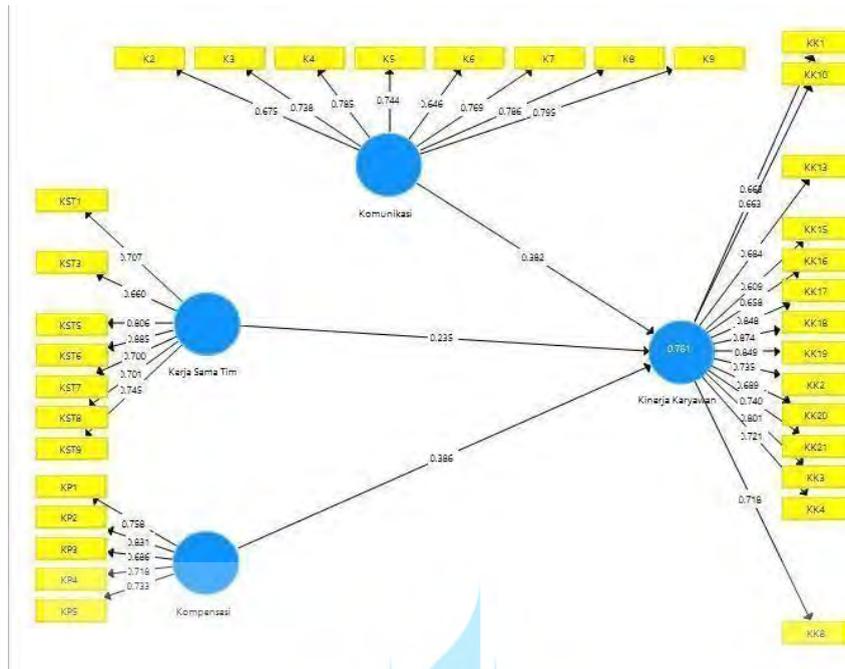
	KK13	0.669	Valid
	KK14	0.529	Valid
	KK15	0.638	Valid
	KK16	0.671	Valid
	KK17	0.815	Valid
	KK18	0.878	Valid
	KK19	0.825	Valid
	KK20	0.648	Valid
	KK21	0.722	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.10 dan Gambar 4.1 diatas, terlihat bahwa indikator KST2 memiliki nilai *loading factor* yang paling rendah diantara *loading factor* yang lain dan nilai AVE pada variabel kerja sama tim, KK5 memiliki *loading factor* yang paling rendah diantara *loading factor* yang lain dan nilai AVE pada variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan AVE pada attitude  $\leq 0.5$  maka dinyatakan tidak valid dan tidak signifikan. Re- estimasi atau estimasi ulang untuk evaluasi suatu model pengukuran dimaksudkan untuk memeriksa kembali validitas suatu *loading factor* pada setiap indikatornya. Jika uji validitas dengan *outer loading* telah terpenuhi maka model pengukuran mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut. Oleh karena itu indikator KST2 dan KK5 yang mempunyai nilai *loading factor* terendah akan dihilangkan dari model. Berikut hasil dari penghilangan dan perhitungan kembali.

#### **Gambar 4. 2 Hasil Pengajuan Instrument Dengan Algoritma PLS**

**(Modifikasi)**



Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

**Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Instrument dengan Convergent Validity  
(Modifikasi)**

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
Komunikasi	K2	0.675	Valid
	K3	0.738	Valid
	K4	0.785	Valid
	K5	0.744	Valid
	K6	0.646	Valid
	K7	0.769	Valid
	K8	0.786	Valid
	K9	0.795	Valid
Kerja Sama Tim	KST1	0.707	Valid
	KST3	0.660	Valid
	KST5	0.806	Valid

<b>Kerja Sama Tim</b>	KST6	0.885	Valid
	KST7	0.700	Valid
	KST8	0.701	Valid
	KST9	0.745	Valid
<b>Kompensasi</b>	KP1	0.758	Valid
	KP2	0.831	Valid
	KP3	0.686	Valid
	KP4	0.718	Valid
	KP5	0.733	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	KK1	0.668	Valid
	KK2	0.735	Valid
	KK3	0.801	Valid
	KK4	0.721	Valid
	KK8	0.718	Valid
	KK10	0.663	Valid
	KK13	0.684	Valid
	KK15	0.609	Valid
	KK16	0.658	Valid
	KK17	0.848	Valid
	KK18	0.874	Valid
	KK19	0.849	Valid
	KK20	0.689	Valid
KK21	0.740	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Tabel 4.11 dan Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.60 dan nilai AVE diatas 0.5.

#### **D. Metode Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)**

*Partial Least Square* adalah metode analisis *Component Variance Based Structural Equating Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0. *Partial Least Square* merupakan model alternative dari *covariance based SEM*. SEM – PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. (Ghozali, 2015). Tujuan dari PLS ini adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data. Walaupun PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Seperti yang dinyatakan oleh Wold dalam Ghozali (2015) *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus terdistribusi normal multivariate, dan sampel tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

##### **1. Pengujian Uji Model Pengukuran (Outer Model)**

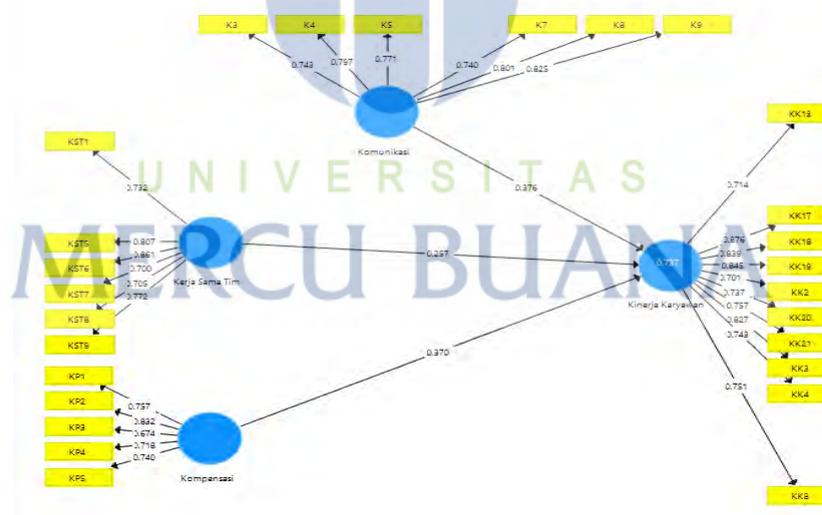
Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliable*). *Outer model* adalah model pengukuran mereka untuk factor masing-masing. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator berikut ini :

##### **a. Convergent Validity**

Uji validitas konvergen dalam PLS yaitu dengan mengukur indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Validitas konvergen mempunyai makna sejauh mana suatu indikator berkorelasi positif dengan variabel laten yang mendasarinya (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017: 102). Suatu indikator dikatakan mempunyai valid jika nilainya lebih dari 0,7 antara 0,4 sampai 0,7 masih dapat diterima, sedangkan *loading factor* 0.5 sampai 0.6 dapat dianggap cukup.

Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0.5 maka akan di drop dari model.

**Gambar 4. 3 Hasil Algoritma PLS**



Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Convergent Validity

VARIABEL	INDIKATOR	OUTER LOADING	KETERANGAN
<b>Komunikasi</b>	K3	0.743	Valid
	K4	0.797	Valid
	K5	0.771	Valid
	K7	0.740	Valid
	K8	0.801	Valid
	K9	0.825	Valid
<b>Kerja Sama Tim</b>	KST1	0.732	Valid
	KST5	0.807	Valid
	KST6	0.861	Valid
	KST7	0.700	Valid
	KST8	0.705	Valid
	KST9	0.772	Valid
<b>Kompensasi</b>	KP1	0.757	Valid
	KP2	0.832	Valid
	KP3	0.674	Valid
	KP4	0.718	Valid
	KP5	0.740	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	KK2	0.701	Valid
	KK3	0.827	Valid
	KK4	0.743	Valid
	KK8	0.751	Valid
	KK13	0.714	Valid
	KK17	0.876	Valid
	KK18	0.839	Valid
	KK19	0.845	Valid

	KK20	0.737	Valid
	KK21	0.757	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Gambar 4.3 dan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa semua dimensi telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.60 dan nilai AVE diatas 0.50.

#### b. Discriminant Validaty

Dikarenakan tidak adanya permasalahan dalam *convergent validity* maka langkah berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan *discriminant validity*. Pada pengujian *discriminant validity*, indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Discriminant Validity (crosss loading)

	Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Komunikasi
K3	0.420	0.536	0.250	0.743
K4	0.665	0.593	0.437	0.797
K5	0.409	0.438	0.274	0.771
K7	0.619	0.583	0.593	0.740
K8	0.599	0.534	0.395	0.801
K9	0.514	0.739	0.450	0.825
KK13	0.695	0.714	0.365	0.606
KK17	0.585	0.876	0.547	0.614
KK18	0.643	0.839	0.614	0.679
KK19	0.585	0.845	0.627	0.664
KK2	0.543	0.701	0.562	0.611
KK20	0.427	0.737	0.698	0.475

KK21	0.579	0.757	0.566	0.501
KK3	0.669	0.827	0.526	0.568
KK4	0.424	0.743	0.556	0.597
KK8	0.605	0.751	0.549	0.497
KP1	0.142	0.432	0.757	0.286
KP2	0.382	0.567	0.832	0.288
KP3	0.226	0.394	0.674	0.223
KP4	0.570	0.561	0.718	0.620
KP5	0.732	0.653	0.740	0.457
KST1	0.732	0.692	0.487	0.527
KST5	0.807	0.602	0.444	0.715
KST6	0.861	0.620	0.522	0.621
KST7	0.700	0.414	0.341	0.501
KST8	0.705	0.434	0.487	0.369
KST9	0.772	0.537	0.440	0.401

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* Komunikasi(K9) adalah sebesar 0.825 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* dengan konstruk lain, yaitu kompensasi (0.450), kinerja karyawan (0.739), dan kerja sama tim (0.514). Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja juga mempunyai nilai *loading factor* yang lebih tinggi dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator kompensasi. Konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator diblok lain. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil *cross loading* tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *Discriminant Validity*.

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE ( $\sqrt{\lambda}$ ). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika  $\sqrt{\lambda}$  setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai  $\sqrt{\lambda}$  dapat dilihat dari *Output Fornell- Larcker Smart-PLS 3.0* yang tersaji dalam tabel 4.13.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)**

	<b>Kerja Sama Tim</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Komunikasi</b>
<b>Kerja Sama Tim</b>	0.765			
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.739	0.781		
<b>Kompensasi</b>	0.598	0.720	0.746	
<b>Komunikasi</b>	0.695	0.748	0.524	0.780

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Pembacaan Tabel *Fornell-Larcker Criterion* pada Tabel 4.14 adalah berdasarkan baris. Dapat dilihat bahwa nilai  $\sqrt{\lambda}$  variabel Kerja Sama Tim sebesar 0.765 sedangkan nilai korelasi variabel Kinerja Karyawan (0.739), Kompensasi (0.598), dan Komunikasi (0.695). Semua nilai variabel tersebut masih dibawah nilai variabel Kerja Sama Tim. Dengan demikian  $\sqrt{\lambda}$  variabel Kerja Sama Tim lebih besar dibandingkan korelasi Kerja Sama Tim dengan variabel lainnya. Dengan demikian pula pada variabel lain yang menunjukkan  $\sqrt{\lambda}$  lebih besar dibandingkan korelasi antar

variabel. Sehingga syarat *discriminant validity* dengan  $\sqrt{\quad}$  telah terpenuhi.

**c. *Average Variance Extracted (AVE)***

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliable*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0.50. Output AVE yang diperoleh dari Smart-PLS 3.0 yang tersaji pada Tabel 4.15.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kerja Sama Tim	<b>0.586</b>
Kinerja Karyawan	<b>0.610</b>
Kompensasi	<b>0.557</b>
Komunikasi	<b>0.609</b>

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Dari Tabel 4.15 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0.50.

**d. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

Untuk memastikan tidak terjadi adanya 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*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya diatas 0.60. 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. 16 Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kerja Sama Tim	0.859	0.894	Reliable
Kinerja Karyawan	0.928	0.940	Reliable
Kompensasi	0.804	0.862	Reliable
Komunikasi	0.872	0.903	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang bagus yaitu semua variabel laten telah reliable karena seluruh nilai variabel laten memiliki *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian telah andal atau konsisten.

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

Setelah model yang estimasi memenuhi kriteria *Outer Model* berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian *inner model* adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori bertujuan 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 ( $R^2$ )

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Nilai R-Square ( $R^2$ )**

Variabel	R-Square ( $R^2$ )
Kinerja Karyawan	0.737

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.737 yang berarti variabilitas Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model yaitu Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Kompensasi sebesar 73.7% dan sisanya (100 – 73.7%) 26.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam model ini.

### b. Q-Square (*Goodness of Fit Model*)

Pengujian *Goodness of Fit Model* structural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). 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:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_n)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.737)$$

$$Q^2 = 1 - (0.263)$$

$$Q^2 = 0.737$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0.786. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 78.6%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21.4% dijelaskan oleh factor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *Goodness of Fit Model* yang baik.

### 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 signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidaksignifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0.05 (5%) = 1.96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

#### **Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis Bootstraping**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>KST → KK</b>	<b>0.257</b>	<b>0.263</b>	<b>0.104</b>	<b>2.468</b>	<b>0.014</b>
<b>KP → KK</b>	<b>0.370</b>	<b>0.365</b>	<b>0.096</b>	<b>3.863</b>	<b>0.000</b>
<b>K → KK</b>	<b>0.376</b>	<b>0.380</b>	<b>0.111</b>	<b>3.375</b>	<b>0.001</b>

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

**A. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Kerja Sama Tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Original Sampel sebesar 0.257 dan nilai T statistik > T Tabel ( $2.468 > 1.96$ ) dan hipotesis 1 dalam hal ini diterima.

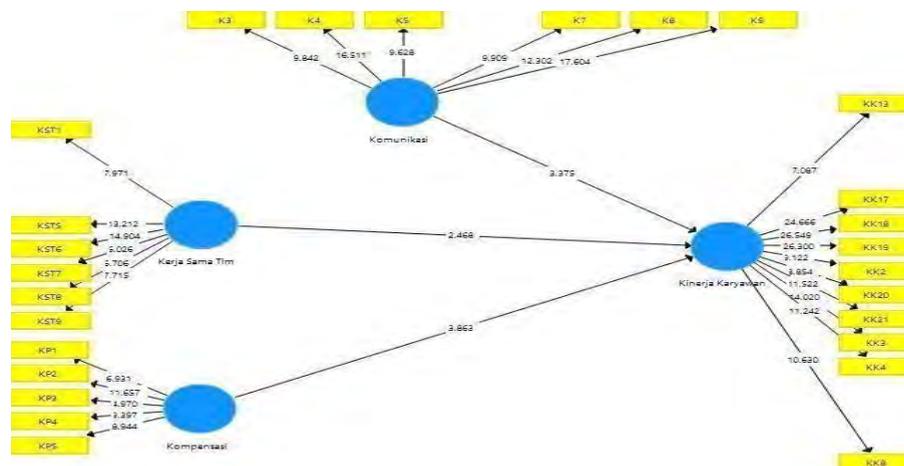
**B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai Original Sampel sebesar 0.370 dan nilai T statistik > T Tabel ( $3.863 > 1.96$ ) dan hipotesis 1 dalam hal ini diterima.

**C. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa variabel Beban Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai Original Sampel sebesar 0.376 dan nilai T statistik > T Tabel ( $3.375 > 1.96$ ) dan hipotesis 1 dalam hal ini diterima.

**Gambar 4. 4 Hasil Uji Bootstraping**



Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Komunikasi adalah K9 sebesar 17.604 dengan pernyataan “Dengan komunikasi karyawan dapat bersinergi”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik maka akan terjadi sinergi antar karyawan yang sinergi tersebut akan baik dampaknya bagi Koperasi Karyawan Bank Permata. Oleh karena itu faktor komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Bank Permata.

Hasil penelitian antar variabel tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah Lakoy (2015), Simbolon (2017), Setiani, Djaelani, Khoirul (2020), yang secara rasionalitas sesuai dengan fenomena dan identifikasi masalah, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Kerja Sama Tim adalah KST6 sebesar 14.904 dengan pernyataan “Setiap karyawan saling teguh dalam menghadapi tantangan”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu teguh dalam menghadapi segala tantangan yang terjadi di lingkungan kerja, yang mana dengan adanya saling teguh dalam menghadapi tantangan maka kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Bank Permata semakin optimal, dengan sering mendapat tantangan maka akan membuat para karyawan sudah terbiasa menghadapi tantangan dan akan lebih bijak dalam menghadapinya.

Hasil penelitian antar variabel tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah Lakoy (2015), Phina, Arinze, Chidi, Chukwuma (2018), Habibie, Musriha, Negoro (2017), yang menemukan bahwa kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi yang paling dominan dalam mengukur variabel Kompensasi adalah KP2 sebesar 11.657 dengan pernyataan “Upah yang saya terima sudah disepakati jumlahnya”. Dalam hal ini menunjukkan bahwa upah yang diterima setiap karyawan sudah disepakati jumlahnya antara pihak pertama yaitu pekerja dan pihak kedua yaitu perusahaan, dengan begitu maka tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Hasil penelitian antar variabel tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian, diantaranya adalah Diliantari, Dewi (2019), Setiadi, Setiadi, Indroyono (2016), Apriani (2016), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

