

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Anugerah Tirta Samudra adalah perusahaan pelayaran nasional yang mendorong Indonesia untuk memperlancar transportasi laut. Dengan staf professional perusahaan ini, banyak kantor cabang di seluruh wilayah Jawa Timur, dan pengalaman bertahun-tahun, PT. Anugerah Tirta Samudra mengubah kebutuhan bisnis menjadi faktor penentu keberhasilan.

Diakui secara internasional sebagai agen pelayaran nasional, PT. Anugerah Tirta Samudra bergerak dalam bidang pelayaran, penyewaan kapal, keagenankapal, perantara, bongkar muat, dan logistik. memiliki keahlian menjalankan dan mengawasi berbagai kapal lokal dan asing, termasuk tongkang, kapal curah, kapal tunda, kargo umum, dan perbekalan lepas pantai. Bidang keahlian PT. Anugerah Tirta Samudra adalah persewaan kapal; perusahaan ini telah berkolaborasi dengan banyak perusahaan di Indonesia untuk mendukung inisiatif mereka sertakebutuhan proyek lainnya seperti keagenan kapal dan layanan logistik.



Gambar 4.1 Logo Perusahaan
Sumber : PT. Anugerah Tirta Samudra

Tujuan PT. Anugerah Tirta Samudra adalah untuk berkembang menjadibisnis keagenan pelayaran terkemuka di Indonesia dengan menawarkan layanan pelanggan yang sangat baik, etos kerja yang kuat, waktu penyelesaian yang cepat, dan hasil yang berkualitas tinggi. Perusahaan ini didukung oleh tim yang terampil, peralatan canggih, fasilitas yang sangat baik, dan lokasi kantor yang prima. Bersama PT. Sapta Prima Perkasa sebagai perusahaan logistik, PT. Bahari Sandi

Pratama (BSP) & PT. Berkah Makmur Sejahtera sebagai perusahaan bongkar muat, PT. Anugerah Tirta Samudera (Artamuda) pernah bekerja sebagai agen kapal. (BMS). Kemitraan perusahaan ini dikenal sebagai SPIMSA Group; didirikan pada tahun 2018 dan telah bekerja dengan perusahaan luar negeri dalam sejumlah proyek penting.

Bersama-sama, PT. Anugerah Tirta Samudera yakin bahwa bisnis akan mampu menangani Smartua kebutuhan klien akan transportasi laut, termasuk kebutuhan keagenan kapal, bongkar muat, dan transportasi logistik. Tujuan PT. Anugerah Tirta Samudera adalah memperluas basis konsumen kami di Indonesia dan negara-negara lain yang berdagang dengan Indonesia, termasuk Tiongkok, Thailand, Singapura, Vietnam, Jepang, dan Korea. PT. Anugerah Tirta Samudera berpendapat bahwa dengan membangun landasan internal yang kokoh, perusahaan dapat berekspansi menjadi bisnis yang cukup besar di Indonesia dan bersaing dengan bisnis lain dalam suasana positif.

Adapun visi PT. Anugerah Tirta Samudera adalah “menjadi perusahaan keagenan pelayaran nasional berstandar internasional yang berkembang dan berkelanjutan, dengan pelayanan yang lengkap, prima, transparan dan optimal”. Dan misi dari PT. Anugerah Tirta Samudera adalah “Fokus pada bisnis pelayaran dengan mengedepankan kesehatan dan keselamatan kerja serta kepuasan pelanggan. Melayani secara professional, cepat, tepat dan terukur”.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	25	56,8%
Wanita	19	43,2%
Total	44	100%

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden pria sebanyak 25 orang atau 56,8% dan responden wanita sebanyak 19 orang atau 43,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Anugerah Tirta Samudera berjenis kelamin pria.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang telah didapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
20 -28 thn	11	25%
29 – 36 thn	15	34%
>37 thn	18	41%
Total	44	100%

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Dari tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20-28 tahun sebanyak 11 orang atau 25%, untuk responden yang berusia 29-36 tahun sebanyak 15 orang atau 34% dan responden yang berusia lebih dari 37 tahun sebanyak 18 orang atau 41%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Anugerah Tirta Samudera berusia lebih dari 37 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menjelaskan terkait hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner terhadap masing-masing indikator variabel. Berikut hasil jawaban responden :

1. Deskripsi variabel komunikasi kerja

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Komunikasi Kerja

No.	X1	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
1	X1.1	18	14	8	5	0	44
	Presentase	41%	32%	18%	9%	0%	100%
2	X1.2	17	16	7	4	0	44

	Presentase	39%	36%	16%	9%	0%	100%
3	X1.3	19	11	12	2	0	44
	Presentase	42%	25%	27%	5%	0%	100%
4	X1.4	13	18	10	1	2	44
	Presentase	30%	41%	23%	2%	5%	100%
5	X1.5	13	19	9	2	1	44
	Presentase	30%	43%	20%	5%	2%	100%
6	X1.6	15	15	10	3	1	44
	Presentase	34%	34%	23%	7%	2%	100%
7	X1.7	16	15	9	2	2	44
	Presentase	36%	34%	20%	5%	5%	100%
8	X1.8	15	16	9	3	1	44
	Presentase	34%	36%	20%	7%	2%	100%
9	X.9	12	17	11	4	0	44
	Presentase	27%	39%	25%	9%	0%	100%
10	X1.10	12	19	10	2	1	44
	Presentase	27%	43%	24%	5%	2%	100%

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Pada tabel deskripsi variabel komunikasi kerja diatas dapat dilihat bahwa pada poin pertanyaan pertama paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kedua paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden 39%. Pada poin pertanyaan ketiga paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 42%. Pada poin pertanyaan keempat paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kelima paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan keenam paling banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 responden atau 34%. Pada poin pertanyaan ketujuh paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 36%. Pada poin pertanyaan kedelapan paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 36%. Pada poin pertanyaan keSmartbilan paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 39%. Pada poin pertanyaan kesepuluh paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 43%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel komunikasi kerja kebanyakan responden setuju pada pertanyaan indikator tersebut.

2. Deskripsi variabel kemampuan kerja

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja

No.	X2	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
1	X2.1	12	20	9	3	0	44
	Presentase	27%	45%	20%	7%	0%	100%
2	X2.2	17	17	7	2	1	44
	Presentase	39%	39%	16%	5%	2%	100%
3	X2.3	15	19	6	4	0	44
	Presentase	34%	43%	15%	9%	0%	100%
4	X2.4	17	18	5	4	0	44
	Presentase	39%	41%	11%	9%	0%	100%
5	X2.5	17	15	7	5	0	44
	Presentase	39%	34%	16%	11%	0%	100%
6	X2.6	18	14	7	4	1	44
	Presentase	41%	32%	16%	9%	2%	100%
7	X2.7	12	18	9	3	2	44
	Presentase	27%	41%	20%	7%	5%	100%
8	X2.8	18	15	5	5	1	44
	Presentase	41%	34%	11%	11%	2%	100%
9	X2.9	14	19	9	1	1	44
	Presentase	32%	43%	20%	2%	2%	100%
10	X2.10	15	17	9	2	1	44
	Presentase	34%	39%	20%	5%	2%	100%

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Pada tabel deskripsi variabel kemampuan kerja diatas dapat dilihat bahwa pada poin pertanyaan pertama paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 20 responden atau 45%. Pada poin pertanyaan kedua paling banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 17 responden 39%. Pada poin pertanyaan ketiga paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 42%. Pada poin pertanyaan keempat paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kelima paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 39%. Pada poin pertanyaan keenam paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 41%.

Pada poin pertanyaan ketujuh paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kedelapan paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan keSmartbilan paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan kesepuluh paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kemampuan kerja kebanyakan responden setuju pada pertanyaan indikator tersebut.

3. Deskripsi variabel motivasi kerja

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No.	Z	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
1	Z1	19	11	11	3	0	44
	Presentase	43%	25%	25%	7%	0%	100%
2	Z2	20	11	10	3	0	44
	Presentase	45%	25%	23%	7%	0%	100%
3	Z3	18	14	8	4	0	44
	Presentase	41%	32%	19%	9%	0%	100%
4	Z4	17	18	5	4	0	44
	Presentase	39%	41%	11%	9%	0%	100%
5	Z5	16	19	6	3	0	44
	Presentase	36%	43%	14%	7%	0%	100%
6	Z6	15	18	8	3	0	44
	Presentase	34%	41%	18%	7%	0%	100%
7	Z7	16	19	5	3	1	44
	Presentase	36%	43%	11%	7%	2%	100%
8	Z8	15	16	7	5	1	44
	Presentase	35%	36%	16%	11%	2%	100%
9	Z9	16	20	5	3	0	44
	Presentase	36%	45%	11%	7%	0%	100%
10	Z10	19	11	11	2	1	44
	Presentase	43%	25%	25%	5%	2%	100%

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Pada tabel deskripsi variabel motivasi kerja diatas dapat dilihat bahwa pada poin pertanyaan pertama paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan kedua paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden 45%. Pada poin

pertanyaan ketiga paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan keempat paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kelima paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 45%. Pada poin pertanyaan keenam paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan ketujuh paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan kedelapan paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 36%. Pada poin pertanyaan keSmartbilan paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 20 responden atau 45%. Pada poin pertanyaan kesepuluh paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja kebanyakan responden setuju pada pertanyaan indikator tersebut.

4. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Y	SS	S	CS	TS	STS	TOTAL
1	Y1	17	18	7	1	1	44
	Presentase	39%	41%	16%	2%	2%	100%
2	Y2	16	16	9	1	2	44
	Presentase	36%	36%	20%	2%	5%	100%
3	Y3	16	18	6	3	1	44
	Presentase	36%	41%	14%	7%	2%	100%
4	Y4	14	18	7	5	0	44
	Presentase	32%	41%	16%	11%	0%	100%
5	Y5	17	17	6	4	0	44
	Presentase	39%	39%	14%	9%	0%	100%
6	Y6	19	12	9	2	2	44
	Presentase	43%	27%	20%	5%	5%	100%
7	Y7	19	14	7	3	1	44
	Presentase	43%	32%	16%	7%	2%	100%
8	Y8	19	14	7	3	1	44
	Presentase	43%	32%	17%	7%	2%	100%

Sumber : Data diolah Penulis, 2024

Pada tabel deskripsi variabel kinerja karyawan diatas dapat dilihat bahwa pada poin pertanyaan pertama paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kedua paling banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 16 responden 36%. Pada poin pertanyaan ketiga paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan keempat paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 41%. Pada poin pertanyaan kelima paling banyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 17 responden atau 39%. Pada poin pertanyaan keenam paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan ketujuh paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Pada poin pertanyaan kedelapan paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 43%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja kebanyakan responden sangat setuju dan setuju pada pertanyaan indikator tersebut.

4.4 Analisa Outer Model

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan alat ukur sebagai pengukur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Berikut hasil uji validitas :

1. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur dengan *loading factor* dari setiap indikator dan *average extracted variance* (AVE) dari setiap variabel. Apabila nilai *loading factor* lebih dari 0,70 maka indikator tersebut dikatakan valid. Namun apabila nilai kurang dari 0,70 maka perlu dihilangkan terlebih dahulu (Hair et al, 2019). Untuk nilai AVE memiliki syarat lebih dari 0,50 (Hair et al, 2019). Berikut nilai hasil nilai *loading factor* dan AVE :

Tabel 4.7 Nilai Loading Factor

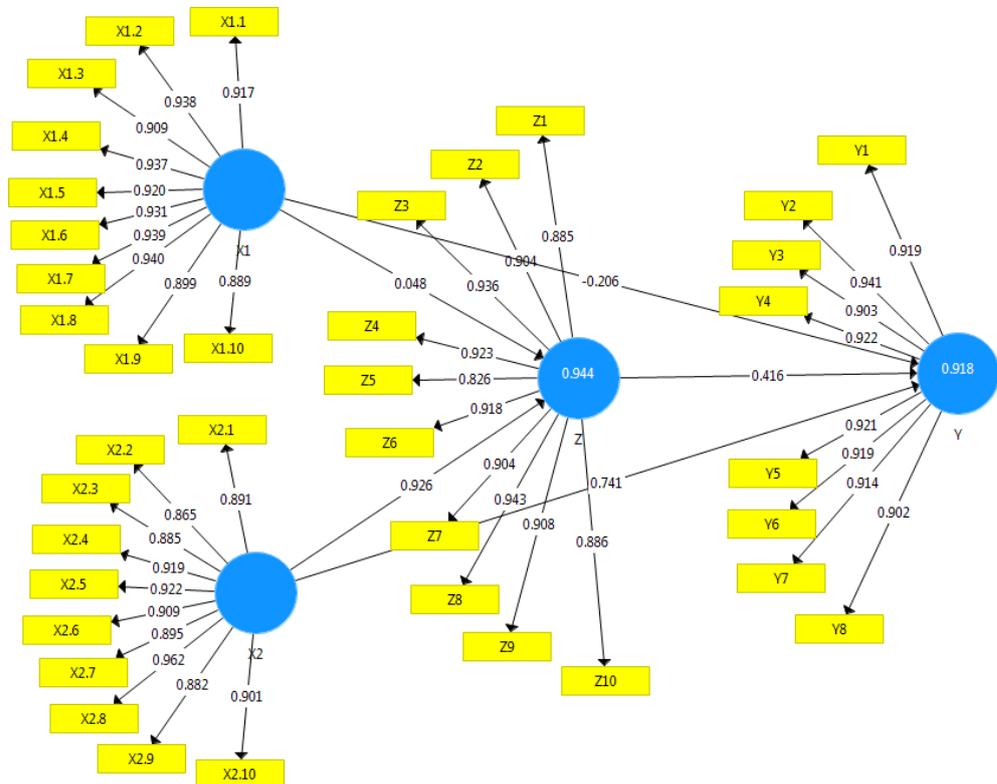
INDIKATOR	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.917			
X1.2	0.938			

X1.3	0.909			
X1.4	0.937			
X1.5	0.920			
X1.6	0.931			
X1.7	0.939			
X1.8	0.940			
X1.9	0.899			
X1.10	0.889			
X2.1		0.891		
X2.2		0.865		
X2.3		0.885		
X2.4		0.919		
X2.5		0.922		
X2.6		0.909		
X2.7		0.895		
X2.8		0.962		
X2.9		0.882		
X2.10		0.901		
Y1			0.919	
Y2			0.941	
Y3			0.903	
Y4			0.922	
Y5			0.921	
Y6			0.919	
Y7			0.914	
Y8			0.902	
Z1				0.885
Z2				0.904
Z3				0.936
Z4				0.923
Z5				0.826
Z6				0.918
Z7				0.904
Z8				0.943
Z9				0.908
Z10				0.886

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Smartua nilai *loading factor* pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity* dengan

pengukuran *loading factor* yang juga bisa dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2 Loading Factor

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Adapun hasil analisis AVE akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 8 Hasil Analisis AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi Kerja	0.850
Kemampuan Kerja	0.816
Kinerja Karyawan	0.842
Motivasi Kerja	0.817
AVE	0,831

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa Smartua variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diukur menggunakan *cross loading* pada masing-masing indikator dan syarat *forrell-larcker*, yaitu persyaratan nilai akar kuadrat AVE lebih dari korelasi antar konstruk. Sedangkan *cross loading* memiliki syarat dimana nilai indikator konstruk yang diukur lebih besar dari pada *loading* ke konstruk lainnya (Hair, 2019). Berikut hasil analisis :

Tabel 4 9 Hasil Nilai Cross Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.917	0.844	0.765	0.797
X1.10	0.889	0.854	0.776	0.836
X1.2	0.938	0.860	0.778	0.820
X1.3	0.909	0.811	0.717	0.772
X1.4	0.937	0.917	0.873	0.896
X1.5	0.920	0.881	0.808	0.842
X1.6	0.931	0.907	0.861	0.899
X1.7	0.939	0.897	0.869	0.899
X1.8	0.940	0.881	0.824	0.870
X1.9	0.899	0.837	0.796	0.851
X2.1	0.855	0.891	0.856	0.857
X2.10	0.860	0.901	0.860	0.814
X2.2	0.858	0.865	0.818	0.831
X2.3	0.788	0.885	0.867	0.837
X2.4	0.848	0.919	0.841	0.861
X2.5	0.857	0.922	0.858	0.894
X2.6	0.831	0.909	0.882	0.896
X2.7	0.817	0.895	0.879	0.887
X2.8	0.919	0.962	0.916	0.943
X2.9	0.853	0.882	0.812	0.848
Y1	0.825	0.889	0.919	0.862
Y2	0.836	0.886	0.941	0.878
Y3	0.818	0.881	0.903	0.838
Y4	0.816	0.870	0.922	0.871
Y5	0.789	0.871	0.921	0.856
Y6	0.792	0.861	0.919	0.870
Y7	0.779	0.860	0.914	0.874
Y8	0.785	0.868	0.902	0.897
Z1	0.781	0.849	0.870	0.885

Z10	0.798	0.868	0.848	0.886
Z2	0.804	0.863	0.807	0.904
Z3	0.892	0.907	0.892	0.936
Z4	0.837	0.901	0.883	0.923
Z5	0.819	0.819	0.824	0.826
Z6	0.814	0.868	0.835	0.918
Z7	0.845	0.880	0.873	0.904
Z8	0.862	0.904	0.855	0.943
Z9	0.875	0.905	0.861	0.908

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* pada setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai *cross loading* variabel lainnya. Dengan demikian indikator tersebut telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan metode *cross loading*.

Untuk selanjutnya berikut adalah hasil pengukuran dari *fornell larcker* :

Tabel 4.10 Hasil Fornell Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0.922			
X2	0.844	0.904		
Y	0.877	0.851	0.918	
Z	0.722	0.871	0.746	0.904

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *fornell larcker* pada tiap variabel memiliki nilai kuadrat AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk, sehingga memenuhi persyaratan *discriminant validity*. Dengan demikian melalui hasil *convergent validity* maupun *discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur kesamaan gejala. Dalam melakukan uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu data dikatakan reliable apabila nilai *composite reliability* > 0,70 dan *cronbach's alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.980	0.983
X2	0.975	0.978
Y	0.973	0.977
Z	0.975	0.978

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,6. Pada variabel X1 atau komunikasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,980, untuk variabel X2 atau kemampuan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,975, untuk variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,973 dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,975. Sedangkan nilai *composite reliability* pada setiap variabel lebih dari 0,7. Pada variabel X1 atau komunikasi kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,983, untuk variabel X2 atau kemampuan kerja memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,978, untuk variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai *composite reliability* sebesar 0,977 dan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *composite reliability* 0,978. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini bersifat reliable, sebab miliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7 pada masing-masing variabelnya.

4.5 Analisis Inner Model

4.5.1 Coefficient Of Determination (R²)

Coefficient of determination atau R-Square dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Berikut hasil uji *coefficient of determination* (R²):

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R Square
Motivasi Kerja	0.944
Kinerja Karyawan	0.918

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa konstruk komunikasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,944. Yang artinya adalah setiap ada perubahan pada variabel konstruk komunikasi kerja dan variabel konstruk kemampuan kerja maka adopsi motivasi kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 94,4%. Juga pada adopsi motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,918 yang artinya adalah setiap ada perubahan pada adopsi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami perubahan sebesar 91,8%.

4.5.2 *Predictive Relevance (Q2)*

Predictive Relevance atau Q2 dilakukan untuk mengetahui kecocokan model. Nilai Q-square dapat dihasilkan menggunakan metode *blindfolding*. Berikut hasil uji Q-square :

Tabel 4 13 Hasil Uji Q-Square

	Q Square
Motivasi Kerja	0.749
Kinerja Karyawan	0.745

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Q-square pada variabel adopsi motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0. Dapat diartikan bahwa model memiliki nilai relevansi prediktif. Tabel tersebut menggambarkan bahwa variabel konstruk komunikasi kerja dan variabel konstruk kemampuan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap adopsi motivasi kerja dengan nilai Q-square sebesar 0,749 dari pada pengaruh terhadap kinerja karyawan yang sebesar 0,745.

4.5.3 *Goodnes of Fit Model (GoF)*

Goodnes of Fit dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan kelayakan sebuah model dalam penelitian. Nilai GoF dibagi menjadi 3 kategori yaitu 0,1 yang dinyatakan sebagai nilai GoF kecil, jika nilainya 0,25 maka dinyatakan sebagai nilai Gof sedang dan jika nilainya 0,38 maka

dinyatakan nilai GoF besar. Berikut hasil uji GoF yang menggunakan nilai AVE dan R-square :

Tabel 4.14 Nilai AVE dan R-square

	AVE	R-Square
Komunikasi Kerja	0.850	
Kemampuan Kerja	0.816	
Motivasi Kerja	0.817	0,944
Kinerja Karyawan	0.842	0,918

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Pada tabel diatas dapat dihitung bahwa nilai rata-rata AVE sebesar 0,831 dan dapat dihitung bahwa nilai rata-rata R-square sebesar 0,931. Maka nilai Gof adalah sebesar :

$$Gof = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

$$Gof = \sqrt{0,931 \times 0,831}$$

$$Gof = 0,879$$

Nilai Gof pada penelitian ini adalah sebesar 0,879 sehingga dapat diartikan bahwa tingkat kesesuaian dan kelayakan pada penelitian ini dinyatakan besar.

4.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesa yang sedang diuji. Uji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistic dan p-value. Dengan syarat nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun nika t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berikut nilai t-statistic dan p-value :

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics	P Values
X1 → Z	0.393	0.695
X2 → Z	8.108	0.000
Z → Y	1.986	0.047
X1 → Y	1.467	0.142
X2 → Y	3.163	0.002

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yaitu sebagai berikut :

H1 : Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$. Sehingga H1 ditolak, dengan demikian variabel konstruk komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap adopsi motivasi kerja pada karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H2 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $9,108 > 1,96$ dan p-value $0,00 < 0,05$. Sehingga H2 diterima, dengan demikian variabel konstruk kemampuan kerja berpengaruh terhadap adopsi motivasi kerja pada karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel adopsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $1,986 > 1,96$ dan p-value $0,047 < 0,05$. Sehingga H3 diterima, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H4 : Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $1,467 < 1,96$ dan p-value $0,142 > 0,05$. Sehingga H4 ditolak, dengan demikian variabel konstruk komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H5 : Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji hipotesis, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistic sebesar $3,163 > 1,96$ dan p-value $0,002 <$

0,05. Sehingga H5 diterima, dengan demikian variabel konstruk kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

4.5.5 Analisis Mediasi

Tabel 4.16 Hasil Analisis Mediasi

	T Statistics	P Values
X1 → Z → Y	0.366	0.714
X2 → Z → Y	1.974	0.041

Sumber : Diolah dengan SMART PLS 3, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji mediasi yaitu sebagai berikut :

H6 : Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji mediasi, variabel konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $0,366 < 1,96$ dan p-value $0,714 > 0,05$. Sehingga H6 ditolak, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan konstruk komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

H7 : Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Dari hasil uji mediasi, variabel konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui adopsi motivasi kerja memiliki nilai t-statistic sebesar $1,974 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$. Sehingga H7 diterima, dengan demikian variabel adopsi motivasi kerja mempengaruhi hubungan konstruk kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra.

4.6 Pembahasan

1. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$ yang diartikan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu Endang dan Lulu (2015). Komunikasi yang terjadi di tempat kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Saat bekerja karyawan kerap memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi kerja nampaknya tidak mempengaruhi motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi kerja yang kuat tidak dipengaruhi oleh komunikasi di tempat kerja, walaupun komunikasi yang terjadi baik maupun buruk.

2. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $9,108 > 1,96$ dan p-value $0,00 < 0,05$ dapat diartikan kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Riky Weli, Misransyah Akos dan Cici Asmawatiy (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan jika karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka memiliki motivasi kerja yang tinggi juga. Sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang rendah maka memiliki motivasi kerja yang rendah.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1,986 > 1,96$ dan p-value $0,047 < 0,05$ dapat diartikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta

Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Abdurrozaq (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berupa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki semangat atau motivasi untuk mempelajari hal baru dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi kinerja yang dapat terlihat dari kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan dan ketepatan waktu.

4. Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $1,467 < 1,96$ dan p-value $0,142 > 0,05$ dapat diartikan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Nurul Hidayah dan Anis Hidayati (2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi kerja dapat membantu perkembangan karyawan dengan menjelaskan beberapa hal yang harus dilaksanakan. Dengan menjelaskan perkembangan kinerja, hal-hal yang harus diperbaiki jika karyawan bekerja dibawah standar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji hipotesis di tabel 4.15 yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar $3,163 > 1,96$ dan p-value $0,002 < 0,05$ dapat diartikan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sabarijal Fikri dan Nova Begawati (2020) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang berbeda. Semakin handal kemampuan karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

6. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji mediasi di tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai t-statistic sebesar $0,366 < 1,96$ dan p-value $0,714 > 0,05$ dimana motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Tidak ada keterkaitan motivasi kerja terhadap pengaruh komunikasi kerja pada kinerja karyawan. Responden hanya berfokus pada menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan, bukan dengan adanya keterlibatan motivasi yang tinggi yang ada pada masing-masing diri karyawan.

7. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra

Pada hasil uji mediasi di tabel 4.16 menunjukkan hasil nilai t-statistic sebesar $1,974 > 1,96$ dan p-value $0,041 < 0,05$ dimana variabel mediasi motivasi kerja mempengaruhi hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Tirta Samudra. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan juga berasal dari motivasi yang timbul dari dalam pribadi. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi juga memiliki motivasi dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka rincian hasil uji hipotesis pada penelitian ini ditunjukkan pada di bawah ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL
Pertama	Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra	Ditolak
Kedua	Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja PT. Anugerah Tirta Samudra	Diterima
Ketiga	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra	Diterima

Keempat	Komunikasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra	Diterima
Kelima	Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra	Diterima
Keenam	Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Komunikasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra	Ditolak
Ketujuh	Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra	Diterima

Sumber : Data diolah Penulis, 2024