

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z). Kinerja Karyawan (Y) merupakan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) merupakan Variabel Bebas (*Independent Variabel*), Kepuasan Kerja (Z) merupakan variable moderasi.

Unit analisis penelitian ini adalah industri tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kabupaten Majalengka. Sumber data penelitian ini sendiri terfokus pada populasi karyawan dari 228 perusahaan tekstil dan pakaian jadi yang ada di Kab. Majalengka, kemudian mengumpulkan data melalui survei, menjangkau 368 sampel dari total 4633 populasi untuk memperoleh pandangan mereka. Dan penelitian ini berlangsung mulai dari bulan Mei 2024 sampai Juni 2024.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif dan metode eksplanasi, Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan objek penelitian dan variable yang akan diteliti. Metode ini melibatkan penggunaan instrumen survei yang terstandarisasi untuk mengumpulkan data dari responden. Selanjutnya *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada didalam hipotesis. Dan teknik analisisnya menggunakan analisis inferensial. inferensial adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya dapat disimpulkan sebagai populasi.

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif deskriptif, dengan tujuan utama untuk mengukur dan menganalisis karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik dan pengujian hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya, sementara pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rinci mengenai fenomena yang sedang diteliti. Melalui desain ini, penelitian berupaya untuk mengidentifikasi pola-pola, hubungan, dan tren yang ada diantara variabel-variabel yang diteliti tanpa manipulasi kondisi eksperimental.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3. 1
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan				
Kinerja merupakan suatu proses evaluasi untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya jika dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, (Mathis, Jackson & Valentine, 2016)				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Kualitas Kerja	Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Tingkat Kesesuaian Hasil Kerja Karyawan dengan SOP	Ordinal	1
	Ketelitian terhadap detail	Tingkat Ketelitian Karyawan Saat Kerja	Ordinal	2
	Perhatian terhadap detail	Tingkat perhatian	Ordinal	3
	Kemampuan memecahkan masalah	Tingkat kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah?	Ordinal	4
Efisiensi	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	5
	Penggunaan sumber daya yang efisien	Tingkat penggunaan sumberdaya untuk mencapai tujuan dalam melakukan kegiatan operasional	Ordinal	6
	Kemampuan mengatur waktu dengan baik	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dengan baik	Ordinal	7
Tingkat Kehadiran	Konsistensi memenuhi jam kerja	Tingkat konsistensi kerja pegawai dengan jadwal yang telah ditentukan	Ordinal	8
	Keteraturan kehadiran	Tingkat absensi kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	Ordinal	9
Inisiatif	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan	Tingkat pegawai dapat bekerja dengan baik tanpa diawasi oleh atasan	Ordinal	10
	Kemauan untuk mengambil tanggung jawab	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengambil tanggung jawab	Ordinal	11
	Proaktivitas dalam menghadapi masalah	Tingkat sikap pegawai dalam menghadapi masalah	Ordinal	12

Sumber: Sumber: Mathis, Jackson & Valentine, (2016)

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja				
<p>Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan individu yang menunjukkan ketidaksamaan antara banyaknya penghargaan yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, atau ketidaksesuaian antara realita dan ekspektasi.</p> <p>(Robbins dan Judge (2017))</p>				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Absensi	Jam Kerja	Tingkat penerapan jam kerja masuk sesuai dengan peraturan yang telah disepakati	Ordinal	13
	Meninggalkan Tempat Kerja	Tingkat penerapan jam pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah disepakati	Ordinal	14
	Cuti	Tingkat pemberian cuti tahunan karyawan dan tetap dibayarkan kompensasinya	Ordinal	15
Loyalitas	Pengabdian bawahan	Tingkat pemberian rasa aman karena perusahaan memberi jaminan karir tanpa rasa khawatir di PHK	Ordinal	16
	Kesungguhan dalam berusaha	Tingkat pemberian reward terhadap karyawan yang ingin belajar dan berusaha dalam mendalami pekerjaannya	Ordinal	17
	Mengikuti derap atasan	Tingkat pemberian wewenang langsung dari atasan	Ordinal	18
	Perasaan menyatu dengan perusahaan	Tingkatan rasa diri yang seutuhnya untuk perusahaan	Ordinal	19
	Memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan	Tingkatan rasa diri dengan perusahaan memiliki karakter, sifat dan nilai nilai yang terkandung dalam perusahaan mempunyai visi yang sama	Ordinal	20
Rekan Kerja	Kompetisi Yang Sehat	Tingkatan persaingan antar karyawan	Ordinal	21
	Sikap <i>Respect</i> Sesama Karyawan	Tingkatan persaingan antar karyawan	Ordinal	22

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Kerjasama Antar Karyawan	Tingkatan persaingan antar karyawan	Ordinal	23
	Suasana Kekeluargaan	Tingkatan persaingan antar karyawan	Ordinal	24
Kenyamanan Kerja	Kondisi Lingkungan Kerja	Tingkatan keterkaitan dengan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik	Ordinal	25
	Hubungan Kerja Sesama Karyawan	Tingkatan hubungan kerja sesama karyawan terjalin dengan baik dan harmonis	Ordinal	26
	Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan	Tingkatan hubungan kerja karyawan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	Ordinal	27
Promosi	Senioritas	Tingkatan perhatian perusahaan terhadap pegawai yang sudah lama bekerja dalam penentuan promosi	Ordinal	28
	Kompetensi	Tingkatan perhatian perusahaan dalam penentuan promosi sesuai dengan kompetensi pegawai	Ordinal	29

Sumber: Sudaryo et al., (2018), Robbins & Judge (2024)

Tabel 3.3
Operasional Variabel Beban Kerja

Beban Kerja				
Beban Kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.				
Moekijat (2016)				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Beban Waktu (<i>Time Load</i>)	Perencanaan,	Tingkat perencanaan kerja secara periodic	Ordinal	30
	Pelaksanaan	Tingkat kesesuaian tugas yang dikerjakan	Ordinal	31
	Monitoring Tugas Atau Kerja	Tingkatan kegiatan monitoring tugas	Ordinal	32
Beban Usaha Mental	Konsentrasi	Tingkat kebutuhan konsentrasi yang tingti	Ordinal	33

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<i>(Mental Effort Load)</i>	Adanya Rasa Bingung	Tingkatan kekeliruan kerja karena tidak terfokus pada satu <i>Job Desk</i>	Ordinal	34
	Kewaspadaan	Tingkat kewaspadaan yang tinggi	Ordinal	35
	Ketepatan Pelayanan	Tingkat ketepatan pelayanan dalam bekerja	Ordinal	36
Beban Tekanan Fisik <i>(Physical)</i>	Beban Fisik Fisiologis	Tingkat berpengaruhnya pekerjaan pada kondisi fisik karyawan	Ordinal	37
	Beban Fisik Biomekanika	Tingkatan desain pekerjaan dengan mengutamakan kemudahan gerak karyawan	Ordinal	38

Sumber: Munandar (2014) dalam Yuliantini, & Suryatiningsih, (2021)

Tabel 3. 4
Operasional Variabel Kompensasi

Kompensasi				
Kompensasi adalah total semua imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan. Mondy & Martocchio (2016)				
Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Finansial Langsung	Gaji	Tingkat pemberian gaji sesuai dengan harapan pegawai	Ordinal	39
	Insentif	Tingkat pemberian insentif sesuai dengan kerja keras pegawai	Ordinal	40
	Bonus	Tingkat pemberian bonus sesuai dengan harapan pegawai	Ordinal	41
Finansial Tidak Langsung	Tunjangan	Tingkat pemberian tunjangan sesuai dengan jabatan yang ditempati	Ordinal	42
	Asuransi	Tingkat pemberian asuransi sesuai dengan posisi yang ditempati	Ordinal	43
	Cuti	Tingkat pemberian cuti kerja dengan gaji pokok tetap dibayar	Ordinal	44
	Fasilitas	Tingkat pemberian fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	45
	Peluang promosi	Tingkat pemberian peluang promosi kenaikan jabatan atau pengangkatan	Ordinal	46

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Kompensasi non Finansial		karyawan tetap bagi karyawan yang loyal		
	Pengakuan	Tingkat pengakuan dan apresiasi karyawan berprestasi	Ordinal	47
	Rasa Aman	Tingkat pemberian rasa aman dalam bekerja karena adanya asuransi dan jaminan kontrak kerja	Ordinal	48
	<i>Reward</i>	Tingkat pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	Ordinal	49
	Kenyamanan	Tingkat perhatian perusahaan tentang kesejahteraan karyawan	Ordinal	50

Sumber: Mondy & Martocchio (2016)

3.5 Populasi, dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian merujuk pada keseluruhan set atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dapat terdiri dari individu, objek, atau unit yang menjadi fokus studi dan dari mana sampel mungkin diambil untuk analisis lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ilmiah, populasi tidak selalu harus besar atau meliputi semua item yang mungkin, tetapi harus cukup representatif untuk memungkinkan penarikan kesimpulan yang valid tentang karakteristik atau fenomena yang sedang diteliti.

Tabel 3. 5
Populasi Penelitian

Tahun: 2018

Klasifikasi Industri	Perusahaan	Tenaga Kerja
Industri Makanan	672	3891

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Industri Pengolahan Tembakau	17	246
Industri Tekstil	43	242
Industri Pakaian Jadi	185	4391
Industri Barang Logam kecuali Mesin dan Peralatannya	59	247
Industri Pengolahan Lainnya	20	182
Jumlah	996	9199

Sumber: BPS Kab. Majalengka, tahun 2022

Mengacu pada data yang diberikan pada tabel 3.5, populasi penelitian ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di Sektor Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka pada tahun 2018. Dengan jumlah perusahaan sebanyak 228 dan total tenaga kerja sebanyak 4633 orang, penelitian ini menargetkan untuk memahami karakteristik atau pola yang terjadi dalam skala yang luas dan representatif sesuai dengan distribusi tenaga kerja yang ada di berbagai klasifikasi industri tersebut.

3.5.2 Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Stratified Random Sampling* dalam menentukan sampel yang akan digunakan. *Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa strata atau kelompok kecil berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Ini merupakan prinsip dasar dalam desain sampel probabilitas dan memastikan bahwa sampel yang dihasilkan bersifat representatif terhadap populasi secara keseluruhan.

Adapun teknik penghitungan sampel dilakukan dengan rumus Slovin, yaitu

sebagai berikut.

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ukuran populasi (N): 4633

Tingkat kesalahan (e): 0.05

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Menghitung sampel:

$$n = \frac{4633}{(12.5825)} = 368,2$$

Oleh karena itu, ukuran sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin adalah sekitar 368 responden. Biasanya untuk hasil dengan decimal akan dilakukan pembulatan, jadi ukuran sampel yang akan digunakan adalah 368 responden.

Dengan menggunakan rumus solvin, maka didapatkanlah 368 responden yang akan diambil sampel untuk diteliti. Berikut daftar perusahaan yang disebar angket untuk penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Nama Perusahaan Yang Disebar Angket

No.	Nama Perusahaan	Total Responden	%
1	PT. Gistex Garment Indonesia	86	23%
2	PT. Lee Yin Gapura Garment	50	14%
3	PT Leuwijaya Utama Textile Majalengka	30	8%
4	PT Shin Woo Mulia	10	3%
5	PT. Singwealth Textile	45	12%
6	PT Embee Plumbon Tekstil	8	2%
7	PT. Gemilang Inti Mandiri	7	2%
8	PT. Harapan Global Apparel	50	14%
9	PT. Bintang Baru Sukses	20	5%

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

10	PT. Glory Star Wisesa	7	2%
11	PT. Leetex Garment Indonesia	55	15%
Jumlah		368	100%

Sumber: Olah Data Penulis, 2024

Berikut klasifikasi perusahaan textile dan pakaian jadi yang ada di Kab. Majalengka:

Tabel 3.7
Perusahaan Tekstil

No.	Nama Perusahaan	Total Responden	%
1	PT Leuwijaya Utama Textile Majalengka	30	8%
2	PT. Singwealth Textile	45	12%
3	PT Embee Plumbon Tekstil	8	2%
4	PT. Gemilang Inti Mandiri	7	2%
Jumlah		90	24%

Sumber: Olah Data Penulis, 2024

Tabel 3.8
Perusahaan Pakaian Jadi

No.	Nama Perusahaan	Total Responden	%
1	PT. Gistex Garment Indonesia	86	23%
2	PT. Lee Yin Gapura Garment	50	14%
3	PT Shin Woo Mulia	10	3%
4	PT. Harapan Global Apparel	50	14%
5	PT. Bintang Baru Sukses	20	5%
6	PT. Glory Star Wisesa	7	2%
7	PT. Leetex Garment Indonesia	55	15%

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jumlah	278	76%
--------	-----	-----

Sumber: Olah Data Penulis, 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data utamanya dilakukan melalui distribusi kuesioner, yang dirancang secara khusus untuk mengumpulkan informasi terkait variabel-variabel penelitian seperti Kinerja karyawan, kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Kuesioner ini disusun dengan cermat untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan mampu menggali persepsi dan pendapat responden secara akurat. Responden diinstruksikan untuk memberikan penilaian mereka berdasarkan skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan mereka terhadap serangkaian pernyataan.

Selain pernyataan tentang variabel penelitian, peneliti menyediakan pertanyaan yang berkaitan identitas responden, yaitu: rentang umur, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan. Kuisisioner diisi melalui google form dan disebar melalui whatsapp. Pendapat responden diukur menggunakan skala likert 1-5 (Sekaran & Bougie, 2016).

Selain penggunaan kuesioner, penelitian ini juga mungkin memanfaatkan data sekunder sebagai pendukung analisis. Data sekunder ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti laporan tahunan perusahaan, database industri, atau publikasi akademik. Penggunaan data sekunder ini bertujuan untuk memberikan konteks tambahan dan memperkuat temuan yang diperoleh dari kuesioner, memungkinkan peneliti untuk memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penggabungan antara data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih robust dan valid, memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bidang pengetahuan yang relevan. Seluruh proses pengumpulan data ini dirancang untuk memastikan integritas dan akurasi data, sehingga temuan penelitian dapat dijadikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan dan rekomendasi kebijakan.

3.7 Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat bantu SmartPLS versi 3.2.9 dalam pengolahan data untuk mengidentifikasi Model Peningkatan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan *Manufacture* (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka).

3.8 Uji Validas dan Realibilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Untuk menguji validitas kuesioner menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Software IBM SPSS Statistics Data Editor* (SPSS) versi 22 (Sugiyono, 2020).

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jika nilai korelasinya positif $r > 0,30$, maka hasil skor tersebut dinyatakan valid dalam uji validitas, dan sebaliknya jika nilai korelasinya $r < 0,30$, maka dapat disimpulkan butir instrument tersebut tidak valid. (Sugiyono 2020). Cara pengambilan keputusannya dapat berupa:

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$, maka pernyataan dianggap valid / diterima

Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{table}}$, maka pernyataan tidak dianggap valid / ditolak

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*, (Sugiyono 2020), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi x terhadap y

x = skor tiap-tiap variabel

y = skor total tiap variabel

n = jumlah variable

Hasil dari perhitungan *korelasi product moment* diatas, maka dapat diinterpretasikan variabel X_1 dan Y_1 , apakah terdapat hubungan positif atau negatif. Berikut pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 9

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2020)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS 22. Syarat minimum yang digunakan untuk menilai apakah pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner itu valid adalah $r \text{ hitung} > r \text{ table}$. Uji validitas telah dilakukan dengan jumlah sampel 35 responden. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden maka dapat ditentukan r tabelnya adalah 0,361. Hasil uji validitas dapat dilihat pada **Tabel 3.10** dibawah ini:

Tabel 3.10
Uji Validitas Pernyataan-Pernyataan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Bagaimana hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	0.821	0.361	Valid
2	Bagaimana ketelitian pegawai dalam bekerja	0.768	0.361	Valid
3	Bagaimana tingkat perhatian pegawai dalam bekerja guna memperoleh hasil dengan akurasi tinggi	0.851	0.361	Valid
4	Bagaimana kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah	0.870	0.361	Valid
5	Bagaimana kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.851	0.361	Valid
6	Bagaimana penggunaan sumberdaya untuk mencapai tujuan dalam melakukan kegiatan operasional	0.941	0.361	Valid

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Bagaimana kemampuan mengatur waktu dengan baik	0.909	0.361	Valid
8	Bagaimana konsistensi kerja pegawai dengan jadwal yang telah ditentukan	0.752	0.361	Valid
9	Bagaimana tingkat absensi kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0.783	0.361	Valid
10	Bagaimana pegawai dapat bekerja dengan baik tanpa diawasi oleh atasan	0.910	0.361	Valid
11	Bagaimana kemampuan pegawai dalam mengambil tanggung jawab	0.778	0.361	Valid
12	Bagaimana sikap pegawai dalam menghadapi masalah	0.877	0.361	Valid
13	Pekerjaan saya menerapkan jam kerja masuk sesuai dengan peraturan yang telah disepakati	0.847	0.361	Valid
14	Pekerjaan saya menerapkan jam pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah disepakati	0.730	0.361	Valid
15	Pekerjaan saya memberikan cuti tahunan karyawan dan dibayarkan kompensasinya	0.854	0.361	Valid
16	Pekerjaan saya memberikan rasa aman karena perusahaan memberi jaminan karir tanpa rasa khawatir di PHK	0.818	0.361	Valid
17	Pekerjaan saya memberikan reward terhadap karyawan yang bersungguh – sungguh ingin belajar dan berusaha dalam mendalami pekerjaannya	0.548	0.361	Valid
18	Pekerjaan saya diberikan wewenang langsung dari atasan	0.838	0.361	Valid
19	Saya merasa diri saya sepenuhnya untuk perusahaan	0.815	0.361	Valid
20	Saya merasa diri saya dan perusahaan memiliki karakter, sifat dan nilai nilai yang terkandung dalam perusahaan mempunyai visi yang sama	0.417	0.361	Valid
21	Pekerjaan saya ada persaingan antar karyawan yang membuat standar kerja menjadi lebih tinggi	0.559	0.361	Valid
22	Pekerjaan saya ada persaingan antar karyawan namun saling menghormati dan menghargai sesama rekan kerja	0.560	0.361	Valid
23	Pekerjaan saya ada persaingan antar karyawan namun saling bantu	0.589	0.361	Valid
24	Pekerjaan saya ada persaingan antar karyawan namun suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	0.909	0.361	Valid
25	Kondisi ditempat kerja saya adanya keterkaitan dengan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik	0.757	0.361	Valid
26	Kondisi ditempat kerja saya, hubungan kerja sesama karyawan terjalin dengan baik dan harmonis	0.582	0.361	Valid

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

27	Kondisi ditempat kerja saya, hubungan kerja karyawan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	0.989	0.361	Valid
28	Pekerjaan saya memperhatikan lama kerja pegawai dalam penentuan promosi	0.559	0.361	Valid
29	Pekerjaan saya memperhatikan kompetensi pegawai dalam penentuan promosi	0.582	0.361	Valid
30	Saya melakukan perencanaan kerja secara periodic	0.598	0.361	Valid
31	Bebaan kerja saya sesuai dengan tugas yang dikerjakan	0.710	0.361	Valid
32	Pekerjaan saya diharuskan ada kegiatan monitoring tugas	0.623	0.361	Valid
33	Pekerjaan saya membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi	0.710	0.361	Valid
34	Pekerjaan saya membuat bingung karena tidak terfokus pada satu job desk	0.598	0.361	Valid
35	Pekerjaan saya memerlukan tingkat kewaspadaan yang tinggi	0.555	0.361	Valid
36	Pekerjaan saya mengutamakan ketepatan pelayanan dalam bekerja	0.585	0.361	Valid
37	Pekerjaan saya berpengaruh pada kondisi fisik saya secara terus menerus	0.710	0.361	Valid
38	Pekerjaan saya didesain dengan mengutamakan kemudahan gerak karyawan serta interaksi fisik antara karyawan dengan peralatan, mesin dan material	0.448	0.361	Valid
39	Pekerjaan saya memberikan gaji sesuai dengan yang saya harapkan	0.519	0.361	Valid
40	Pekerjaan saya memberikan insentif sesuai dengan kerja keras yang sudah saya lakukan	0.813	0.361	Valid
41	Pekerjaan saya memberikan bonus sesuai dengan yang saya harapkan	0.813	0.361	Valid
42	Pekerjaan saya memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang ditempati	0.803	0.361	Valid
43	Pekerjaan saya memberikan asuransi sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0.571	0.361	Valid
44	Pekerjaan saya memberikan cuti kerja dan gaji pokok tetap dibayarkan	0.865	0.361	Valid
45	Pekerjaan saya memberikan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan saya	0.827	0.361	Valid
46	Pekerjaan saya memberikan peluang promosi kenaikan jabatan atau pengangkatan karyawan tetap bagi karyawan yang loyal	0.847	0.361	Valid
47	Pekerjaan saya memberikan pengakuan dan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi	0.478	0.361	Valid

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

48	Pekerjaan saya memberikan rasa aman dalam bekerja karena adanya asuransi dan terjaminnya kontrak kerja	0.836	0.361	Valid
49	Pekerjaan saya memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi berupa liburan, pelatihan, atau pengembangan diri yang dibayar perusahaan	0.744	0.361	Valid
50	Pekerjaan saya memberikan kenyamanan saat bekerja karena kesejahteraan karyawan diperhatikan perusahaan	0.894	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 3.10 Uji Validitas, dapat diketahui diantara 50 butir pernyataan seluruhnya valid, karena nilai r hitung $>$ r table (0,361) dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sehingga seluruh pernyataan yang dapat digunakan adalah sebanyak 50 butir.

3.8.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) juga dilakukan untuk menguji akurasi dan ketepatan dari pengukuran. Menurut (Darma, 2021) menjelaskan bahwa instrument variabel ini dapat menggunakan batas nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Jika reliabilitas kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa data kurang reliabilitas dan atau kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 menunjukkan bahwa data baik dan atau reliabilitas pada masing-masing variabel yang diukur sebagai alat ukur. Uji reliabilitas ini dapat menggunakan alat bantu SPSS dalam penentuan nilai *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari realibilitas dari butir pernyataan skala sikap yang tersedia, maka dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* rumus berikut:

$$Ca = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right)$$

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(Kusnendi, 2019)

Dengan keterangan:

n = jumlah butir item

V_i = varians item

V_t = varians item total

Selanjutnya, dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) koefisien korelasi yang diperoleh dari penelitian dibandingkan dengan Tabel korelasi (r) dengan derajat kebebasan ($n-2$) dimana n adalah banyak responden. Jika $r_i > r_{0,05}$ maka valid, dan jika $r_i < r_{0,05}$ maka tidak valid.

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	12	0.931872	0,333	Reliabel
Beban Kerja (X1)	9	0.667033	0,333	Reliabel
Kompensasi (X2)	12	0.813355	0,333	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	17	0.919081	0,333	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada table 3.11 dengan jumlah responden 35 dan total item sebanyak 50 butir, maka pengujian menunjukkan hasil **Reliabel**. Hal ini dapat dilihat nilai r hitung $\geq r$ tabel 0,333 maka seluruh item yang digunakan artinya **Reliabel**.

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif yaitu suatu analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan data secara umum. Analisis data yang dilakukan meliputi: menentukan kriteria kategorisasi, menghitung nilai statistik deskriptif, dan mendeskripsikan variabel Sugiyono (2011):

1. Kriteria Kategorisasi

$X > (\mu + 1,8\sigma)$: Sangat Tinggi
$(\mu + 0,6\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,8\sigma)$: Tinggi
$(\mu - 0,6\sigma) \leq X \leq (\mu + 0,6\sigma)$: Sedang
$(\mu - 1,8\sigma) \leq X \leq (\mu - 0,6\sigma)$: Rendah
$X < (\mu - 1,8\sigma)$: Sangat Rendah

Dimana:

X = Skor Empiris

μ = rata-rata teoritis = (skor min + skor maks)/ 2

σ = simpangan baku teoritis = (skor maks – skor min)/ 6

Langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu melihat kriteria interpretasi skor menurut Riduwan (2013) sebagai berikut:

Tabel 3.12
Kriteria Interpretasi Skor

Kriteria Interpretasi Skor	Keterangan	Kategori
0%-20%	Sangat Lemah	Sangat Rendah/ Sangat buruk
21%-40%	Lemah	Rendah/ buruk

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

41% - 60%	Cukup	Sedang
61% - 80%	Kuat	Tinggi/Baik
81% - 100%	Sangat Kuat	Sangat Tinggi/Sangat baik

Sumber : Riduwan (2013)

Selain dilihat dari presentasi skor responden, kategori pada setiap aspek juga dapat dilihat berdasarkan jarak rentan pada interval pertama sampai dengan interval kelima digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Lebar Interval} = \text{Rentang/banyaknya interval} = 4/5 = 0,8$$

Jadi, interval pertama memiliki batas bawah 1; interval kedua memiliki batas bawah 1,8; interval ketiga memiliki batas bawah 2,6; interval keempat memiliki batas bawah 3,4; dan interval kelima memiliki batas bawah 4,2. Selanjutnya ditampilkan kriteria penafsiran seperti tabel di bawah ini.

Tabel 3.13
Skala Penafsiran Skor Rata-rata Variabel

Rentang Skor Rata-rata	Keterangan	Kategori
1,- 1,7	Sangat Lemah	Sangat Rendah/ Sangat buruk
1,8 – 2,5	Lemah	Rendah/ buruk
2,6 -3,3	Cukup	Sedang
3,4 – 4,1	Kuat	Tinggi/Baik
4,2 – 5	Sangat Kuat	Sangat Tinggi/Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2011)

3.9.2 Teknik Analisis Data PLS – SEM

Dalam Waluyo & Rachman (2020) dikatakan bahwa SEM (*Structural Equation Modeling*) merupakan teknik analisis statistic untuk menguji hubungan yang rumit yang terdiri dari hubungan yang dibangun dari satu atau beberapa variable dependen dengan satu atau beberapa variable independent, yang terdiri dari beberapa dimensi atau indikator. SEM merupakan kombinasi antara analisis regresi berganda dan analisis faktor konfirmatori, bertujuan untuk mengestimasi hubungan antar variable pada hipotesis.

Partial Least Square merupakan suatu teknik statistic multivariat yang membandingkan variable dependen berganda dan variable independent berganda, metode SEM berbasis varian ini digunakan untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi missing value dan multikolinearitas antar variable independent (Hamid & Suhardi, 2019). PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable yang kompleks namun ukuran sampelnya kecil, metode ini juga bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah (Haryono, 2016).

3.9.2.1 *Partial Least Square*

Partial Least Square merupakan suatu teknik statistic multivariat yang membandingkan *variable dependent* berganda dan *variable independent* berganda, metode SEM berbasis varian ini digunakan untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi *missing value* dan multikolinearitas antar *variable independent* (Hamid & Suhardi, 2019). PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks namun ukuran sampelnya kecil, metode ini juga bersifat prediktif dengan dasar teori yang lemah (Haryono, 2016).

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.9.2.2 Asumsi PLS

Terdapat beberapa asumsi ketika menggunakan PLS diantaranya menurut Sarwono (2015):

- a. Dapat menggunakan skala pengukuran interval atau diluar interval
- b. Cocok digunakan untuk mengembangkan teori
- c. Sampel yang diambil dapat dengan pendekatan non probabilitas seperti *accidental* atau *purposive sampling*
- d. Tidak harus menggunakan jumlah responden yang besar.

Ditambahkan oleh Hamid dan Suhardi (2019) terkait asumsi penggunaan PLS diantaranya:

- a. Dapat mengelola multikolinearitas yang terjadi antar variable independent
- b. Hasil kan tetap robust (kokoh) ketika terdapat data yang tidak normal atau missing value
- c. Dapat digunakan pada sampel yang kecil
- d. Data tidak mensyaratkan distribusi normal
- e. Dapat menggunakan berbagai tipe skala (nominal, ordinal atau interval)

3.9.2.3 Model PLS

Dalam PLS SEM terdapat dua bagian, yang pertama adalah model pengukuran (*measurement/outer model*) dan juga model struktural (*inner model*) menurut Hamid dan Suhardi (2019):

a. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model pengukuran merupakan model yang menunjukkan terkait terbentuknya variabel laten dari hubungan-hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan indikator. *Outer model* ini digunakan untuk melakukan validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan sehingga data yang diperoleh bisa valid dan reliabel. Tahapan awal terdiri dari:

1. Uji Validitas Konstruk:
 - a) Validitas konvergen (nilai loading factor) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus bernilai $> 0,50$ dikatakan valid. Validitas konvergen merupakan pengukur dari suatu konstruk yang harus berkorelasi tinggi. Pada tahap ini terdapat dua kriteria yang dievaluasi yaitu nilai *Average Inflation Factor* (AVE) dan nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading faktor harus $> 0,70$ dan nilai AVE harus $> 0,50$.
 - b) Validitas Diskriminan, kriteria nilai yang dievaluasi yaitu *Cross Loading* dan nilai korelasi antar konstruk laten. Validitas diskriminan didalamnya menyatakan bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi tinggi. Pada tahap ini terdapat dua kriteria yang dievaluasi yaitu nilai korelasi antarkonstruk laten dan

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

nilai *Cross Loading*. Nilai *Cross Loading* untuk setiap variable harus $> 0,70$, atau suatu model punya validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk. Selain itu juga menggunakan kriteria *Fornell Larcker* dan *Heterotrait-Monotrait* (HTMT).

Salah satu kriteria *Fornell-Larcker* merupakan sebuah kriteria yang membandingkan akar dari nilai AVE (Varian Rata – Rata) antar korelasi variable laten. Akar kuadrat dari setiap AVE pada setiap variabel harus lebih besar dari korelasi antara variabel laten dengan variabel lainnya (Garson, 2016).

Menurut Garson (2016) meskipun kriteria *Fornell-Larcker* dapat digunakan untuk mengetahui validitas diskriminan yang memadai dalam model pengukuran PLS, namun metode tersebut memiliki kekurangan sehingga menurutnya lebih baik menggunakan rasio *Heterotrait Monotrait* (HTMT). Rasio HTMT merupakan korelasi indikator lintas konstruksi yang mengukur berbagai fenomena dibagi dengan rata-rata korelasi *Heterotrait Monotrait* (HTMT). Korelasi heterotrait harus lebih kecil daripada korelasi monotrait, artinya rasio HTMT harus dibawah 1,0 atau 0,90.

2. Uji Reliabilitas, dengan melihat *Composite Reliability* yang nilainya diatas 0,70 artinya reliabel. Uji reliabilitas dalam PLS-SEM ini digunakan untuk melihat konsistensi, akurasi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk, apakah indikatornya reflektif atau tidak.

Pada tahapan ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, yang mana nilainya harus $> 0,70$.

b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian model struktural dilakukan berdasarkan nilai koefisien jalur, dilihat pengaruh antarvariabel *independent* pada perhitungan *bootstrapping*. Lalu evaluasinya dilihat berdasarkan R- Square dan nilai signifikansi.

Hasil analisis dengan menggunakan *bootstrapping* pada PLS dapat ditemukan nilai R- Square. Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik. Koefisien determinasi memiliki dua kegunaan yaitu sebagai ukuran ketepatan/kecocokan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi (*a measure of goodness of fit*). Makin besar nilai R² makin bagus atau makin tepat/ cocok suatu garis regresi, sebaliknya, makin kecil R² makin tidak tepat garis regresi tersebut untuk mewakili data hasil observasi. Selanjutnya selain dari R², nilai koefisien Jalur atau t-value tiap jalur untuk diuji signifikansi antar konstruk. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t, jika thitung besar dibanding ttabel ($\alpha 0,05$) maka hipotesis (H1) diterima dan H0 ditolak, dan sebaiknya (Ghazali, 2015).

3.9.2.4 Tahapan Menganalisa Data Menggunakan SEM - PLS

Waluyo & Rachman (2020) mengungkapkan bahwa langkah yang digunakan pada model SEM diantaranya terdiri dari:

1. Model yang Dikembangkan Berbasis pada Teori/ Spesifikasi Model

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan melalui kajian pustaka yang intens dilakukan untuk mendapat justifikasi model teori yang dikembangkan, ini merupakan syarat mutlak dari SEM. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoretis dengan data empiris. Syarat dari penggunaan SEM yaitu melakukan telaah teori mendalam untuk justifikasi teori dari model yang akan diuji. Adanya justifikasi teori yang kuat akan meningkatkan kekayaan peneliti dalam mengajukan model kausalitas.

Pengembangan model dapat didasarkan pijakan teoritis yang berasal dari hubungan antarfenomena. Peneliti bebas membangun hubungan justifikasai teoritis yang kuat, namun mungkin akan terjadi kesalahan spesifikasi yaitu terabaikanya beberapa variable prediktif dalam menjelaskan sebuah model. Hal ini dapat dihindari dengan mencari dukungan teoretis yang memadai. SEM didasarkan pada dua pijakan yaitu mampu mengestimasi hubungan antar bariabel dalam bentuk hubungan structural, dan mampu menggambarkan pola antar hubungan variable laten dan manifest. Maka SEM tidak hanya berfokus pada ANOVA namun pada hubungan antarvariabel (regresi) multiple, sehingga digunakan kata pengaruh bukan hubungan. Penelitian SEM digunakan tiga kegiatan yaitu analisis konfirmatori (menguji validitas dan reliabilitas), analisis jalur (menguji variable laten dan manifest), serta analisis regresi (untuk mendapat model cocok memprediksi).

2. Hubungan Kausalitas yang Ditunjukkan dengan Diagram Jalur (Diagram Path)

Diagram jalur digunakan untuk memudahkan peneliti melihat hubungan kausalitas pada variabel yang akan diuji. Hubungan kausal ini cukup digambarkan

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam sebuah path diagram, bukan dalam bentuk persamaan. Lalu dengan sistem maka akan mengubah gambar diagram tersebut menjadi persamaan yang dapat diestimasi. Terdapat sebuah konstruksi atau faktor, yaitu konsep teoritis yang menjelaskan berbagai hubungan. Konstruksi tersebut terdiri dari konstruksi eksogen (variabel independen/*source variable*) dan konstruksi endogen (faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruksi eksogen). Dalam penelitian ini terdapat tiga Variabel Eksogen yaitu Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Lalu satu Variable Endogen yaitu Kinerja karyawan.

Terdapat beberapa tahapan menurut Mindra Jaya (2008) diketahui:

- a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*) berdasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.
- b. Merancang model pengukuran (*outer model*) berdasarkan pada teori yang telah dikaji
- c. Mengkonstruksi diagram jalur

3. Konversi Diagram Alur ke Dalam Serangkaian Persamaan Struktural dan Spesifikasi Model Pengukuran

Peneliti dapat melakukan konversi model ke persamaan berikut:

- a. Persamaan Struktural (*Structural Equation*), digunakan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar konstruksi. Konstruksi endogen $1 = f(\text{konstruksi eksogen}) + \varepsilon$ Apabila lebih dari satu endogen sebagai berikut : Konstruksi endogen 2 = f (Konstruksi endogen 1 sebagai konstruk eksogen) + ε ... dan seterusnya

- b. Persamaan Model Pengukuran (*Measurement Model*). Persamaan model pengukuran ini hanya melihat indicator dari pengukur konstruksi.

4. Matriks Input dan Teknik Estimasi

Pada model penelitian SEM digunakan matriks varian sebagai data yang diinput untuk diestimasi. Data yang digunakan berupa data individual lalu dikonversi ke matriks varian atau kovarian sebelum estimasi. Matriks kovarian atau varian digunakan untuk menyajikan perbandingan valid antara populasi yang berbeda umumnya ini digunakan dalam penelitian hubungan dan sebab akibat. Matriks varian atau kovarian disarankan untuk digunakan pada pengujian teori untuk melakukan validasi hubungan kausalitas karena memenuhi asumsi metode penelitian.

Ukuran sampel dianggap penting dalam interpretasi dan estimasi penggunaan SEM. Asumsi ukuran sampel minimum pada SEM yaitu 100 responden, dengan menggunakan teknik *Maximum Likelihood estimation* (ML) pada aplikasi Smart PLS.

5. Menilai Problem Identifikasi Model Structural

Problem identifikasi berkaitan dengan ketidakmampuan pengembangan model untuk menghasilkan estimasi yang baik, hal ini dapat diidentifikasi dengan:

- a. Muncul varian error negative atau angka absurd
- b. Program tidak dapat menghasilkan informasi yang seharusnya ditampilkan invert information matrix
- c. Pada satu atau beberapa koefisien memiliki standar error yang besar misalkan error variance yang negatif

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

d. Terdapat korelasi tinggi antar estimasi koefisien (diatas 0,99)

Aplikasi PLS dapat digunakan sebagai solusi dalam mengidentifikasi problem, program akan memberi pesan dalam monitor apabila tidak dapat melakukan estimasi. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan mengurangi konstruksi (X1, X2, X3, dan Y1, Y2, Y3) atau menambah *constraint* pada model yang dianalisis.

6. Melakukan Evaluasi Model

Berdasarkan Haryono (2016) evaluasi model dalam PLS terdapat dua tahapan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model* atau *measurement model*) dan evaluasi model *structural* (*inner model*).

a. Model Pengukuran (*Outer Model/Measurement Model*)

Selanjutnya evaluasi model pengukuran dibagi menjadi model reflektif dan formatif, diantaranya sebagai berikut :

1) Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Pada pengukuran model indikator reflektif terdapat tiga pengukuran diantaranya *convergent validity*, *construct reliability* dan *discriminant validity*.

a) *Convergent validity*

Convergent validity merupakan cara untuk mengukur korelasi antar konstruk dengan variable. Caranya adalah dengan melihat loading factor yang menunjukkan besaran korelasi setiap indicator dengan konstruksya, syaratnya adalah $> 0,7$ maka dikategorikan indicator dapat mengukur konstruksya dan dinyatakan valid. Selanjutnya adalah dengan

menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang menggambarkan varian atau keragaman variable manifes yang terdapat di dalam variable laten nya. Nilai AVE harus $> 0,50$ untuk dapat dikatakan validitas konvergenya baik. Hal ini berarti variable laten dapat menjelaskan lebih dari setengah varian yang ada pada indicator-indikatornya.

b) *Discriminant validity*

Discriminant Validity dapat diukur melalui nilai *Cross Loading*, serta membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Nilai akar AVE harus lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruknya. Dalam SmartPLS pengujian ini merupakan hasil dari *Fornell Larckers*.

c) *Construct Reliability*

Construct Reliability dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Syarat dari *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha* yaitu $> 0,70$.

2) Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Pada pengukuran formatif terdapat setidaknya dua hal untuk menentukan kualitas model secara formatif:

- a) Reliabilitas weightnya minimal 0,2 atau dinyatakan signifikan
- b) Indikator kolinearitas, tidak ada masalah multikolinearitas atau hubungan yang sangat tinggi antar indicator yang ditunjukkan pada nilai

Variance Inflated Factor (VIF). Multikolinearitas dan singularitas dapat dilihat dari nilai determinan pada matriks kovarians. Jika nilai tolerance < 0.20 maka terdeteksi adanya multikolinearitas atau apabila nilai VIF > 5 maka dapat diduga adanya multikolinearitas. Apabila nilai determinan sangat kecil (*extremely small*) artinya terdapat multikolinearitas dan singularitas, pada kondisi ini data tidak dapat digunakan. Biasanya terdapat warning untuk menunjukkan apabila ada indikasi multiko dan singularitas Apabila terjadi hal tersebut maka dilakukan treatment berupa pengeluaran variabel penyebab kondisi tersebut sehingga kemudian menciptakan komposit variable. Multikolinieritas merupakan kondisi adanya hubungan linear antarvariabel independen (Rohmana, 2013). Hal demikian terjadi karena beberapa variabel independen, maka multikolinieritas tidak akan terjadi pada persamaan regresi sederhana. Adapun cara mendeteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Syarat ketentuannya sebagai berikut:

1. Bilamana $VIF > 10$, maka hal ini menunjukkan kolinieritas tinggi (adanya multikolinieritas).
2. Bilamana $VIF < 10$, maka hal ini menunjukkan kolinieritas rendah (tidak adanya multikolinieritas).

b. Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

1) Koefisien jalur (*path coefficient*) dan R^2

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Koefisien jalur ini menggambarkan hubungan antar konstruk, signifikansi nya dapat dilihat melalui t test atau *critical ratio*. Selanjutnya adalah melihat nilai R^2 yang menunjukkan besaran variabel dependen (endogen) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Makin besar nilai R^2 makin bagus atau makin tepat/ cocok suatu garis regresi, sebaliknya, makin kecil R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut untuk mewakili data hasil observasi. Kriteria nilai R square sebesar 0.67 (kuat) 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah).

2) *Effect Size f²*

Menurut Haryono (2018) nilai koefisien *effect size f²* merupakan interpretasi suatu predictor dari variable memiliki pengaruh seperti apa pada suatu model structural. Koefisien effect size f^2 sebaiknya bernilai 0,02; 0,15 dan 0,35 dengan variable laten eksogen memiliki pengaruh (kecil, moderat dan besar).

3) *Goodness of Fit (GOF)*

GOF digunakan untuk melihat model secara keseluruhan apakah fit atau tidak, tervalidasi atau tidak. Untuk mengitungnya diperoleh melalui *Average Communalities Index* dikalikan dengan nilai R^2 . Dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (kecil), 0,25 (moderat) dan 0.36 (besar).

4) *Q² Predictive Relevance*

Q^2 *predictive relevance* cocok digunakan ketika variable endogen menggunakan pengukuran reflektif, berfungsi memvalidasi model. Q^2 hampir sama dengan R^2 , bedanya Q^2 diperoleh dari hasil resampling. Nilai

Q^2 di atas 0 artinya variabel eksogen memiliki relevansi prediktif terhadap variabel endogen dependen. Nilai Q^2 0.02, 0.15, dan 0.35 mengindikasikan variabel eksogen memiliki relevansi prediktif yang kecil, sedang, atau tinggi. Semakin tinggi nilai Q^2 semakin besar sumbangan atau peran variabel laten eksogen dalam memprediksi variabel laten endogen dependen (Hair, 2017).

7. Analisis Direct, Indirect dan Total Effect

Efek langsung merupakan koefisien garis dengan panah satu ujung dan terjadi pada 2 konstruksi yang dituju garis satu arah dari anak panah. Efek tidak langsung merupakan efek yang muncul pada dua konstruk yang tidak dituju garis anak panah satu arah melalui suatu variable. Efek total adalah efek dari gabungan hubungan langsung dan tidak langsung pada berbagai variable.

3.9.3 Pengujian Hipotesis

3.9.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t Statistik)

Pengujian Uji t digunakan dalam menguji tingkat signifikansi dari setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel bebas terikat dengan menganggap variabel lain konstan. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistic berikut:

$$H_0: \gamma_1 \beta = 0$$

$$H_a: \gamma_1 \beta \neq 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta}{Se(\beta)}; (dk = n - k - 1)$$

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan: Statistik $\gamma_1 \beta$ dan standard errornya masing-masing $Se(\beta)$ dan $Se(\gamma)$ diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasikan ke interval.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

3.9.3.2 Pengujian Hipotesis Mediasi (Uji Sobel)

Untuk mengetahui efektivitas variable mediator (Kepuasan Kerja) terhadap pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis mediasi ini dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dinamakan Uji Sobel. Menurut Ghazali (2018) dikatakan uji sobel merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara variable independent (X) ke variable dependen (Y) melalui mediator (Z). Perhitungan rumus Uji Sobel menggunakan:

$$S_{ab} = \sqrt{(b \cdot b) \cdot (S_a \cdot S_a) + (a \cdot a) \cdot (S_b \cdot S_b) + (S_a \cdot S_a) \cdot (S_b \cdot S_b)}$$

(Ghozali, 2018)

Andri Priatna, 2025

MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN MANUFACTURE (Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan :

Sa = Standar error X-Z

Sb = Standar error Z-Y

b = Koefisien regresi Z-Y (β_1 atau β_2)

a = Koefisien regresi X-Z (γ_2 atau γ_3)

Lalu untuk menguji pengaruh tidak langsung secara parsial dapat dihitung dengan:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

(Ghozali, 2018)

Untuk melihat *indirect effect* ini dilakukan dengan menggunakan alat uji *calculation for the sobel test* yang ada di website <http://quantpsy.org/> dengan memasukan standar error pada setiap variable independent terhadap variable dependen ketika ada mediator dan non mediator, serta memasukan sampel original. Apabila hasil sobel test $\geq 1,96$ dengan signifikansi 0,05 artinya variable mediator dapat memediasi variable independent (X) terhadap variable dependen (Y) (Ghozali,2018).