**HASIL PENELITIAN**

**Analisi Model Pengukuran**

Pendekatan analisis data penelitian ini bermodal *Partial Least Squares* (PLS) yang berbasis pada Smart PLS versi 4. Pada dasarnya PLS merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang lebih menyeluruh dibandingkan metode-metode sebelumnya. SEM memberikan tingkat analisis yang lebih dalam pada penelitian dengan mengintegrasikan teori dan data, serta dapat mengikuti jalur melalui variabel laten, oleh karena itu SEM biasa digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

**Uji Kelayakan Intrumen ( *Outer Model* )**

Tujuan pengukuran SmartPLS adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan berbagai indikator. Model pengukuran ini tentu saja terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

1. **Uji Validitas**

Uji Validitas kali ini mencakup beberapa aspek pengujian data menggunakan aplikasi Smart-PLS 4 untuk melakukan pengolahan data secara detail mengacu pada referensi dan Batasan-batasan maupun syarat yang dimiliki masing-masing pengujian, hasil olah data yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

1. **Uji Validitas Konvergen**

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner. Tahap ini melakukan proses uji validitas yang mencakup uji validitas konvergen dan skor AVE (***Average Variance Extracted*)**. Uji Validitas Konvergen melakukan pemeriksaan pada bagian *Outer Loading*, sedangkan untuk pemeriksaan skor AVE melalui *Construct Reliability and Validity*.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen ( *Outer Loading* )**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja (Y) | Knowledge Sharing (X3) | Motivasi Perilaku Kerja (X2) | Sumber Daya Manusia (X1) |
| K1 | 0.798 |  |  |  |
| K2 | 0.839 |  |  |  |
| K3 | 0.720 |  |  |  |
| K4 | 0.804 |  |  |  |
| K5 | 0.780 |  |  |  |
| KS1 |  | 0.870 |  |  |
| KS2 |  | 0.878 |  |  |
| KS3 |  | 0.875 |  |  |
| KS4 |  | 0.883 |  |  |
| MPK1 |  |  | 0.749 |  |
| MPK2 |  |  | 0.765 |  |
| MPK3 |  |  | 0.744 |  |
| MPK4 |  |  | 0.811 |  |
| MPK5 |  |  | 0.784 |  |
| SDM1 |  |  |  | 0.742 |
| SDM2 |  |  |  | 0.705 |
| SDM3 |  |  |  | 0.798 |
| SDM4 |  |  |  | 0.779 |
| SDM5 |  |  |  | 0.734 |

Sumber: Olah Data (2024)

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Average Variance Extracted* (AVE) | Keterangan |
| Kinerja (Y) | **0.623** | **Valid** |
| Knowledge Sharing (X3) | **0.769** | **Valid** |
| Motivasi Perilaku Kerja (X2) | **0.594** | **Valid** |
| Sumber Daya Manusia (X1) | **0.566** | **Valid** |

Sumber: Olah Data (2024)

Uji Validitas Konvergen seperti yang telah dijelaskan di dalam Teknik Analisis Data memiliki syarat nilai *Outer Loading* yang diharuskan melebihi nilai kritis yang sudah ditentukan yaitu **>0,7**. Melihat dari Tabel 1 *Outer Loading* berisi nilai dari masing-masing *loading factor*,yang kesemua faktornya berwarna “Hijau” yang menandakan nilainya sudah melebihi syarat yang ditentukan ( **>0,7** ). Kemudian, pada tabel 2 nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap Variabel Laten mengindikasikan melebihi ambang batas yang di tentukan ( **>0,5** ).

Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item peryataan dinyatakan “***Valid Konvergen***”. Serta, Variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dikarenakan nilai AVE melebihi dari 50% varians yang dihasilkan oleh indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh variabel laten.

1. **Uji Validitas Diskriminan**

**Tabel 3. *Discriminant Validity – Cross Loadings***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kinerja (Y)** | **Knowledge Sharing (X3)** | **Motivasi Perilaku Kerja (X2)** | **Sumber Daya Manusia (X1)** |
| **K1** | **0.798** | 0.699 | 0.757 | 0.636 |
| **K2** | **0.839** | 0.779 | 0.828 | 0.696 |
| **K3** | **0.720** | 0.612 | 0.670 | 0.584 |
| **K4** | **0.804** | 0.792 | 0.801 | 0.721 |
| **K5** | **0.780** | 0.721 | 0.757 | 0.647 |
| **KS1** | 0.765 | **0.870** | 0.800 | 0.695 |
| **KS2** | 0.830 | **0.878** | 0.848 | 0.689 |
| **KS3** | 0.815 | **0.875** | 0.852 | 0.723 |
| **KS4** | 0.802 | **0.883** | 0.836 | 0.711 |
| **MPK1** | 0.718 | 0.735 | **0.749** | 0.681 |
| **MPK2** | 0.750 | 0.737 | **0.765** | 0.656 |
| **MPK3** | 0.739 | 0.707 | **0.744** | 0.662 |
| **MPK4** | 0.778 | 0.714 | **0.811** | 0.672 |
| **MPK5** | 0.766 | 0.775 | **0.784** | 0.677 |
| **SDM1** | 0.652 | 0.614 | 0.652 | **0.742** |
| **SDM2** | 0.579 | 0.534 | 0.602 | **0.705** |
| **SDM3** | 0.665 | 0.620 | 0.684 | **0.798** |
| **SDM4** | 0.622 | 0.609 | 0.677 | **0.779** |
| **SDM5** | 0.618 | 0.642 | 0.648 | **0.734** |

Sumber : Olah Data (2024)

Uji Validitas Diskriminan kali ini menggunakan parameter atau kriteria *Cross Loadings* untuk melakukan proses Pengujian data, Uji Validitas Diskriminan mensyaratkan nilai *Cross Loadings* atau loadings konstruknya lebih besar dari *Cross Loading*-nya. Jika dilihat dari Tabel 3 , Nilai-nilai *Cross Loadings*  tiap-tiap konstruk > dari nilai *Cross Loading*-nya. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap “**Valid Diskriminan*”***.

1. **Uji Reliabilitas**

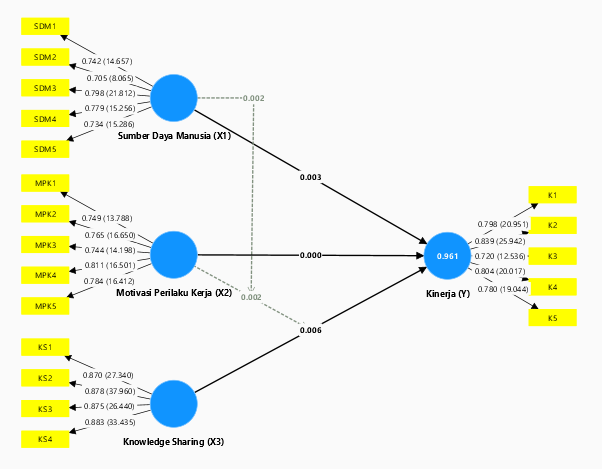
**Tabel 4. *Construct Reliability and Validity***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho\_c) |
| Kinerja (Y) | 0.848 | 0.892 |
| Knowledge Sharing (X3) | 0.900 | 0.930 |
| Motivasi Perilaku Kerja (X2) | 0.829 | 0.880 |
| Sumber Daya Manusia (X1) | 0.808 | 0.867 |

Pengujian Reliabilitas memiliki tes yang biasanya terdiri dari 2 (dua) aspek penting dengan masing-masing dilengkapi syarat nlai krusial yang harus dipenuhi , yaitu : *Cronbach’s Alpha* ( **>0,6** ), dan *Composite Reliability* ( **>0,7** ). Pada Tabel berikut bisa di pastikan bahwa masing-masing njilai dari variabel telah melebihi syarat nilai krusial yang ditetapkan, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa semua data telah reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

**Model Struktural ( *Inner Model* )**

Setelah melakukan Uji Kelayakan Instrumen ( *Outer Model* ) dan melihat dari hasil uji kelayakan diatas dapat dipastikan bahwa semua variabel telah lolos uji tahap pertama. Selanjutnya, Peneliti akan melakukan tahap kedua yaitu Uji Model Struktural ( *Inner Model* ) yang dimana tahap kedua ini melakukan proses pengujian untuk melihat hubungan antar variabel laten, sepertiyang ditunjukkan oleh gambar dibawah berikut ini :



**Gambar 1. Analisis Model Struktural ( *Inner Model* )**

Sumber : Olah Data (2024)

1. **Nilai Koefisien Beta**

Koefisien Beta (β) Merupakan Parameter yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent), Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua (2) variabel. Nilai Koefisien Beta bisa kita lihat pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Nilai Koefisien Beta ( β )**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Orginal Sampel ( O ) | Hubungan |
| Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y) | **0.194** | **Positif** |
| Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y) | **1.259** | **Positif** |
| Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y) | **0.102** | **Positif** |
| Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y) | **0.044** | **Positif** |

Sumber : Olah Data (2024)

Dari data yang sudah didapatkan terdapat dua indikasi dalam penelitian kali ini, semua nilai menunjukkan Nilai Positif yang memperlihatkan Hubungan Positif yang jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat juga meningkat.

1. **Uji T**

Uji T merupakan proses pengujian data untuk mengetahui atau menguji signifikansi Koefisien Beta secara statistik. Nilai T-statistik merupakan rasio antara Koefisien Beta dan Standar Error-nya, Nilai Kritis dari T-Statistik ini adalah 1,96 dengan p-values ( <0,05 ) setelah nilai tersebut terpenuhi maka koefisien beta menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil Uji T bisa kita lihat dari Tabel dibawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji-T**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | T statistics (|O/STDEV|) | P values | Signifikan (Sig) |
| Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y) | **2.568** | **0.006** | **Signifikan** |
| Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y) | **14.827** | **0.000** | **Signifikan** |
| Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y) | **2.809** | **0.003** | **Signifikan** |
| Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y) | **2.926** | **0.002** | **Signifikan** |

Sumber : Olah Data (2024)

Masing – masing Hubungan Variabel menunjukkan nilai T-statistik yang lebih tinggi dari nilai krusial yaitu 1,96 serta diikuti dengan nilai p-values yang menunjukkan <0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Beta dari hasil Uji T **Signifikan (Sig)**.

1. **Nilai Koefisien Determinasi ( R2 )**

Besarnya *coefficient determination* (*R-square*) digunakan untuk mengukur proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, nilai R2 berkisar antara 0 dan 1. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

**Tabel 7. Hasil Uji R-square ( R2 )**

|  |  |
| --- | --- |
|  | R-Square |
| Kinerja (Y) | 0.961 |

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan Hasil uji R-square ( R2 ) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja (Y) menunjukkan nilai R2 > 0 , maka dari sini dapat kita simpulkan bahwa variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independent. Nilai R2 pada Kinerja (Y) adalah sebesar 0,961 atau dapat dikatakan sebesar 96,1%, yang dapat diartikan pengaruh variabel independen yaitu Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Perilaku Kerja (X2), dan Knowledge Sharing (X3) dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 96,1% termasuk dalam Kategori Baik, serta sisanya sebesar 3,9% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang sedang dibahas oleh penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

Sesuai dengan olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS v4, telah didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis yang telah di deskripsikan pada penelitian ini. Uji Hipotesis yang akan dilakukan melihat hasil pada Koefisien Jalur, *T-statistics*, dan juga *P-values* yang didapatkan dari Calculate yang dilakukan oleh SmartPLS dengan teknik *Bootstrapping.* Hasil Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila *P-values* < 0,05, Hasil Uji Hipotesis Pengaruhu Langsung adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Hipotesis | Koefisien Jalur | T-values | P-values | Kesimpulan |
| H1 | **Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja (Y)** | **0.102** | **2.809** | **0.003** | **Diterima** |
| H2 | **Motivasi Perilaku Kerja (X2) -> Kinerja (Y)** | **1.259** | **14.827** | **0.000** | **Diterima** |
| H3 | **Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)** | **0.194** | **2.568** | **0.006** | **Diterima** |
| H4 | **Sumber Daya Manusia (X1) x Motivasi Perilaku Kerja (X2) x Knowledge Sharing (X3) -> Kinerja (Y)** | **0.044** | **2.926** | **0.002** | **Diterima** |

Sumber : Olah Data (2024)

1. Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja (H1)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja sebesar 0.102 dimana T-values sebesar 2.809 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,003 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Sumber Daya Manusia berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja.

1. Motivasi Perilaku Kerja terhadap Kinerja (H2)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Motivasi Perilaku Kerja terhadap Kinerja sebesar 1.259 dimana T-values sebesar 14.827 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,000 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Perilaku Kerja mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Motivasi Perilaku Kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja.

1. Knowledge Sharing terhadap Kinerja (H3)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Knowledge Sharing terhadap Kinerja sebesar 0,194 dimana T-values sebesar 2.568 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,006 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan Knowledge Sharing mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Knowledge Sharing berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja.

1. Sumber Daya Manusia x Motivasi Perilaku Kerja x Knowledge Sharing terhadap Kinerja (H4)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 8 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Sumber Daya Manusia x Motivasi Perilaku Kerja x Knowledge Sharing terhadap Kinerja sebesar 0,044 dimana T-values sebesar 2.926 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0,002 < Tingkat Sig (< 0,05), dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia x Motivasi Perilaku Kerja x Knowledge Sharing mempengaruhi Kinerja, yang dinyatakan dengan Sumber Daya Manusia x Motivasi Perilaku Kerja x Knowledge Sharing berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap Kinerja.