

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi awal hasil penelitian mengenai responden dan dilanjutkan dengan pengolahan data dengan SEM-PLS melalui alat bantu olah data aplikasi SMART-PLS. Kemudian dilakukan pengujian model pengukuran dan struktural dan diakhiri dengan pengujian hipotesis penelitian.

4.1 Karakteristik Responden

Semua karyawan diberikan kuesioner penelitian, tetapi hanya 35 individu di antara mereka yang mengisi kuesioner tersebut. Jumlah ini sudah cukup representatif untuk menggambarkan populasi yang sedang diamati. Ukuran sampel minimum yang diperlukan untuk SEM-PLS harus setidaknya sebesar sepuluh kali lipat dari jumlah jalur struktural terbesar yang menghubungkan ke suatu konstruk tertentu dalam model struktural. Jalur Struktural yang diperoleh dari bentuk konstruk terbanyak yaitu jalur yang menuju variabel kinerja pegawai sebanyak 3 jalur. Maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 30 sampel.

Untuk menguji semua hipotesis dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah Analisis SEM berbasis komponen atau Partial Least Square (PLS). Oleh karena itu, ukuran sampel minimum yang disarankan berkisar antara 30 hingga 100 kasus dan pernyataan ini sesuai dengan rekomendasi Imam Ghozali pada tahun 2006.

Data demografi responden dijelaskan dalam tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 54,29 persen adalah laki-laki, sementara perempuan sebanyak 45,71 persen. Berdasarkan kelompok usia, 20 persen pegawai berusia 30 tahun atau kurang, 31,43 persen berusia antara 31-40 tahun, 25,71 persen berusia 41-50 tahun, dan 22,86 persen berusia di atas 50 tahun.

Peserta survei, jika mengikuti konsep generasi oleh Frey (2011), maka dapat dikelompokkan ke dalam generasi Z sebanyak 2,86 persen, milenial sebanyak 48,57 persen, generasi X sebanyak 42,86 persen, dan baby boomer sebanyak 5,471 persen.

Di samping atribut demografi, atribut lain yang diamati mencakup tingkat pendidikan, posisi jabatan, masa kerja, durasi keanggotaan dalam organisasi, dan peran sebagai koordinator fungsi/subkoordinator. Rincian lengkapnya dipaparkan dalam tabel 4.2. Tingkat pendidikan memberikan gambaran tentang sejauh mana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BPS Kota Bandar Lampung dari aspek pendidikan formal. Karakteristik jabatan memberikan pandangan tentang latar belakang penugasan para pegawai. Masa kerja menggambarkan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai dalam pekerjaan mereka. Durasi keanggotaan menginformasikan sejauh mana para pegawai telah beradaptasi dengan lingkungan kerja di BPS Kota Bandar Lampung. Atribut-atribut ini digunakan untuk memperkaya pemahaman terhadap objek penelitian dan juga berpotensi menjadi penjelasan atas hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	19	54,29
	b. Perempuan	16	45,71
2	Kelompok Umur		
	a. 30 tahun atau kurang	7	20,00
	b. 31-40 tahun	11	31,43
	c. 41-50 tahun	9	25,71
	d. 51 tahun atau lebih	8	22,86
3	Generasi		
	a. Generasi Z (24 tahun atau kurang)	1	2,86
	b. Milenial (25-40 tahun)	17	48,57
	c. X (41-56 tahun)	15	42,86
	d. Baby boomer (57-75 tahun)	2	5,71

Sumber: diolah dari hasil survei, 2023

Dalam hal jabatan, mayoritas responden merupakan tenaga fungsional tertentu yakni sebanyak 88,57 persen dan 11,43 sisanya fungsional umum. Menilik dari segi masa kerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari 20 tahun, mencapai 22,86 persen dari total responden. Selanjutnya, sekitar 28,57 persen telah bekerja antara 16 hingga 20 tahun. Sebanyak 22,86 persen telah bekerja antara 11 hingga 15 tahun Disusul oleh kategori 6-10

tahun sebanyak 8,57 persen. Serta terdapat 7,14 persen dari responden telah bekerja di sana kurang dari 5 tahun.

Tabel 4. 2 Karakteristik Sosial Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Jabatan		
	a. Fungsional Tertentu lainnya	4	11,43
	b. Fungsional Umum dan lainnya	31	88,57
2	Masa Kerja ASN		
	a. 5 tahun kurang	6	17,14
	b. 6 - 10 tahun	3	8,57
	c. 11-15 tahun	8	22,86
	d. 16-20 tahun	10	28,57
	e. 21 tahun lebih	8	22,86
3	Masa kerja di BPS Kota Bandar Lampung		
	a. 5 tahun kurang	19	54,29
	b. 6 - 10 tahun	4	11,43
	c. 11-15 tahun	3	8,57
	d. 16-20 tahun	5	14,29
	e. 21 tahun lebih	4	11,43

Sumber: diolah dari hasil survei. 2023

Berkenaan dengan distribusi responden segi masa kerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPS Kota Bandar Lampung, sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari 20 tahun, mencapai 11,43 persen dari total responden. Selanjutnya, sekitar 14,29 persen telah bekerja antara 16 hingga 20 tahun. Sebanyak 8,57 persen telah bekerja antara 11 hingga 15 tahun Disusul oleh kategori 6-10 tahun sebanyak 11,43 persen. Serta terdapat 54,29 persen dari responden telah bekerja di sana kurang dari 5 tahun dan yang menjadi terbanyak di BPS Kota Bandar Lampung.

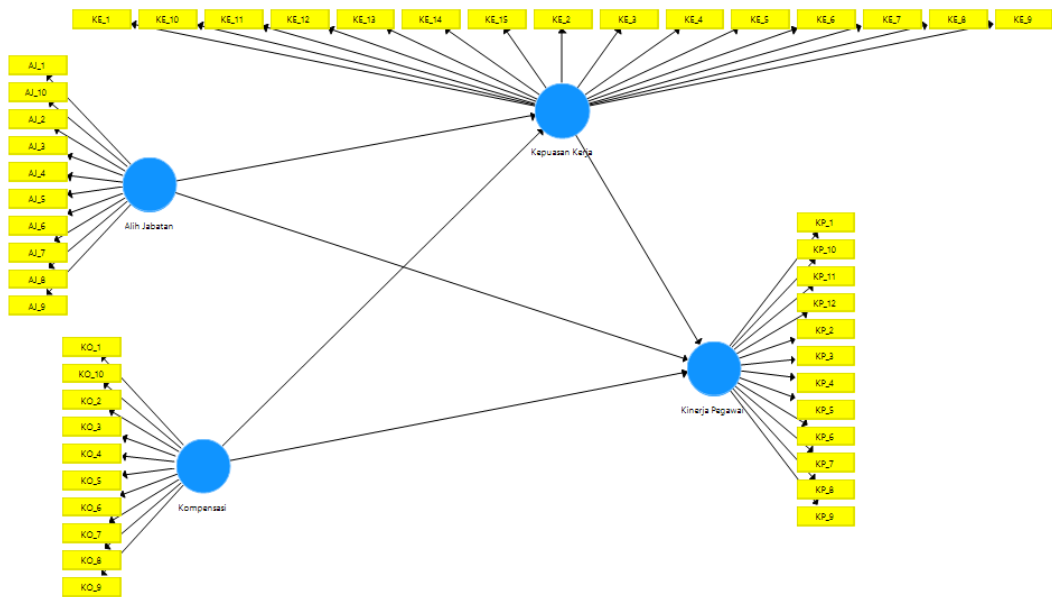
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang didasarkan pada hasil survei terhadap 35 orang pegawai BPS Kota Bandar Lampung. Seluruh indikator yang menyusun variabel alih jabatan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja akan dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Uji instrument menggunakan software analisis SmartPLS 3.2.

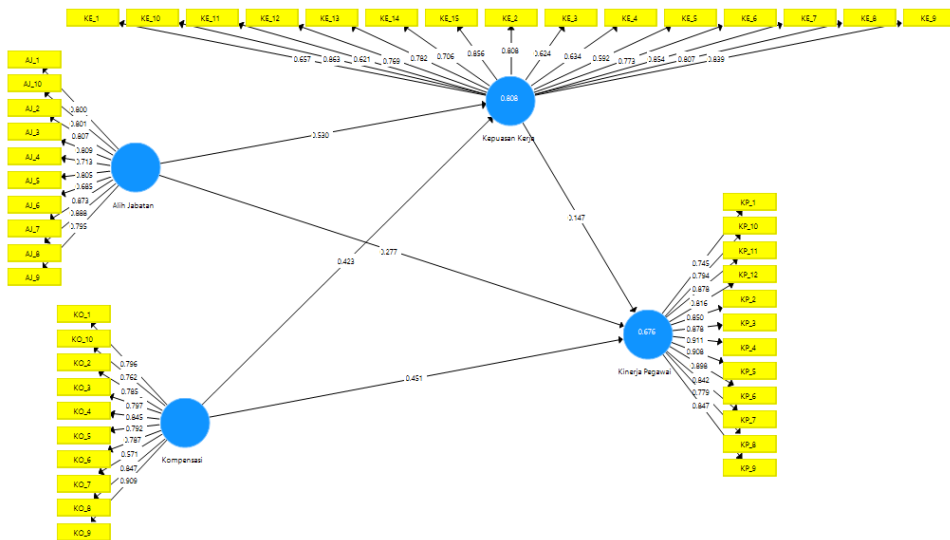
a. *Skema Model Partial Least Square (PLS)*

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.2. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:



Sumber: diolah dari hasil survei. 2023

Gambar 4. 1 Model penelitian



Sumber: diolah dari hasil survei. 2023

Gambar 4. 2 Outer Loading

b. Evaluasi Outer Model

Outer model sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* akan menggambarkan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai validitas dan keandalan model pengukuran yang telah dibuat.

Dalam analisis SEM PLS menurut Ghozali (2016), untuk mengevaluasi model luar reflektif, digunakan empat kriteria berikut:

1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen): Indikator dianggap memiliki tingkat keandalan yang cukup jika korelasinya lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini, semua indikator variabel memiliki korelasi dengan faktor yang melebihi angka 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan.
2. *Composite Reliability* : Variabel dikatakan dapat diandalkan jika Keandalan Komposit dari setiap variabel nilainya $> 0,70$.
3. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan): Variabel dikatakan valid jika Average Variance Extracted (AVE) dari setiap variabel nilainya $> 0,50$.
4. *Croanbach's Alpha*: Variabel dikatakan dapat diandalkan jika Alpha Croanbach pada setiap variabel nilainya $> 0,70$.

Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Indikator yang nilai *outer loading* nya dalam rentang 0,4-0,7 dapat dipertimbangkan untuk dikeluarkan dari model apabila memberikan dampak peningkatan nilai AVE. Sedangkan indikator yang nilai *outer loading*nya di bawah 0,4 maka harus dikeluarkan dari model konstruknya (Hair et al, 2017). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4. 3 Nilai *Outer Loadings*

Indikator	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AJ_1	0,802			
AJ_10	0,798			
AJ_2	0,810			
AJ_3	0,810			
AJ_4	0,711			
AJ_5	0,807			
AJ_6	0,686			
AJ_7	0,873			
AJ_8	0,886			
AJ_9	0,791			
KE_1		0,602		
KE_10		0,854		
KE_11		0,604		
KE_12		0,794		
KE_13		0,769		
KE_14		0,738		
KE_15		0,841		
KE_2		0,804		
KE_3		0,660		
KE_4		0,624		

KE_5		0,571		
KE_6		0,774		
KE_7		0,847		
KE_8		0,798		
KE_9		0,830		
KO_1				0,771
KO_10				0,744
KO_2				0,768
KO_3				0,776
KO_4				0,828
KO_5				0,803
KO_6				0,735
KO_7				0,561
KO_8				0,824
KO_9				0,897
KP_1			0,742	
KP_10			0,792	
KP_11			0,880	
KP_12			0,818	
KP_2			0,849	
KP_3			0,876	
KP_4			0,910	
KP_5			0,909	
KP_6			0,898	
KP_7			0,844	
KP_8			0,780	
KP_9			0,846	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel yang telah diberikan, dapat dilihat bahwa sebagian besar variabel penelitian memiliki muatan luar (outer loading) lebih dari 0,70. Meskipun begitu, masih ada beberapa indikator yang memiliki muatan luar kurang dari 0,70. Untuk itu dilakukan langkah-langkah eliminasi indikator dari persamaan konstruksinya. Indikator yang dikeluarkan adalah indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70. Proses dilakukan secara manual dengan mengeluarkan satu persatu indikator yang memiliki nilai

terkecil, sehingga di dapat indikator-indikator dengan nilai loading factor diatas 0,70. Lakukan Calculate ulang setelah menghilangkan indikator-indikator yang nilainya lebih kecil dari 0,70.

Tabel 4. 4 Nilai Loading Factor Indikator-Indikator yang Significant Mempengaruhi Variabel Konstruk

Indikator	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AJ_1	0,802			
AJ_10	0,793			
AJ_2	0,810			
AJ_3	0,826			
AJ_5	0,790			
AJ_7	0,920			
AJ_8	0,892			
AJ_9	0,811			
KE_10		0,877		
KE_12		0,803		
KE_13		0,793		
KE_14		0,758		
KE_15		0,862		
KE_2		0,745		
KE_6		0,782		
KE_7		0,864		
KE_8		0,844		
KE_9		0,872		
KO_1				0,797
KO_10				0,789
KO_2				0,790
KO_3				0,785
KO_4				0,855
KO_5				0,809
KO_6				0,781
KO_8				0,846
KO_9				0,910
KP_1			0,746	
KP_10			0,793	
KP_11			0,878	

KP_12			0,815	
KP_2			0,851	
KP_3			0,878	
KP_4			0,911	
KP_5			0,908	
KP_6			0,898	
KP_7			0,842	
KP_8			0,779	
KP_9			0,847	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel di atas memberikan informasi, bahwa nilai loading factor masing-masing indikator sudah di atas 0,70 hal ini berarti masing-masing indikator tersebut disimpulkan cukup valid mengukur konstruknya. Indikator yang dihilangkan yaitu alih jabatan 4 dan 6, Indikator kepuasan kerja 1,3,4,5 dan 11 dan Indikator Kompensasi 7.

Henseler dan Sarstedt (2014) melakukan simulasi untuk membandingkan tiga metode evaluasi validitas diskriminan dan menunjukkan bahwa HTMT memiliki tingkat sensitivitas yang lebih tinggi dalam mendeteksi validitas diskriminan dibandingkan dengan metode Kriteria Fornell-Lacker dan Muatan Silang. Dalam Hair et al. (2019), ukuran HTMT lebih direkomendasikan untuk dilaporkan. Namun perhatikan nilai HTMT dari tabel Discriminan Validity masih ada yang diatas 0.90, maka dilakukan kembali eliminasi indikator secara manual.

Tabel 4. 5 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alih Jabatan				
Kepuasan Kerja	0,914			
Kinerja Pegawai	0,759	0,757		
Kompensasi	0,775	0,790	0,776	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Eliminasi Indikator dilakukan dengan menghitung nilai Average yang terjadi antara Indikator pada Variabel alih jabatan dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini dilakukan diasumsikan anantara pertanyaan alih jabatan dan kepuasan kerja terdapat yang mirip.

Tabel 4. 6 Nilai Average Variabel Alih Jabatan dengan Variabel Kepuasan Kerja

	AJ_1	AJ_2	AJ_3	AJ_4	AJ_5	AJ_6	AJ_7	AJ_8	AJ_9	AJ_10	Average
KE_1	0,427	0,247	0,462	0,461	0,348	0,24	0,477	0,515	0,516	0,544	0,423
KE_2	0,664	0,341	0,375	0,672	0,533	0,415	0,568	0,742	0,576	0,559	0,544
KE_3	0,626	0,419	0,303	0,346	0,445	0,157	0,375	0,319	0,251	0,173	0,341
KE_4	0,432	0,251	0,397	0,493	0,341	0,196	0,42	0,454	0,463	0,448	0,389
KE_5	0,39	0,291	0,244	0,495	0,368	0,473	0,258	0,344	0,295	0,46	0,362
KE_6	0,385	0,484	0,536	0,569	0,461	0,333	0,571	0,616	0,533	0,509	0,499
KE_7	0,626	0,633	0,683	0,503	0,445	0,364	0,614	0,577	0,545	0,441	0,543
KE_8	0,502	0,591	0,72	0,484	0,424	0,329	0,66	0,558	0,651	0,523	0,544
KE_9	0,727	0,57	0,632	0,448	0,532	0,422	0,713	0,687	0,562	0,5	0,579
KE_10	0,798	0,619	0,674	0,579	0,658	0,456	0,829	0,817	0,677	0,648	0,676
KE_11	0,57	0,444	0,247	0,445	0,399	0,41	0,318	0,425	0,347	0,286	0,389
KE_12	0,698	0,665	0,699	0,481	0,504	0,563	0,788	0,774	0,517	0,504	0,619
KE_13	0,434	0,479	0,532	0,536	0,352	0,431	0,552	0,596	0,503	0,565	0,498
KE_14	0,586	0,541	0,586	0,382	0,491	0,401	0,678	0,636	0,44	0,413	0,515
KE_15	0,655	0,57	0,659	0,58	0,605	0,386	0,677	0,653	0,611	0,632	0,603
Average	0,568	0,476	0,5166	0,498	0,460	0,371	0,566	0,580	0,499	0,480	

Sumber : Data primer diolah, 2023

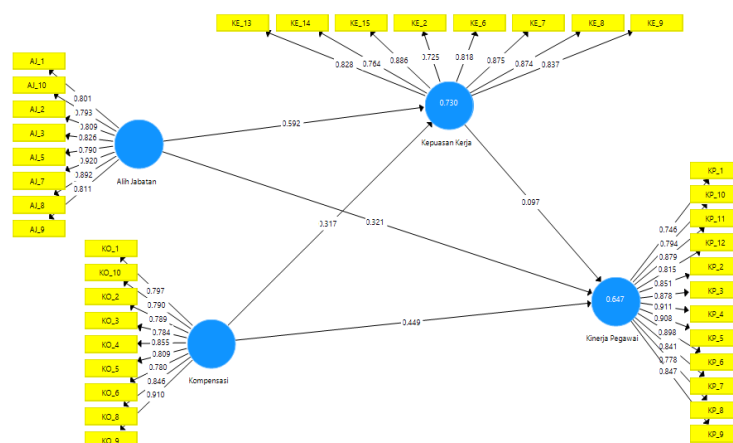
Dari Tabel 4.6, diperoleh nilai average terbesar antara alih jabatan dan kepuasan kerja ada pada indikator KE_10 dan KE_12. Maka kedua indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian secara manual. Setelah di eliminasi maka dilakukan kembali run *Calculate*.

Tabel 4. 7 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) setelah hitung Average

Variabel	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alih Jabatan				
Kepuasan Kerja	0,877			
Kinerja Pegawai	0,759	0,720		
Kompensasi	0,775	0,784	0,776	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karena ada perubahan indikator dalam pembentukan konstruk maka untuk uji dan analisis selanjutnya akan menggunakan model ini. Sehingga skema model *partials least square* nya menjadi sebagai berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2023

Gambar 4. 3 Model setelah beberapa indikator dihilangkan

2) *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,7$. Tingkat reliabilitas yang umumnya dilaporkan dalam PLS adalah *Composite Reliability* (CR) meskipun demikian dalam Hair et al (2019) perlu juga dilaporkan nilai Cronbach's Alpha dan Rho A.

Berdasarkan tabel berikut, terlihat seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* yang besarnya lebih dari 0,7, hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel. Berikut ini adalah nilai hasil dari *Composite Reliability* dari masing-masing variabel:

Tabel 4. 8 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
Alih Jabatan	0,940	0,947	0,692
Kepuasan Kerja	0,936	0,945	0,685
Kinerja Pegawai	0,970	0,968	0,717
Kompensasi	0,946	0,948	0,671

Sumber : Data primer diolah, 2023

3) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode akar *Average Variant Extracted* (AVE) dari tabel *Fornell-Larcker Criterion* untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variable manifest yang dapat

dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variable manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variable manifest terhadap konstruk latennya. Terlihat bahwa seluruh variabel memiliki akar AVE lebih besar dari 0,5 Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. 9 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alih Jabatan	0,832			
Kepuasan Kerja	0,828	0,828		
Kinerja Pegawai	0,736	0,703	0,847	
Kompensasi	0,745	0,758	0,762	0,819

Sumber : Data primer diolah, 2023

4) *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Tabel berikut menyajikan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel. Terlihat bahwa keseluruhan variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, yang berarti seluruh variabel konstruk memenuhi reliabilitas, hasil ini konsisten dengan kesimpulan pada *composite reliability* di atas.

Tabel 4. 10 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(1)	(2)	(3)
0,959	0,936	<i>Reliable</i>
0,913	0,934	<i>Reliable</i>
0,976	0,964	<i>Reliable</i>
0,934	0,939	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah, 2023

5) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk memastikan apakah di dalam sebuah model ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model. Apabila terjadi colinieritas berarti variabel-variabel tersebut identic sehingga seharusnya hanya satu variabel saja yang dapat diikutkan dalam model. Hasil dari uji multikolineraritas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Nilai Collinearitty Statistics (Inner VIF)

Variabel	Alih Jabatan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alih Jabatan		2,245	3,544	
Kepuasan Kerja			3,707	
Kinerja Pegawai				
Kompensasi		2,245	2,618	

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji *multicolinierity* dengan hasil nilai *Inner VIF Values* dari variabel Alih Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,245 dan terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 3,544. Kemudian nilai dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,245 dan terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 2,616. Sedangkan nilai dari variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z) sebesar 2,916. Terlihat nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 5,0 maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas atau model menunjukkan gejala multikolinier rendah/ dapat diabaikan

c. Evaluasi Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Untuk menghasilkan nilainya dilakukan *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah teknik statistik yang kuat dalam analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dalam mengatasi masalah asumsi distribusi normal dari data dan memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap parameter-model.

1) Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Tabel 4. 12 Nilai Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alih Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,592	0,566	0,198	2,987
Alih Jabatan -> Kinerja Pegawai	0,321	0,319	0,240	1,339
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,097	0,119	0,258	0,375
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,317	0,349	0,180	1,765
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,449	0,436	0,229	1,962

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada tabel 4.9, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh Alih Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dengan t-hitung sebesar 0,592. Pengaruh terbesar kedua adalah Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,449, pengaruh terbesar ketiga adalah Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,321, pengaruh terbesar keempat adalah Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,317 kemudian pengaruh terkecil adalah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,097.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

2) Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Yuteva, 2010).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS 3.2 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Nilai *R Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
(1)	(2)	(3)
Kepuasan Kerja	0,730	0,713
Kinerja Pegawai	0,647	0,613

Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel *R-Square* digunakan untuk melihat pengaruh variabel Alih Jabatan (X1), Kompensasi (X2), terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dan besarnya pengaruh variabel Alih Jabatan (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Z). Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh variabel independen terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,730 atau 73 persen dan besar pengaruh variabel independent terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar

0,647 atau 64,7 persen. Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan dari *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,730) \times (1 - 0,647)] \\
 &= 1 - (0,27 \times 0,353) \\
 &= 1 - 0,09531 \\
 &= 0,905
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,905. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 90,5 persen, sedangkan sisanya 9,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3) Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan

variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boostrapping* sebagai berikut:

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Untuk pengaruh langsung ada 5 hipotesis yang akan di uji. Pengujian dilakukan menggunakan teknik analisis *bootstraping* dengan uji satu arah pada tingkat kepercayaan 5 persen. Melalui hasil nilai t-statistik yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independen ke variabel dependen. Dalam kasus di mana p-value lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (biasanya 0,05), maka dimiliki dasar yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0), menandakan hasil penelitian dianggap memiliki signifikansi statistik. Sebaliknya, jika p-value lebih besar atau sama dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, maka tidak cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti bahwa tidak ada dukungan yang cukup untuk hipotesis alternatif.. Pengaruh positif dapat dilihat melalui *Original Sample*. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Alih Jabatan -> Kepuasan Kerja	0,592	0,566	0,198	2,987	0,003
Alih Jabatan -> Kinerja Pegawai	0,321	0,319	0,240	1,339	0,181
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,097	0,119	0,258	0,375	0,708
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,317	0,349	0,180	1,765	0,078
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,449	0,436	0,229	1,962	0,050

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai t statistik dari pengaruh langsung Alih Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki *P Values* sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0.05). Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Alih Jabatan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif dan signifikan. Maka **H1. Variabel Alih Jabatan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja** diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Alih Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki *P Values* sebesar 0,181 (lebih besar dari 0.05). Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Alih Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif namun tidak signifikan. Maka **H2. Variabel Alih Jabatan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai** ditolak.

Nilai t-statistik dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,078 (lebih besar dari 0.05). Sehingga dapat

disimpulkan pengaruh dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif namun tidak signifikan. Maka **H3. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja** ditolak.

Nilai t-statistik dari variabel kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,050. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif dan signifikan. Maka **H4. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai** diterima.

Nilai t-statistik dari variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,708 (lebih kbesar dari 0.05). Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai adalah positif namun tidak signifikan. Maka **H5. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai** ditolak.

b) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung adalah untuk menguji pengaruh masing-masing variabel Alih Jabatan dan Kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Untuk itu ada 2 hipotesis yang akan di uji sesuai variabel independennya. Hasil analisis dapat dilihat melalui tabel *indirects effects* teknik *bootstrapping* seperti disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Tidak Langsung (Indirect Effects)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Alih Jabatan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,057	0,071	0,172	0,333	0,739
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,031	0,039	0,103	0,298	0,766

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai t statistik pengaruh Alih Jabatan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja memiliki nilai *P Values* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,739. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Alih Jabatan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja adalah positif namun tidak signifikan. Maka **H6: Variabel Alih Jabatan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening ditolak.**

Nilai t statistik pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja memiliki nilai *P Values* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,766. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja adalah positif namun tidak signifikan. Maka **H7: Variabel Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening ditolak.**

4.3 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Ada sepuluh hipotesis yang di uji dalam penelitian ini. Teknik statistik di atas memberikan informasi bagaimana pengaruh variabel independen Budaya organisasi, kompensasi, dan work from home terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Berikut merupakan interpretasi dari hasil uji statistik di atas:

1. Pengaruh variabel Alih Jabatan terhadap variabel Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Alih Jabatan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Alih Jabatan di BPS Kota Bandar Lampung dan kepuasan kerja dinilai oleh pegawai sudah baik. Dan uji hubungan Alih Jabatan yang signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja. Bila diamati berdasarkan nilai statistiknya Alih Jabatan akan signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja pada level kepercayaan 5 persen. Fakta ini menyimpulkan bahwa Alih Jabatan sudah cukup baik dibangun dan dapat diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kasus bahwa Alih Jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga ditemukan oleh penelitian lain seperti Irawati Kusuma Dirja et al (2019), dan Gabriela Milenia Mantouw et al (2022).

2. Pengaruh variabel Alih Jabatan terhadap variabel Kinerja pegawai

Bila diamati berdasarkan nilai statistiknya Alih Jabatan akan signifikan mempengaruhi kepuasan kinerja pada level kepercayaan sebesar 18,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Alih Jabatan yang baik belum berhasil diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai. Kasus bahwa Alih Jabatan tidak berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai juga ditemukan oleh penelitian lain seperti Widodo et al (2023), Fadilah et al (2023), dan Firman et al (2015).

3. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan kerja namun tidak signifikan pada level kepercayaan sebesar 5 persen. Apabila diperhatikan nilai p-value nya Kompensasi akan signifikan pada level kepercayaan alfa sebesar 7,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Penelitian lain yang memiliki hasil temuan yang sama diantaranya adalah Seidy et al (2018) dan Idris et al (2020).

4. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja pegawai

Berbeda pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kinerja, variabel kompensasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai p-value yang dihasilkan yaitu 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan persepsi mengenai kompensasi oleh responden masuk kategori dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan kompensasi yang diberikan telah memperhatikan *reward*

and punishment atas kinerja yang dilaksanakan dan mendorong pegawai untuk berkinerja lebih baik karena kompensasi yang didapatkan. Penelitian lain yang menemukan hal serupa, yaitu Akindele Akindayomi dan Maryam Omotosho (2015) dan Muhamad Yazid Bustomi et al (2020).

5. Pengaruh variabel Kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja pegawai

Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan alfa sebesar 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Beberapa penelitian yang menunjukkan hasil sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari et al (2021) dan Risza Putri Elburdah (2018).

6. Pengaruh tidak langsung variabel Alih Jabatan terhadap variabel Kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Alih Jabatan memiliki dampak positif pada Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, tetapi tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 5 persen. Artinya, Kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam menguatkan pengaruh Alih Jabatan pada Kinerja pegawai. Dengan kata lain, Alih Jabatan tidak meningkatkan Kepuasan kerja yang pada gilirannya memengaruhi Kinerja pegawai. Hasil ini juga mencerminkan bahwa dalam analisis langsung, Alih Jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan baik pada Kepuasan kerja maupun pada Kinerja pegawai. Kesimpulannya, struktur Alih Jabatan yang diterapkan mungkin belum menciptakan peningkatan yang nyata dalam Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai.

7. Pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi juga memiliki dampak positif pada Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai mediator, tetapi tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 5 persen. Ini berarti bahwa Kepuasan kerja tidak berperan sebagai perantara yang signifikan dalam memperkuat pengaruh Kompensasi pada Kinerja pegawai. Dengan kata lain, Kepuasan kerja tidak meningkatkan dampak Kompensasi pada Kinerja pegawai. Meskipun pada penelitian ini Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai, namun melalui variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan. Beberapa penelitian yang menunjukan hasil sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Fathimining Ayu Puspitasari (2018).