

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data dalam penelitian merujuk pada proses menyajikan dan menggambarkan informasi yang terkandung dalam dataset yang dikumpulkan. Ini melibatkan analisis sederhana dari karakteristik dasar data, seperti nilai rata-rata, median, variasi, dan distribusi frekuensi dari variabel yang diamati dan dimana deskripsi data merupakan gambaran data yang digunakan pada proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang ditetapkan lebih lanjut pada saat pengujian menggunakan metode deskriptif. Pada data deskriptif, penulis mencoba menggambarkan status responden yang disurvei dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, dan satuan unit kerja.

1.1.1 Deskriptif Karakteristik Pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Peneliti dapat mengidentifikasi subjek penelitian atau responden berdasarkan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, dan satuan unit kerja.

1.1.1.1 Usia

Berikut ini karakteristik Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang berdasarkan usia dan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25 Tahun	15	25%
25 – 30 Tahun	17	28,33%
30 – 35 Tahun	16	26,66%
35 – 40 Tahun	5	8,33%
> 40 Tahun	7	11,66%
Total	60	100%

Sumber : Data, diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan usia pada pegawai kantor KSOP Kelas 1 Panjang dapat dilihat bahwa tingkat usia dimana responden dengan tingkat usia 20 – 25 tahun berjumlah 15 orang dengan presentasi 25%, tingkat usia 25 – 30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentasi 28,33%, tingkat usia 30 – 35 tahun dengan presentasi 26,66%, tingkat usia 35 – 40 tahun dengan presentasi 8,33% dan tingkat usia > 40 tahun dengan presentasi 11,66%.

1.1.1.2 Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang berdasarkan jenis kelamin dan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	30	50%
Perempuan	30	50%
Total	60	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Panjang dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki – laki berjumlah 30 orang dengan presentasi 50% dan Perempuan berjumlah 30 orang dengan presentasi 50%

1.1.1.3 Satuan Kerja

Berikut ini karakteristik Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang berdasarkan satuan kerja dan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini

Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Satuan Kerja

Satuan Kerja	Jumlah	Presentase
SHK	9	15%
RENBANG	7	11,66%
KESBEL	8	13,33%

UMUM & HUMAS	6	10%
LALA	7	11,66%
BINUS	7	11,66%
P3	6	10%
KEPEGAWAIAN & KEUANGAN	10	16,66%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada table 4.3 diatas menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan satuan kerja pada pegawai Kantor KSOP Kelas 1 Panjang dapat dilihat bahwa pegawai satuan kerja Kepegawaian dan Keuangan pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang menempati tempat tinggi yaitu sebanyak 10 orang dengan presentase 16,66%

1.1.2 Analisis Deskriptif

Pengukuran skor dari variabel yang diperoleh dari serangkaian alat ukur dalam bentuk Skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”. Untuk mengukur variabel – variabel tersebut menggunakan instrument sebanyak 10 pertanyaan, dimana dengan masing-masing item pertanyaan mempunyai rentang nilai 1 sampai 5. Dan untuk mencari kriteria jawaban setiap item pertanyaan mengenai variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Reward dan Punishment (X3), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) dilakukan ringkasan total skor atau point untuk setiap item pertanyaan.

Analisis deskriptif merupakan analisis yang menggambarkan secara terperinci dengan cara interpretasi data dimana yang diperoleh dengan cara melalui pendekatan teoritis. Supaya agar data mudah dipahami jadi dibentuk dalam sederhana maka oleh karena itu untuk seluruh data dari seluruh variabel dijelaskan atau dideskripsikan kedalam bentuk distribusi frekuensi, histogram, modus, median, mean, serta simpangan baku standar deviasi).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik TCR (Tingkat Capaian Responden) yaitu dimana untuk mengukur persentase responden yang berhasil dihubungi dan memberikan tanggapan dari total jumlah individu yang diinginkan atau yang

menjadi target dalam kuesioner tersebut. TCR sering digunakan untuk menilai keberhasilan dalam mengumpulkan data dan untuk mengevaluasi representativitas hasil kuesioner. Dalam metode penelitian ini menunjukkan sebuah penilaian skala “Master Scale” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Berikut adalah penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Kriteria	TCR
1.	Sangat Baik	90 – 100
2.	Baik	80 – 89
3.	Cukup Baik	70 – 79
4.	Kurang Baik	55 – 69
5.	Tidak Baik	1 – 54

Sumber : Sugiyono (2017)

Rasio antara jumlah responden yang memberikan tanggapan yang valid terhadap jumlah total individu yang diundang atau diharapkan untuk berpartisipasi dalam melakukan kuesioner. TCR memberikan Gambaran tentang tingkat partisipasi dan kesediaan individu untuk terlibat dalam penelitian, untuk menghitung tingkat capaian responden dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono (2017) yaitu rumus untuk menghitung TCR sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Skor\ Rata-rata}{Skor\ Maximum} \times 100\%$$

1.1.3 Analisis Pengaruh Kepemimpinan (Variabel X₁)

Tabel 4.5 Total Skor Per-Item Pernyataan Kriteria Jawaban Atas Variabel Pengaruh Kepemimpinan (X₁)

No	Indikator	Mean	TCR (%)	N	Kategori
1.	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik	3,95	77,33%	60	Cukup Baik

2.	Apakah pemimpin anda dapat melakukan koordinasi terhadap bawahannya dengan baik	3,88	77,66%	60	Cukup Baik
3.	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas	4,00	80%	60	Baik
4.	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlihat aktif dalam pengambilan Keputusan	3,9	78%	60	Cukup Baik
5.	Apakah pimpinan anda dapat memotivasi para pegawainya	4,01	80,33%	60	Baik
6.	Apakah pimpinan anda selalu menciptakan semangat team kerja	3,93	78,66%	60	Cukup Baik
7.	Apakah pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik	3,88	86,33%	60	Baik
8.	Apakah pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada pegawai	3,86	77,33%	60	Cukup Baik
9.	Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan	3,81	76,33%	60	Cukup Baik
10.	Apakah pimpinan anda selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai	4,01	79,33%	60	Cukup Baik
Rata – Rata		3,92			

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa rata – rata skor variabel pengaruh kepemimpinan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tergolong sudah cukup baik, dikarenakan rata – rata skor adalah dengan rata rata nilai skor 3,92 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 5.

1.1.4 Analisis Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.6 Total Skor Per-Item Pernyataan Kriteria Jawaban Atas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Mean	TCR (%)	N	Kategori
1.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditentukan	4,033	80,66%	60	Baik
2.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang merasa bahwa saya tidak pernah terlambat hadir dalam bekerja	3,85	77%	60	Cukup Baik
3.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan peraturan instansi	3,917	77,33%	60	Cukup Baik
4.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan peraturan instansi	3,867	76,33%	60	Cukup Baik
5.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu mengenakan pakaian kerja / seragam kerja yang telah ditetapkan peraturan instansi	3,933	78,66%	60	Cukup Baik
6.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan pihak instansi	3,983	78,66%	60	Cukup Baik
7.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan instansi	3,9	78%	60	Cukup Baik
8.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang ditetapkan oleh pihak instansi	3,9	76,33%	60	Cukup Baik

9.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selalu mengikuti apel pagi dengan tepat waktu	3,767	75,33%	60	Cukup Baik
10.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak instansi	3,983	78,66	60	Cukup Baik
	Rata – Rata	3,91			

Sumber : Data, diolah 2024

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa rata – rata skor variabel disiplin kerja yang ada di lingkungan kerja terhadap pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tergolong sudah cukup baik, dikarenakan rata – rata skor adalah dengan rata – rata skor nilai 3,91 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 5.

1.1.5 Analisis Reward dan Punishment (X₃)

Tabel 4.6 Total Skor Per-Item Pernyataan Kriteria Jawaban Atas Variabel Reward dan Punishment (X₃)

No	Pertanyaan	Mean	TCR (%)	N	Kategori
1.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang yang rajin dan disiplin mendapat upah yang lebih baik	3,883	76%	60	Cukup Baik
2.	Instansi memberikan upah yang layak bagi pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja	3,9	78%	60	Cukup Baik
3.	Gaji / tunjangan yang pegawai terima sesuai dengan jabatan	3,883	77,67%	60	Cukup Baik
4.	Prestasi yang dicapai dapat promosi jabatan	3,817	76,33%	60	Cukup Baik
5.	Instansi memberikan penghargaan interpersonal berupa kepercayaan kepada pegawai untuk mempertanggung jawabkan tugas – tugasnya	3,767	75,33%	60	Cukup Baik

6.	Ketika melakukan kesalahan secara berulang - ulang maka pimpinan bisa memberikan sanksi	3,8	76%	60	Cukup Baik
7.	Bersedia mendapatkan sanksi karna terbukti melakukan kesalahan yang fatal	3,933	78,67%	60	Cukup Baik
8.	Hukuman segera diberikan kepada pegawai yang terbukti melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi	3,917	78,33%	60	Cukup Baik
9.	Segera di berikan sanksi apabila terbukti melakukan penyimpangan	3,95	78,67%	60	Cukup Baik
10.	Pimpinan harus memikirkan secara bijaksana sebelum memberikan sanksi kepada anggotanya setelah terbukti melakukan kesalahan	3,95	77,67%	60	Cukup Baik
Rata - Rata		38,8			

Sumber : Data, diolah 2024

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa rata – rata skor variabel reward dan punishment di lingkungan kerja kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tergolong sudah cukup baik, dikarenakan rata – rata skor adalah dengan rata – rata skor nilai 38,8 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 5.

1.1.6 Analisis Kepuasan Kinerja (Z)

Tabel 4.7 Total Skor Per-Item Pernyataan Kriteria Jawaban Atas Variabel Kepuasan Kinerja (Z)

No	Pertanyaan	Mean	TCR (%)	N	Kategori
1.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang merasa pihak instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	4,067	81,33%	60	Baik
2.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari	3,983	78,66%	60	Cukup Baik

3.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang dengan penilaian untuk promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan prestasi dan disiplin kerja pegawai	4,017	80,33%	60	Baik
4.	Pegawai senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di instansi	3,95	79%	60	Cukup Baik
5.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	4,05	84,33%	60	Baik
6.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	3,967	79,33%	60	Cukup Baik
7.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang dengan aturan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawainya	3,933	78,66%	60	Cukup Baik
8.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritikan dan pendapat pegawainya	4,017	80,33%	60	Baik
9.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan	4,033	80,66%	60	Baik
10.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak instansi yang telah ditetapkan dalam peraturan instansi	3,95	79%	60	Cukup Baik
	Rata – Rata	3,99			

Sumber : Data, diolah 2024

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa rata – rata skor variabel kepuasan kerja yang ada di lingkungan kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tergolong sudah cukup baik, dikarenakan rata – rata skor adalah dengan rata = rata skor nilai 3,99 dalam rentang skor 1 sampai dengan 5.

1.1.7 Analisis Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8 Total Skor Per-Item Pernyataan Kriteria Jawaban Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Mean	TCR (%)	N	Kategori
1.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi tantangan pekerjaan	3,917	74%	60	Cukup Baik
2.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang selama ini merasa kondisi lingkungan kerja sangat baik	3,867	72,33%	60	Cukup Baik
3.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang mendapatkan gaji yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	3,9	81,33%	60	Baik
4.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang mendapatkan tugas sesuai dengan kepribadiannya	3,833	75,33%	60	Cukup Baik
5.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang memiliki rekan kerja yang saling mendukung	3,917	77,33%	60	Cukup Baik
6.	Pegawai KSOP Kelas 1 Panjang tidak pernah protes menunjukkan bahwa pekerjaannya sudah cukup memuaskan	3,833	74,67%	60	Cukup Baik
7.	Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja apabila terdapat manajemen konflik	3,95	79%	60	Cukup Baik
8.	Pegawai merasa nyaman apabila telah mengikuti arahan pimpinan, apakah benar atau salah secara obyektif	3,967	73%	60	Cukup Baik
9.	Pimpinan menampung aspirasi pegawainya jika terdapat usul perbaikan, meskipun tida ditindak lanjuti karena keterbatasan anggaran	3,9	78%	60	Cukup Baik
10.	Pimpinan memberikan kiat-kiat sukses pegawainya agar dapat bekerja dengan nyaman di lingkungan kantor	3,917	78,33%	60	Cukup Baik
Rata - Rata		3,90			

Sumber : Data, diolah 2024

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat dan diketahui bahwa rata – rata skor variabel kinerja pegawai yang berada di lingkungan kerja pada Kantor Kesyahbandaran

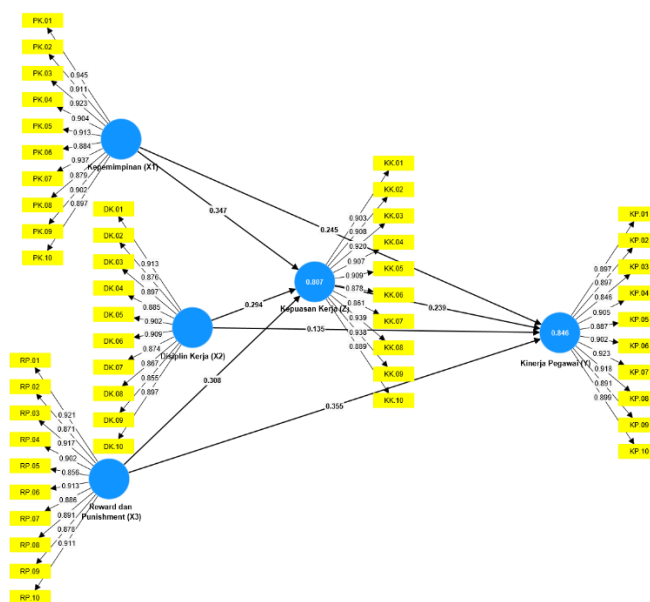
dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang tergolong sudah cukup baik, dikarenakan rata - rata skor adalah dengan rata – rata skor nilai 3,99 dalam rentangan skor 1 sampai dengan 5.

1.2 Skema Program Sem-PLS

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Sem-PLS 3.0 dan teknik analisis data Partial Least Squares (PLS). Secara skematis menunjukkan model program PLS yang diuji. Spesifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya dikonfirmasi dengan pengujian Outer Model, Validitas, Reliabilitas, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) merupakan faktor – faktor dari komponen dalam pengujian ini. Hubungan antara variabel laten dengan variabel lain dievaluasi menggunakan Inner Model. Nilai R² (R-squared), koefisien jalur (Path Coefficient), dan efek tidak langsung spesifik (Specific Indirect Effect) merupakan dua analisis yang digunakan untuk mengukur Inner Model.

1.2.1 Pengujian Outer Model

Dalam melakukan pengujian pada outer model yaitu dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk serta memeriksa apakah dapat dinyatakan dalam validitas konvergen dan validitas diskriminan dengan bagan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Pengolahan Data Outer Model 2024

Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa Variabel Pengaruh Kepemimpinan terletak pada Variabel X_1 , Variabel Disiplin Kerja terletak pada Variabel X_2 , Variabel Reward dan Punishment terletak pada Variabel X_3 , Variabel Kinerja Pegawai terletak pada Variabel Y , dan Variabel Kepuasan Kerja terletak pada Variabel Z . Variabel Y dan Z merupakan mediasi antara Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

a. Convergent Validity

Convergent validity adalah salah satu jenis validitas yang digunakan untuk mengukur sejauh mana dua instrumen yang seharusnya mengukur konsep yang sama atau mirip memberikan hasil yang serupa. Dengan kata lain, convergent validity memastikan bahwa berbagai alat ukur yang dirancang untuk mengukur satu konstruk tertentu benar-benar mengukur hal yang sama. Convergent Validity digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator berdasarkan variabel latennya. Perangkat lunak Sem-PLS untuk melihat hasil validitas yang dapat dilihat dengan tabel outer loading.

Kegunaan nilai convergent P-validity yakni untuk menguji kebenaran konvergensi. Apabila nilai outer loading >0.7 maka setiap pernyataan dianggap memenuhi validitas konvergen (Hair et al, 2014). Nilai untuk indikator dikatakan valid, apabila indikator menjelaskan variabel konstruknya dengan nilai $>0,7$ (lebih dari No. koma tujuh), berdasarkan penjelasan (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014), sedangkan nilai yang dibawah 0,7 sebaiknya lakukan penghapusan pada indikator tersebut.

Tabel 4.9 Nilai Loading Factor

Indikator	Outer Loading	Keterangan
PK.01	0,945	Valid
PK.02	0,911	Valid
PK.03	0,923	Valid
PK.04	0,904	Valid
PK.05	0,913	Valid
PK.06	0,884	Valid

PK.07	0,937	Valid
PK.08	0,879	Valid
PK.09	0,902	Valid
PK.10	0,897	Valid
DK.01	0,913	Valid
DK.02	0,876	Valid
DK.03	0,897	Valid
DK.04	0,885	Valid
DK.05	0,902	Valid
DK.06	0,909	Valid
DK.07	0,874	Valid
DK.08	0,867	Valid
DK.09	0,855	Valid
DK.10	0,897	Valid
RP.01	0,921	Valid
RP.02	0,871	Valid
RP.03	0,917	Valid
RP.04	0,902	Valid
RP.05	0,856	Valid
RP.06	0,913	Valid
RP.07	0,886	Valid
RP.08	0,891	Valid
RP.09	0,878	Valid
RP.10	0,911	Valid
KK.01	0,903	Valid
KK.02	0,908	Valid
KK.03	0,920	Valid
KK.04	0,907	Valid
KK.05	0,909	Valid
KK.06	0,878	Valid
KK.07	0,861	Valid
KK.08	0,939	Valid
KK.09	0,938	Valid
KK.10	0,889	Valid
KP.01	0,897	Valid
KP.02	0,897	Valid

KP.03	0,846	Valid
KP.04	0,905	Valid
KP.05	0,887	Valid
KP.06	0,902	Valid
KP.07	0,923	Valid
KP.08	0,918	Valid
KP.09	0,891	Valid
KP.10	0,899	Valid

Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstraknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen > 0.7 maka dari itu dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator untuk setiap variabel konstruk yaitu memiliki nilai outer loading > 0.7 . Semua indikator dianggap dapat dicapai atau layak dapat dianalisis lebih lanjut karena menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilainya kurang dari 0,5.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah ukuran yang digunakan untuk memastikan bahwa konsep atau konstruk yang diukur oleh instrumen tidak terlalu berkorelasi dengan konstruk lain yang seharusnya berbeda. Dalam konteks analisis PLS (Partial Least Squares) SEM (Structural Equation Modeling), discriminant validity penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model adalah unik dan berbeda dari yang lain. Penilaian discriminant validity telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji discriminant validity dapat dilakukan dengan pemeriksaan Cross Loading yaitu koefisien

korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (cross loading) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (cross loading). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014).

Tabel 4.10 Fornell Larcker Criterion

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Reward dan Punishment (X3)
Disiplin Kerja (X2)	0,888				
Kepemimpinan (X1)	0,837	0,910			
Kepuasan Kerja (Z)	0,844	0,856	0,906		
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	0,866	0,865	0,897	
Reward dan Punishment (X3)	0,841	0,854	0,852	0,882	0,895

Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai loading setiap masing - masing indikator pada konstruknya lebih besar dibandingkan nilai cross loadingnya. Seluruh konstruk atau variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator konstruk dalam suatu blok lebih baik dibandingkan indikator blok lainnya. Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada tabel diatas maka,

model tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen karena seluruh indikator memiliki nilai pemuatan faktor diatas 0,5. Rule of thumb yang digunakan untuk nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 untk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X2)	0,970
Kepemimpinan (X1)	0,977
Kepuasan Kerja (Z)	0,976
Kinerja Pegawai (Y)	0,973
Reward dan Punishment (X3)	0,972

Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Pada nilai variabel diatas masing – masing cronbach's alpha dengan skor terbesar 0.977 untuk variabel kepemimpinan, skor sebesar 0.976 untuk variabel kepuasan kerja, skor 0,973 untuk variabel kinerja pegawai skor 0,972 untuk variabel reward dan punishment dan skor 0,970 untuk variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dianggap sah atau disebut valid.

1.2.2 Composite Reliability (Uji Reliabilitas)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan dan dapat dipercaya jika dilakukan dua kali atau lebih dengan alat yang sama. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0,6 (Prayogi & Fahmi, 2021). Composite reliability adalah ukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi internal dari sebuah konstruk dalam model pengukuran. Dalam konteks analisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural

Equation Modeling), composite reliability sering digunakan sebagai indikator keandalan (reliability) dari konstruk laten. Composite reliability lebih disukai daripada Cronbach's alpha dalam konteks PLS-SEM karena memberikan estimasi yang lebih akurat dengan mempertimbangkan loading masing-masing indikator pada konstruk laten. Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6 . Menurut Ghazali (2018) koefisien composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima.

Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,970	0,974	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,977	0,980	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,976	0,978	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,973	0,976	Reliabel

Reward dan Punishment (X3)	0,973	0,976	Reliabel
---	-------	-------	----------

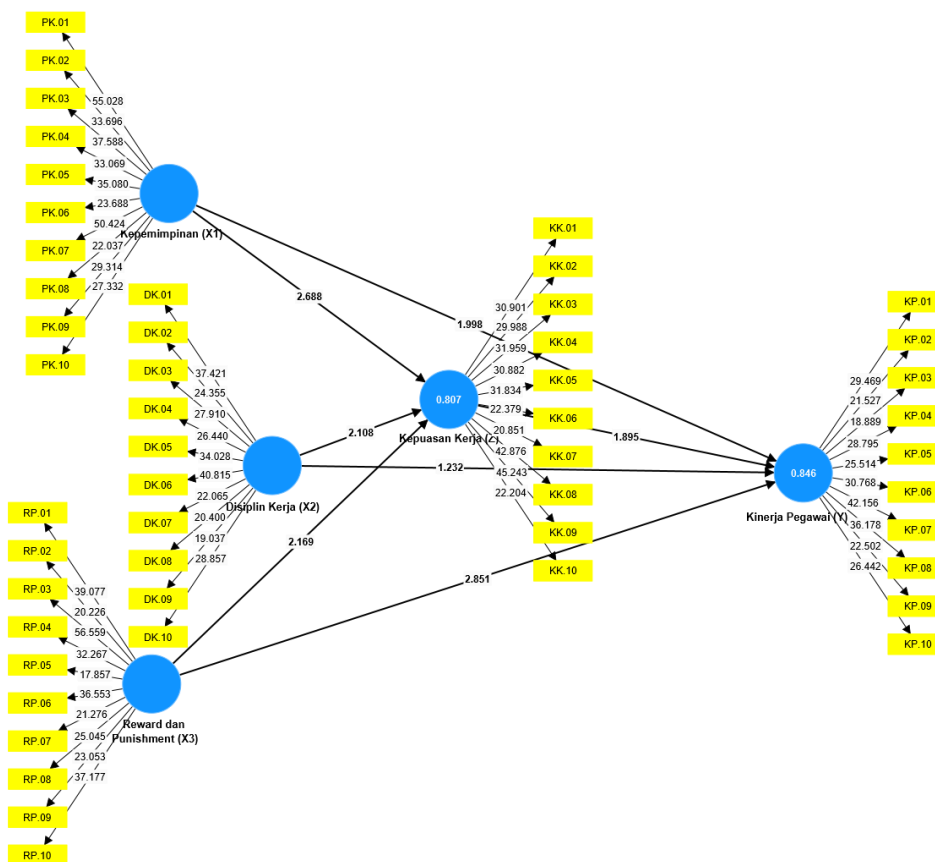
Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Berdasarkan hasil pada diatas terlihat bahwa nilai masing-masing variabel mempunyai nilai Composite Reliability >0,60. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi syarat nilai reliabilitas komposit, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

1.2.3 Pengujian Inner Model

Pengujian inner model (inner model testing) adalah tahap pengujian dalam analisis jalur struktural atau model persamaan struktural (SEM - Structural Equation Modeling) yang fokus pada pengujian hubungan antara variabel laten (latent variables) dalam model. Tujuan utama pengujian inner model adalah untuk mengevaluasi kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel laten serta keseluruhan kecocokan model struktural. Pengujian inner model penting untuk memastikan bahwa model struktural yang diusulkan sesuai dengan data dan memberikan penjelasan yang valid mengenai hubungan antara variabel laten dalam model. Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian.

Hasil dari pengujian ini membantu peneliti dalam memahami dinamika yang lebih dalam dan mengarahkan interpretasi hasil penelitian. Pengujian Model Struktural (inner model) secara statistik dilakukan untuk melihat setiap hubungan yang di hipotesiskan dilalui dengan menggunakan simulasi. Menguji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Pengolahan Data Inner Model 2024

1.2.4 Nilai R-Square

Uji nilai R-square (R^2) dalam SmartPLS adalah salah satu langkah penting dalam evaluasi model struktural (inner model) dalam analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). R^2 menggambarkan seberapa besar varians dari variabel dependen (endogenous latent variable) yang bisa dijelaskan oleh variabel independen (exogenous latent variables) dalam model. Secara keseluruhan, uji nilai R^2 dalam Sem-PLS memberikan gambaran mengenai kekuatan prediktif model dan membantu peneliti untuk memahami seberapa baik model mereka dapat menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan

variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat”, dan “lemah” (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan Sem-PLS:

Tabel 4.13 Analisis R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,807	0,797
Kinerja Pegawai (Y)	0,846	0,835

Sumber: Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa R Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,807. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan reward dan punishment sebesar 80,7%. Kemudian disimpulkan bahwa R-Square untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,835. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentase besarnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan reward dan punishment sebesar 83,5%.

1.2.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai T-statistics yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Nilai p-values pada algorithm bootstrapping report p-values wajib kurang dari 0.05 yang artinya hipotesis diterima. Dalam penelitian ini ketika ingin menguji hipotesis dapat menggunakan tabel nilai path coefficient nilai yang menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel dependen (endogenous latent variable) diakibatkan oleh perubahan satu satuan pada variabel independen (exogenous latent variable). Nilai ini juga mencerminkan arah hubungan (positif atau negatif).

Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, uji signifikansi dilakukan dengan metode Bootstrapping. Untuk melihat statistik t atau nilai p (rasio kritis) dan nilai sampel asli yang

dihasilkan dari metode ini, uji koefisien rute (Path Coefficient) menggunakan teknik bootstrapping. Nilai p sebesar 0,05 berarti ada pengaruh langsung antar variabel, sedangkan nilai p lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada hubungan langsung antar variabel. T-statistik 1,96 (tingkat signifikansi = 5%) dipilih sebagai nilai signifikansi dalam penyelidikan ini. Terdapat pengaruh yang cukup besar jika nilai t-statistik lebih dari 1,96. Perangkat lunak Sem-PLS (Partial Least Squares) 3.0 digunakan untuk pengujian hipotesis. Nilai koefisien jalur hasil pengujian ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

Variabel Pengaruh	Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	H2	0,294	0,304	0,140	2,108	0,035
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) ->	H5	0,135	0,143	0,110	1,232	0,218
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	H1	0,347	0,342	0,129	2,688	0,007
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	H4	0,245	0,242	0,123	1,998	0,046
Reward dan Punishment (X3) ->	H3	0,308	0,297	0,142	2,169	0,030

Kepuasan Kerja (Z)						
Reward dan Punishment (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	H6	0,355	0,344	0,125	2,851	0,004

Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Pada data uji hipotesis yang ada di tabel diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,035 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 merupakan variabel dari disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,218 < 0,05$ maka H_{a5} ditolak dan H_05 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 merupakan variabel dari disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau tidak mampu memediasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, besar kemungkinan variabel dari disiplin kerja mampu memoderasi terhadap variabel kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,007 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 merupakan variabel dari kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,046 < 0,05$ maka H_04 ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 merupakan variabel dari kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,030 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 3 merupakan variabel dari reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

- f. Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai p-values yaitu $0,004 < 0,05$ maka H_{o6} ditolak dan H_{a6} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 merupakan variabel dari reward dan punishment berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

1.2.6 Model Fit

Model fit dalam SmartPLS merujuk pada seberapa baik model yang diusulkan cocok dengan data yang diamati. Ini mencakup berbagai indeks dan ukuran yang digunakan untuk menilai apakah model struktural (inner model) dan model pengukuran (outer model) secara keseluruhan sesuai dengan data yang dikumpulkan. Secara keseluruhan, model fit dalam SmartPLS adalah konsep yang penting untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan mampu merepresentasikan data empiris dengan baik, sehingga hasil dan interpretasi dari analisis dapat dipercaya dan relevan.

Tabel 4.15 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,565	0,565

Sumber : Data, diolah 2024 dengan sem-pls

Nilai NFI yang dimulai dari 0 hingga 1 diperoleh dari perbandingan model yang dihipotesiskan dengan model independen tertentu. Jika nilainya mendekati 1 maka model tersebut memiliki kecocokan yang tinggi. Berdasarkan tabel diatas nilai NFI berada pada 0.698 yang berarti memiliki kecocokan model yang dapat dinyatakan baik. (Ghozali, 2018).

1.3 Pembahasan

1.3.1 Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1

Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p-values yaitu $0,007 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. sehingga pemimpin di KSOP Kelas 1 Panjang telah menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan positif cenderung meningkatkan kepuasan kerja agar pegawai merasa nyaman dan didukung yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Pemimpin yang inspiratif, visioner, dan mampu memotivasi pegawai cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Mereka menginspirasi pegawai dengan visi masa depan, memberikan tantangan yang bermakna, dan menunjukkan perhatian individu terhadap kebutuhan pegawai

1.3.2 Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1

Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p-values yaitu $0,035 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang positif dan produktif, yang sangat berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai kantor KSOP Kelas 1 Panjang. Pegawai merasa lebih puas ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang teratur, dihargai, dan memiliki peluang untuk berkembang. Dari kedisiplinan pegawai yang baik maka akan muncul tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai maupun pimpinan akan merasa puas apabila pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

1.3.3 Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa reward dan punishment terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p-values yaitu $0,030 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima dimana reward dan punishment ketika diterapkan dengan bijaksana dan adil, reward dapat meningkatkan motivasi, penghargaan diri, dan loyalitas pegawai, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang. Di sisi lain, punishment yang diterapkan dengan tepat dapat membantu meningkatkan disiplin dan keadilan di tempat kerja, yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

1.3.4 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-values yaitu $0,046 < 0,05$ maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima sehingga kepemimpinan yang efektif dengan melalui motivasi, pengembangan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, pemberdayaan pegawai, dan penanganan konflik dan pemimpin dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendukung, dan memandu pegawai secara efektif akan melihat peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.3.5 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai memiliki nilai p-values yaitu $0,218 < 0,05$ maka H_{a5} ditolak dan H_{o5} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya melalui kepuasan kerja tidak selalu signifikan karena berbagai alasan, termasuk persepsi karyawan terhadap disiplin sebagai kewajiban, dominasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, perbedaan individu dalam respon terhadap disiplin, dan fokus organisasi pada hasil kinerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan antara menerapkan disiplin kerja dan memastikan kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan yang lebih holistik dan berpusat pada karyawan.

1.3.6 Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KSOP Kelas 1 Panjang

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KSOP Kelas 1 Panjang karena dari hasil uji hipotesis mengatakan bahwa reward dan punishment terhadap kinerja pegawai memiliki nilai p-values yaitu $0,004 < 0,05$ maka H_{o6} ditolak dan H_{a6} diterima oleh karena itu dengan reward melalui motivasi positif dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Punishment ketika diterapkan secara adil dan proporsional, dapat membantu mengendalikan perilaku negatif dan memastikan kepatuhan terhadap aturan, yang juga dapat meningkatkan kinerja. Namun, penting bagi instansi untuk menemukan keseimbangan antara kedua pendekatan ini, serta memastikan bahwa penerapan reward dan punishment dilakukan dengan cara yang adil dan konsisten untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.