

## BAB V

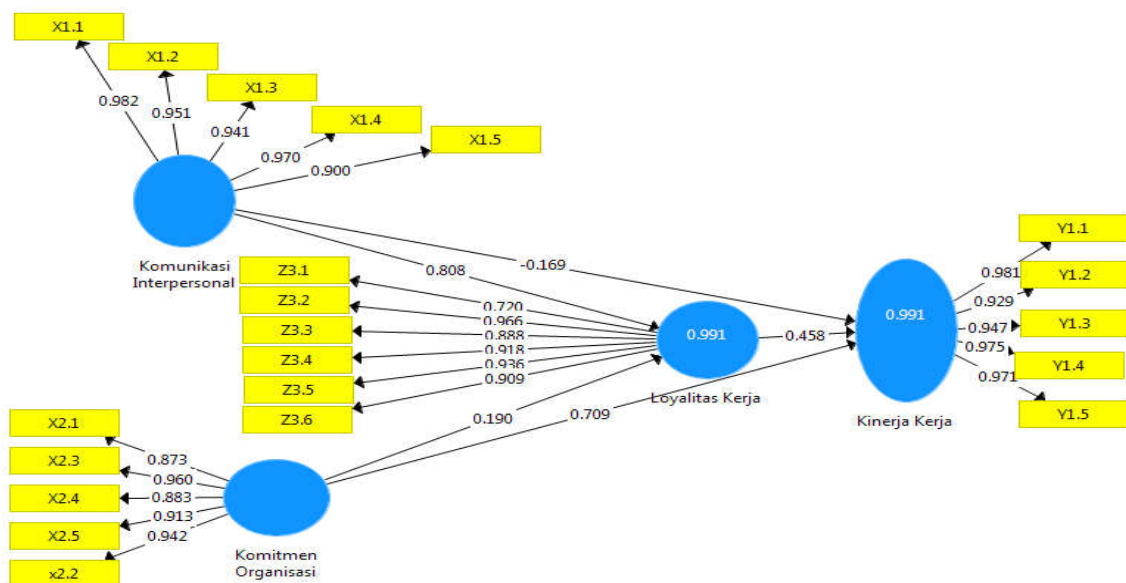
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Pengolahan Data

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Dalam permodelan dengan tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS ver 2 *for windows*.

**Gambar 1**

Gambar 1: Output Calculate Alghoritm



### Keterangan

X1 :Komunikasi Interpersonal	Z1.1 :Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan
X1.1 :Keterbukaan (Openness)	
X1.2 :Empati (Empathy)	Z1.2 :Merasa memiliki terhadap perusahaan
X1.3 :Sikap mendukung	Z1.3 :Tetap bertahan dalam perusahaan
X1.4 :Sikap positif	Z1.4 :Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan
X1.5 :Kesetaraan	
X2 :Komitmen Organisasi	Z1.5 :Tetap memotivasi kerja yang tinggi
X2.1 :Berkomitmen pada nilai manusia	
X2.2 :Memperjelas dan mengkomunikasikan misi	Z.1.6:Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas
X2.3 :Menjamin keadilan organisasi	Y :Kinerja Karyawan
X2.4 :Menciptakan rasa komunitas	Y1.1 :Faktor Personal atau Individual
X2.5 :Mendukung perkembangan karyawan	Y1.2 :Faktor Kepemimpinan
	X1.3 : Faktor Tim
Z :Loyalitas Kerja	Y1.4 :Faktor sistem
	Y1.5 :Faktor Situasional

## A. Outer Model

### 1. Output *Discriminat validity*

Uji validasi variabel dengan output sebagai berikut:

**Tabel 5.1**

*Discriminant validity*

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Komunikasi Interpersonal	Loyalitas Kerja
X1.1	0,981	0,989	0,982	0,985
X1.2	0,950	0,949	0,951	0,945
X1.3	0,885	0,895	0,941	0,911
X1.4	0,933	0,934	0,970	0,961
X1.5	0,928	0,911	0,900	0,918
X2.1	0,883	0,873	0,824	0,838
x2.2	0,943	0,942	0,913	0,928
X2.3	0,948	0,960	0,934	0,938
X2.4	0,866	0,883	0,922	0,908
X2.5	0,905	0,913	0,916	0,898
Z3.1	0,684	0,695	0,719	0,720
Z3.2	0,985	0,974	0,962	0,966
Z3.3	0,854	0,850	0,898	0,888
Z3.4	0,928	0,911	0,900	0,918
Z3.5	0,957	0,954	0,920	0,936
Z3.6	0,862	0,875	0,915	0,909
Y1.1	0,981	0,979	0,974	0,974
Y1.2	0,929	0,912	0,911	0,908
Y1.3	0,947	0,944	0,946	0,949
Y1.4	0,975	0,968	0,957	0,959
Y1.5	0,971	0,970	0,950	0,961

Suatu indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Nilai yang didapat dari penelitian ini diatas 0.50 sehingga dapat dinyatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

*Discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50

Berikut output yang menjelaskan *AVE* :

**Tabel 5.2**

*Discriminant validity*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,923
Komitmen Organisasi	0,837
Komunikasi Interpersonal	0,901
Loyalitas Kerja	0,798

*Discriminant validity* melalui perhitungan *AVE* yang didapat dalam penelitian ini mendapatkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dinyatakan baik.

## 2. Output *Composite reliability*

Composite reliability (pc) adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability  $\geq 0.7$ . walaupun bukan merupakan standar absolute.

Berikut output yang menjelaskan *Composite reliability* :

**Tabel 5.3**  
Composite Realibility

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,984	0,979
Komitmen Organisasi	0,962	0,951
Komunikasi Interpersonal	0,979	0,972
Loyalitas Kerja	0,959	0,948

Nilai *Composite reliability* yang didapat dalam penelitian ini diatas 0,70 sehingga dapat dinyatakan baik.

## B. Inner Model

### 1. Output R-square

Berikut output yang menjelaskan Output R-square :

**Tabel 5.4**  
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,991	0,991
Loyalitas Kerja	0,991	0,991

*Goodness of fit model* diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. R-Square *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Apabila Nilai R-

square  $<0,3$  = lemah, Nilai R-square  $0,3-0,6$  = moderat, Nilai R-square  $>0,6$  =Kuat

## 2. Output Hubungan variabel laten terhadap indikator

output yang menjelaskan hubungan antara variabel laten terhadap indikatornya adalah sebagai berikut :

**Tabel5.5**  
Outer Model (Weights of Loading)

	Komunikasi Interpersonal (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Loyalitas Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,982			
X1.2	0,951			
X1.3	0,941			
X1.4	0,97			
X1.5	0,9			
X2.1		0,873		
x2.2		0,942		
X2.3		0,96		
X2.4		0,883		
X2.5		0,913		
Z3.1			0,72	
Z3.2			0,966	
Z3.3			0,888	
Z3.4			0,918	
Z3.5			0,936	
Z3.6			0,909	
Y1.1				0,981
Y1.2				0,929
Y1.3				0,947
Y1.4				0,975
Y1.5				0,971

Berikut penjelasan dari tabel di atas :

- a. Keterbukaan memiliki hubungan sebesar 0,982 terhadap Komunikasi interpersonal (X1).
- b. Empati memiliki hubungan sebesar 0,951 terhadap Komunikasi interpersonal (X1).
- c. Sikap mendukung memiliki hubungan sebesar 0,951 terhadap Komunikasi interpersonal (X1).
- d. Sikap positif memiliki hubungan sebesar 0,941 terhadap Komunikasi interpersonal (X1).
- e. Kesetaraan memiliki hubungan sebesar 0,970 terhadap Komunikasi interpersonal (X1).
- f. Berkomitmen pada nilai manusia memiliki hubungan sebesar 0,873 terhadap Komitmen Organisasi (X2)
- g. Memperjelas dan mengkomunikasikan memiliki hubungan sebesar 0,942 terhadap Komitmen Organisasi (X2)
- h. Menjamin keadilan organisasi memiliki hubungan sebesar 0,960 terhadap Komitmen Organisasi (X2)
- i. Menciptakan rasa komunitas memiliki hubungan sebesar 0,883 terhadap Komitmen Organisasi (X2)
- j. Mendukung perkembangan karyawan memiliki hubungan sebesar 0,913 terhadap Komitmen Organisasi (X2)

- k. Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan memiliki hubungan sebesar 0,720 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- l. Merasa memiliki terhadap perusahaan memiliki hubungan sebesar 0,966 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- m. Tetap bertahan dalam perusahaan memiliki hubungan sebesar 0,888 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- n. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan memiliki hubungan sebesar 0,918 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- o. Tetap memotivasi kerja yang tinggi memiliki hubungan sebesar 0,936 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- p. Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas memiliki hubungan sebesar 0,909 terhadap Loyalitas Kerja (Z)
- q. Faktor Personal atau Individual memiliki hubungan sebesar 0,981 terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- r. Faktor Kepemimpinan memiliki hubungan sebesar 0,929 terhadap Kinerja Karyawan(Y)
- s. Faktor Tim memiliki hubungan sebesar 0,947 terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- t. Faktor sistem memiliki hubungan sebesar 0,975 terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- u. Faktor Situasional memiliki hubungan sebesar 0,971 terhadap Kinerja Karyawan (Y)



### 3. Output Hubungan antar variabel laten

Output yang menjelaskan hubungan antar variabel laten adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6**

Laten variabel Corelation

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Komunikasi Interpersonal	Loyalitas Kerja
Kinerja Karyawan	1,000			
Komitmen Organisasi	0,994	1,000		
Komunikasi Interpersonal	0,986	0,986	1,000	
Loyalitas Kerja	0,989	0,987	0,995	1,000

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan sebesar 0,986 terhadap kinerja Karyawan
- b. Komitmen Organisasi memiliki hubungan sebesar 0,994 terhadap kinerja Karyawan
- c. Loyalitas Kerja memiliki hubungan sebesar 0,989 terhadap kinerja Karyawan
- d. Komitmen Organisasi memiliki hubungan sebesar 0,986 terhadap Komunikasi Interpersonal
- e. Komitmen Organisasi memiliki hubungan sebesar 0,987 terhadap Loyalitas Kerja
- f. Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan sebesar 0,995 terhadap Loyalitas Kerja

#### 4. Output Pengaruh antar variabel laten

Berikut output yang menjelaskan pengaruh variabel laten :

**Tabel 5.7**  
Path  
Coefficients

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Komunikasi Interpersonal	Loyalitas Kerja
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi	0,709			0,190
Komunikasi Interpersonal	-0,169			0,808
Loyalitas Kerja	0,458			

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

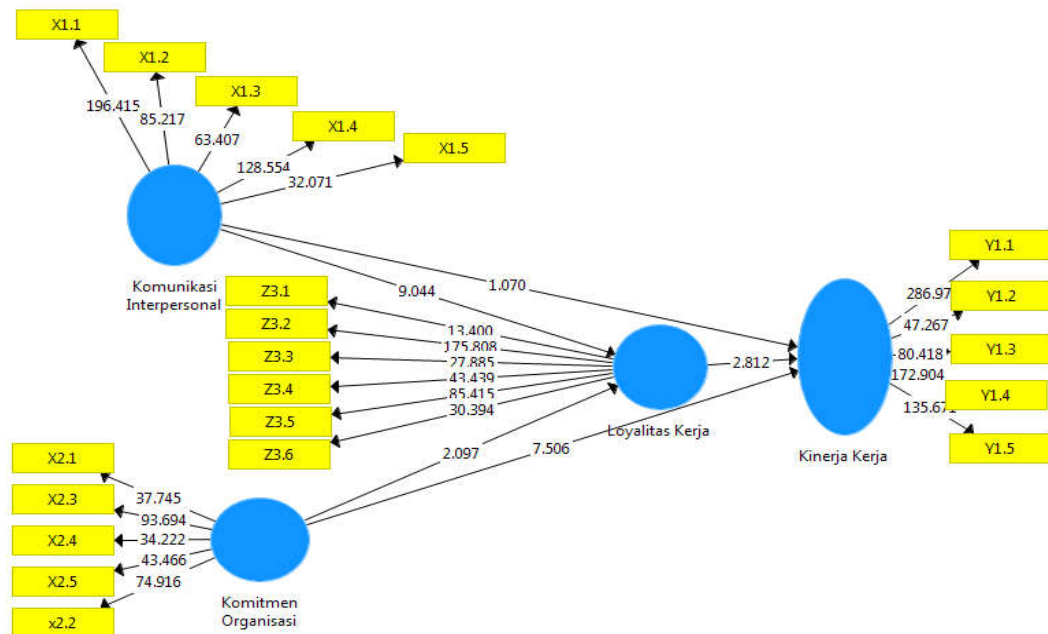
- a. Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh sebesar -0,169 terhadap kinerja karyawan
- b. Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,709 terhadap kinerja karyawan
- c. Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0, 458 terhadap kinerja karyawan
- d. Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh sebesar -0,169 terhadap kinerja karyawan
- e. Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,709 terhadap kinerja karyawan
- f. Komunikasi Interpersonal (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,190 terhadap Loyalitas Kerja

- g. Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,808 terhadap Loyalitas Kerja

## 5.2 Uji Hipotesis

Dari hasil data yang diperoleh, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan Dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) versi3.0, dan dengan model *bootstrapping* dengan hasil sebagai sebagai berikut :

**Gambar 2**  
Bootstrapping



Berikut output yang menjelaskan gambar diatas:

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Komunikasi Interpersonal ->LoyalitasKerja	<b>0,808</b>	<b>0,814</b>	<b>0,089</b>	<b>9,044</b>	<b>0,000</b>
Komitmen Organisasi ->LoyalitasKerja	<b>0,190</b>	<b>0,184</b>	<b>0,090</b>	<b>2,097</b>	<b>0,036</b>
Komunikasi Interpersonal ->KinerjaKaryawan	<b>0,201</b>	<b>0,213</b>	<b>0,104</b>	<b>1,934</b>	<b>0,054</b>
Komitmen Organisasi ->KinerjaKaryawan	<b>0,796</b>	<b>0,784</b>	<b>0,103</b>	<b>7,703</b>	<b>0,000</b>
LoyalitasKerja ->KinerjaKaryawan	<b>0,458</b>	<b>0,416</b>	<b>0,163</b>	<b>2,812</b>	<b>0,005</b>

H1 = Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya.

Hasil uji parsial terhadap variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja hasil  $9,044 > T_{tabel} 2.012$ . Hasil ini membuktikan adanya pengaruh signifikan variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja karena Thitung lebih besar dari pada Ttabel

Maka Hipotesis 1 diterima.

H2 = Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya.

Hasil uji parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja hasil  $2,097 > T_{tabel} 2.012$ . Hasil ini

membuktikan adanya pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja. karena Thitung lebih besar dari pada Ttabel.

Maka Hipotesis 2 diterima.

H3 : Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya

Hasil uji parsial terhadap variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja hasil  $1,934 < T_{tabel} 2.012$  . Hasil ini membuktikan tidak adanya pengaruh signifikan variabel Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karena hasil Thitung lebih kecil dari pada Ttabel.

Hipotesis 3 ditolak.

H4 : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya

Hasil uji parsial terhadap variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja hasil  $7,703 > T_{tabel} 2.0129$ . Hasil ini membuktikan adanya pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. karena hasil dari Thitung lebih besar daripada Ttabel.

Hipotesis 4 diterima.

H5 : Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya.

Hasil uji parsial terhadap variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hasil  $2,812 > T_{tabel} 2.012$ . Hasil ini membuktikan adanya pengaruh signifikan variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. karena hasil Thitung lebih besar dari pada Ttabel.

Hipotesis 5 diterima.

### **4.3 Pembahasan**

Dari hasilolah data yang kemudian dianalisis mendapatkan hasil bahwa uji statistik uji T diatas yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari satu persatu variabel.

Pengujian terhadap variabel H1 memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh signifikan ini menjelaskan bahwa setiap responden sangat memperhatikan dan mempertimbangkan komunikasi interpersonal terhadap loyalitas di PT.Bank mandiri cabang Mulyosari Surabaya.

Pengujian terhadap variabel H2 memiliki pengaruh yang signifikan. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya yang berarti komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengujian terhadap variabel H3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Komunikasi Interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Mandiri Cabang Mulyosari Surabaya.

Pengujian terhadap H4 memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh signifikan ini menjelaskan bahwa setiap responden sangat memperhatikan dan mempertimbangkan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank mandiri cabang Mulyosari Surabaya.

Pengujian terhadap H5 memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh signifikan ini menjelaskan bahwa setiap responden sangat memperhatikan dan mempertimbangkan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bank mandiri cabang Mulyosari Surabaya, yang juga berarti loyalitas kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

