Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut digunakan karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara statistik guna menguji hipotesis. Lalu penelitian lain menjelaskan Analisis data kuantitatif adalah proses mengolah data berupa angka untuk menghasilkan informasi yang bermakna (syafrinafdina, 2025).

Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dinilai tepat digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan labor turnover sebagai variabel mediasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, hubungan sebab akibat yang dianalisis meliputi pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), pengaruh Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z), pengaruh Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y), serta pengaruh tidak langsung Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Labor Turnover (Z). Menurut Sekaran dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Bougie (2019), penelitian kausal digunakan ketika peneliti ingin menguji apakah suatu variabel dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain dalam suatu model penelitian.

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini tidak hanya berfokus pada penggambaran kondisi responden, tetapi juga diarahkan untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten, baik hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi (Hair et al., 2021).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Naga Mas Tembilahan yang beralamat di Jl. K.H. Dewantara, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Lokasi ini dipilih karena CV Naga Mas Tembilahan merupakan objek yang sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan labor turnover karyawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu mulai dari bulan Oktober sampai dengan Januari. Tahapan kegiatan penelitian meliputi observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penyusunan hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi hanya 30 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan CV Naga Mas Tembilahan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus (total sampling)**.** Dalam teknik ini, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian karena jumlah populasi di bawah 100 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2021**)** yang menyatakan bahwa teknik sensus cocok digunakan bila jumlah populasi kecil, karena dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara menyeluruh tanpa perlu melakukan estimasi statistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

1.4 Pengumpulan Data

1.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Penggunaan kedua jenis data tersebut bertujuan agar data penelitian tidak hanya diperoleh dari jawaban responden, tetapi juga didukung oleh dokumen dan literatur yang relevan.

1. Data Primer, Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang mengukur persepsi karyawan terkait kompensasi, labor turnover, dan kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga dianggap lebih akurat dan relevan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data ini berbentuk numerik sehingga dapat dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui hubungan antarvariabel, yaitu hubungan antara kompensasi, labor turnover, dan kepuasan kerja karyawan pada CV Naga Mas Tembilahan.
2. Data Sekunder, diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti laporan HR, catatan kehadiran, dan rekam jejak kinerja karyawan. Menurut (Arikunto, 2022), data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau dokumen yang sudah tersedia, yang berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat analisis data primer. Data sekunder ini memberikan konteks tambahan dan membantu memahami kondisi nyata di CV. Naga Mas Tembilahan.

1.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yang membutuhkan data yang jelas, spesifik, dan mendalam. Menurut Sugiyono **(**2021**)**, teknik pengumpulan data dapat diperoleh melalui observasi**,** wawancara**,** dokumentasi**,** dan triangulasi**.** Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: wawancara**,** kuesioner**,** dokumentasi**,** dan studi pustaka.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono **(**2021**)**, wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancarai (*interviewee*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

`Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada karyawan CV**.** Naga Mas Tembilahan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono **(**2021**)**, angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kuesioner ini disusun dengan menggunakan Skala Likert agar memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan. Menurut

Sugiyono **(**2021**)**, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Jawaban Responden

No	Jawaban	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono **(**2021**),** dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dan dapat berbentuk gambar, foto, atau dokumen lainnya. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dari metode wawancara dan kuesioner, untuk memperkuat bukti hasil penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi data jumlah karyawan, struktur jabatan, foto kegiatan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan kondisi CV Naga Mas Tembilahan. Dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari teori dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, labor turnover, kepuasan kerja, serta metode SEM-PLS. Studi pustaka digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung penyusunan instrumen penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2019), studi pustaka penting dilakukan untuk membangun dasar konseptual dan menemukan celah penelitian yang relevan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

1.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan metode SEM-PLS menggunakan software SmartPLS.

SEM-PLS digunakan karena penelitian ini memiliki variabel laten yang diukur melalui beberapa indikator dan menguji hubungan langsung serta tidak langsung. Hair et al. (2021) menyatakan bahwa PLS-SEM merupakan metode analisis berbasis varians yang berorientasi pada prediksi dan mampu menguji model penelitian yang melibatkan konstruk laten serta hubungan mediasi. (Hamid & Anwar, 2019) juga menjelaskan bahwa SmartPLS dapat digunakan untuk menganalisis model struktural berbasis varians dalam riset bisnis dan manajemen.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X), Labor Turnover (Z), dan Kepuasan Kerja (Y). Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai frekuensi, persentase, dan rata-rata jawaban responden. Menurut Sugiyono (2021), analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum di luar data penelitian. Kategori penilaian jawaban responden ditentukan berdasarkan nilai interval. Rumus interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

Interval = (Skor Tertinggi - Skor Terendah) / Jumlah Kategori

Interval = (5 - 1) / 5 = 0,80

Berdasarkan perhitungan tersebut, kategori interpretasi jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Kategori Interpretasi Nilai Rata-Rata

No	Interval Rata-Rata	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi
5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Pada variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja, semakin tinggi nilai rata-rata menunjukkan persepsi responden yang semakin baik. Sebaliknya, pada variabel Labor Turnover, semakin tinggi nilai rata-rata menunjukkan semakin tinggi tingkat pergantian tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar, tingkat pergantian tenaga kerja, frekuensi penggantian karyawan, serta rendahnya stabilitas tenaga kerja.

3.5.2 Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS

Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. SEM-PLS merupakan metode statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten yang diukur melalui indikator. Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa PLS-SEM sesuai digunakan untuk penelitian yang berorientasi pada prediksi, model yang melibatkan beberapa konstruk, serta hubungan langsung dan tidak langsung. Selain itu, PLS-SEM relatif lebih fleksibel terhadap ukuran sampel dibandingkan covariance-based SEM, meskipun hasilnya tetap harus diinterpretasikan secara hati-hati sesuai karakteristik data penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Model penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Kompensasi (X), Labor Turnover (Z), dan Kepuasan Kerja (Y). Kompensasi berperan sebagai variabel eksogen, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel endogen utama, sedangkan Labor Turnover berperan sebagai variabel mediasi. Model struktural penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi (X) -> Labor Turnover (Z)

Labor Turnover (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)

Kompensasi (X) -> Labor Turnover (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)

Adapun persamaan model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Z = beta1X + e1

Y = beta2X + beta3Z + e2

X adalah Kompensasi, Z adalah Labor Turnover, Y adalah Kepuasan Kerja, beta adalah koefisien jalur, dan e adalah error atau residual. Tahapan analisis SEM-PLS dilakukan melalui pengujian model pengukuran atau outer model, pengujian model struktural atau inner model, dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping (Sholihin & Ratmono, 2021).

3.5.3 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran atau outer model dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Outer model menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, seluruh variabel menggunakan model pengukuran reflektif,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

karena indikator dianggap sebagai cerminan dari variabel laten. Jika variabel laten mengalami perubahan, maka indikator-indikatornya juga akan berubah searah dengan konstruk yang diukur.

3.5.3.1 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu menjelaskan variabel latennya. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2021), indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai outer loading minimal 0,70. Namun, indikator dengan nilai outer loading antara 0,50 sampai 0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila nilai AVE dan reliabilitas konstruk telah memenuhi kriteria. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 3.3 Kriteria Validitas Konvergen

Ukuran	Kriteria	Keterangan
Outer Loading	> = 0,70	Indikator dinyatakan baik
Outer Loading	0,50 - 0,70	Dapat dipertimbangkan jika AVE dan reliabilitas memenuhi syarat
Average Variance Extracted (AVE)	> = 0,50	Konstruk memenuhi validitas konvergen

3.5.3.2 Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan melalui cross loading, Fornell-Larcker Criterion, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Menurut Hair et al. (2021), validitas diskriminan terpenuhi apabila indikator memiliki loading tertinggi pada

konstruk yang diukurnya, akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antarkonstruk, serta nilai HTMT berada di bawah batas yang disarankan.

Tabel 3.4 Kriteria Validitas Diskriminan

Ukuran	Kriteria
Cross Loading	Nilai loading indikator pada konstruknya harus lebih tinggi daripada loading terhadap konstruk lain
Fornell-Larcker Criterion	Akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antarkonstruk
HTMT	< 0,90

3.5.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi indikator dalam mengukur variabel penelitian. Reliabilitas konstruk dalam SmartPLS dapat dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan rho_A. Hair et al. (2021) menjelaskan bahwa konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai reliabilitas lebih besar dari 0,70. Nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria menunjukkan bahwa indikator dalam suatu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Konstruk

Ukuran	Kriteria
Cronbach's Alpha	>= 0,70
Composite Reliability	>= 0,70
rho_A	>= 0,70

3.5.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah menguji model struktural atau inner model. Inner model digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian. Pengujian inner model meliputi uji collinearity, R-Square, F-Square, Q-Square, dan path coefficient. (Hair et al., 2019) menjelaskan bahwa pelaporan hasil PLS-SEM perlu dilakukan secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sistematis mulai dari evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, hingga pengujian signifikansi hubungan antarvariabel.

3.5.4.1 Uji Collinearity

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel prediktor dalam model struktural. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu kestabilan estimasi koefisien jalur. Dalam SmartPLS, uji collinearity dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF kurang dari 5,00 (Hair et al., 2021).

3.5.4.2 Uji R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel endogen. Dalam penelitian ini, nilai R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar Kompensasi mampu menjelaskan Labor Turnover, serta seberapa besar Kompensasi dan Labor Turnover mampu menjelaskan Kepuasan Kerja. Hair et al. (2021) mengklasifikasikan nilai R-Square sebesar 0,75 sebagai kuat, 0,50 sebagai sedang, dan 0,25 sebagai lemah.

3.5.4.3 Uji F-Square

Nilai F-Square digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji ini membantu peneliti menilai kontribusi relatif setiap variabel dalam model penelitian. Menurut Hair et al. (2021), nilai F-Square sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3.5.4.4 Uji Q-Square

Nilai Q-Square digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model. Model dikatakan memiliki predictive relevance apabila nilai Q-Square lebih besar dari 0. Jika nilai Q-Square kurang dari atau sama dengan 0, maka model dinyatakan kurang memiliki kemampuan prediktif terhadap konstruk endogen (Hair et al., 2021).

3.5.4.5 Path Coefficient

Path coefficient digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antarvariabel. Nilai path coefficient yang positif menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel bersifat berlawanan arah. Besarnya nilai path coefficient menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Bootstrapping merupakan teknik resampling yang digunakan untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value sehingga signifikansi hubungan antarvariabel dapat diketahui. Menurut Hair et al. (2021), pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ukuran	Kriteria	Keterangan
T-Statistic	> 1,96	Pengaruh signifikan pada tingkat 5%
P-Value	< 0,05	Hipotesis diterima
Path Coefficient	Positif/Negatif	Menunjukkan arah hubungan antarvariabel

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hubungan Variabel	Jenis Pengaruh
H1	Kompensasi -> Kepuasan Kerja	Pengaruh langsung
H2	Kompensasi -> Labor Turnover	Pengaruh langsung
H3	Labor Turnover -> Kepuasan Kerja	Pengaruh langsung
H4	Kompensasi -> Labor Turnover -> Kepuasan Kerja	Pengaruh tidak langsung/mediasi

3.5.6 Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah Labor Turnover mampu menjadi variabel perantara dalam hubungan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dalam SmartPLS, pengujian mediasi dilakukan melalui nilai specific indirect effect pada hasil bootstrapping. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai p-value pada hubungan tidak langsung lebih kecil dari 0,05 (Sholihin & Ratmono, 2021).

Jenis mediasi dapat ditentukan dengan membandingkan signifikansi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Jika pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tetap signifikan, maka terjamelalui parsial. Jika pengaruh tidak langsung signifikan tetapi pengaruh langsung menjadi tidak signifikan, maka terjamelalui penuh. Sebaliknya, jika pengaruh tidak langsung tidak signifikan, maka Labor Turnover tidak terbukti sebagai variabel mediasi.

Tabel 3.8 Kriteria Pengujian Mediasi

Kondisi	Keterangan
Pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tetap signifikan	Mediasi parsial
Pengaruh tidak langsung signifikan dan pengaruh langsung tidak signifikan	Mediasi penuh
Pengaruh tidak langsung tidak signifikan	Tidak terjamelalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3.8 Kriteria Penilaian SEM-PLS

Untuk memudahkan proses analisis data, kriteria penilaian dalam SEM-PLS yang digunakan dalam penelitian ini dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3.9 Ringkasan Kriteria Penilaian SEM-PLS

Tahap Pengujian	Ukuran	Kriteria
Validitas Konvergen	Outer Loading	>= 0,70
Validitas Konvergen	AVE	>= 0,50
Validitas Diskriminan	Cross Loading	Loading indikator pada konstruknya paling tinggi
Validitas Diskriminan	Fornell-Larcker	Akar AVE lebih besar dari korelasi antarkonstruk
Validitas Diskriminan	HTMT	< 0,90
Reliabilitas	Cronbach's Alpha	>= 0,70
Reliabilitas	Composite Reliability	>= 0,70
Reliabilitas	rho_A	>= 0,70
Collinearity	VIF	< 5,00
Koefisien Determinasi	R-Square	0,75 kuat; 0,50 sedang; 0,25 lemah
Effect Size	F-Square	0,02 kecil; 0,15 sedang; 0,35 besar
Predictive Relevance	Q-Square	> 0
Uji Hipotesis	T-Statistic	> 1,96
Uji Hipotesis	P-Value	< 0,05

3.9 Penarikan Kesimpulan Analisis

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah seluruh tahapan analisis data selesai. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan gambaran tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, hasil analisis SEM-PLS digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian berdasarkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value.

Apabila nilai path coefficient bernilai positif dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan positif dan signifikan. Apabila nilai path coefficient bernilai negatif dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

antarvariabel dinyatakan negatif dan signifikan. Namun, apabila p-value lebih besar dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak signifikan.

Hasil pengujian mediasi digunakan untuk mengetahui apakah Labor Turnover mampu menjelaskan hubungan tidak langsung antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, penggunaan SmartPLS dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil analisis yang sistematis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja karyawan CV Naga Mas Tembilahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Singkat CV Naga Mas Tembilahan

CV Naga Mas Tembilahan merupakan salah satu perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Perusahaan ini berlokasi di Jl. K.H. Dewantara, Kelurahan Tembilahan Kota, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV Naga Mas Tembilahan karena perusahaan memiliki struktur tenaga kerja yang beragam, mulai dari bagian manajemen, administrasi, keuangan, penjualan, pergudangan, hingga distribusi. Kondisi tersebut dianggap relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

CV Naga Mas Tembilahan dalam kegiatan operasionalnya membutuhkan peran sumber daya manusia yang cukup penting. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing, baik dalam pelayanan administrasi, pengelolaan keuangan, pemeriksaan faktur, aktivitas penjualan, pengelolaan gudang, maupun distribusi barang. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena berkaitan langsung dengan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

4.1.2 Struktur Jabatan dan Jumlah Karyawan CV Naga Mas Tembilahan

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan CV Naga Mas Tembilahan adalah sebanyak 30 orang. Karyawan tersebut menempati beberapa

jabatan, yaitu manajer, bendahara keuangan, kasir, pemeriksa faktur, admin, salesman, kepala gudang, asisten gudang, helper gudang, dan driver. Data ini menunjukkan bahwa CV Naga Mas memiliki pembagian kerja yang cukup jelas sesuai kebutuhan operasional perusahaan.

Tabel 4.1 Daftar Karyawan PT Nagamas

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Bendahara Keuangan	1
3	Kasir	1
4	Pemeriksa Faktur	1
5	Admin	5
6	Salesman	8
7	Kepala Gudang	1
8	Asisten Gudang	1
9	Helper Gudang	8
10	Driver	3
Total		**30**

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, jabatan dengan jumlah karyawan terbanyak adalah salesman dan helper gudang, masing-masing sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas operasional CV Naga Mas Tembilahan lebih banyak didukung oleh kegiatan penjualan dan pergudangan. Sementara itu, jabatan manajer, bendahara keuangan, kasir, pemeriksa faktur, kepala gudang, dan asisten gudang masing-masing diisi oleh 1 orang karyawan. Pembagian jabatan ini memperlihatkan bahwa setiap posisi memiliki peran yang saling berkaitan dalam mendukung kelancaran kegiatan perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *total sampling*, yaitu seluruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh karyawan CV Naga Mas Tembilahan menjadi responden dalam penelitian ini. Gambaran umum responden diperlukan untuk memberikan informasi awal mengenai karakteristik karyawan yang terlibat dalam penelitian.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, responden penelitian terdiri dari berbagai posisi kerja yang terdapat di CV Naga Mas Tembilahan. Keberagaman jabatan ini menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh dari karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Kondisi tersebut penting karena persepsi terhadap kompensasi dan kepuasan kerja dapat berbeda antara karyawan bagian administrasi, keuangan, penjualan, gudang, dan distribusi.

Tabel 4.2 Jabatan Responden

No	Jabatan Responden	Jumlah	Persentase
1	Manajer	1	3,33%
2	Bendahara Keuangan	1	3,33%
3	Kasir	1	3,33%
4	Pemeriksa Faktur	1	3,33%
5	Admin	5	16,67%
6	Salesman	8	26,67%
7	Kepala Gudang	1	3,33%
8	Asisten Gudang	1	3,33%
9	Helper Gudang	8	26,67%
10	Driver	3	10,00%
Total		**30**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut, responden terbanyak berasal dari jabatan salesman dan helper gudang, masing-masing sebanyak 8 orang atau 26,67%. Selanjutnya, responden dari jabatan admin berjumlah 5 orang atau 16,67%, driver sebanyak 3 orang atau 10,00%, sedangkan jabatan lainnya masing-masing berjumlah 1 orang atau 3,33%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden

berada pada bagian operasional perusahaan, khususnya bagian penjualan dan gudang.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling atau PLS-SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Metode ini digunakan karena penelitian menguji hubungan antarvariabel laten, yaitu Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja. Model penelitian juga memuat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi. Tahapan analisis dilakukan melalui dua bagian utama. Pertama, evaluasi model pengukuran atau outer model untuk menilai kelayakan indikator dalam mengukur masing-masing variabel. Kedua, evaluasi model struktural atau inner model untuk menilai pengaruh antarvariabel, nilai kemampuan penjelasan model, serta hasil pengujian hipotesis.

Pada model ini, Kompensasi berperan sebagai variabel independen atau X. Labor Turnover berperan sebagai variabel mediasi atau Z. Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel dependen atau Y. Masing-masing variabel diukur dengan empat indikator sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

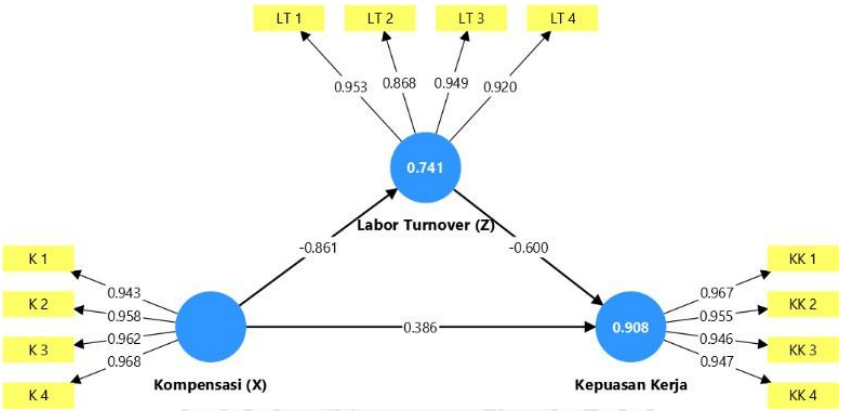
Tabel 4.1 Keterangan Indikator Penelitian

Variabel	Kode	Indikator
Kompensasi (X)	K1	Upah dan gaji
Kompensasi (X)	K2	Insentif
Kompensasi (X)	K3	Tunjangan
Kompensasi (X)	K4	Fasilitas
Labor Turnover (Z)	LT1	Jumlah karyawan yang keluar
Labor Turnover (Z)	LT2	Tingkat pergantian tenaga kerja
Labor Turnover (Z)	LT3	Frekuensi penggantian tenaga kerja
Labor Turnover (Z)	LT4	Stabilitas tenaga kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Kepuasan Kerja (Y)	KK1	Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan Kerja (Y)	KK2	Promosi
Kepuasan Kerja (Y)	KK3	Rekan kerja
Kepuasan Kerja (Y)	KK4	Kondisi kerja

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).



Gambar 4.1 Model PLS Algorithm

Gambar 4.1 memperlihatkan hasil PLS Algorithm. Pada gambar tersebut terdapat tiga informasi utama. Pertama, nilai outer loading yang menunjukkan kekuatan indikator dalam membentuk variabel laten. Kedua, nilai koefisien jalur yang menunjukkan arah dan besar pengaruh antarvariabel. Ketiga, nilai R-square pada variabel endogen yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel Labor Turnover dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan model PLS Algorithm, hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,386. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh positif. Hubungan Kompensasi terhadap Labor Turnover memiliki koefisien sebesar -0,861. Nilai ini menunjukkan arah pengaruh negatif. Hubungan Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar -0,600. Nilai ini juga menunjukkan arah pengaruh negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian. Pengujian outer model dalam penelitian ini meliputi uji convergent validity berdasarkan outer loading, uji reliabilitas konstruk, uji Average Variance Extracted atau AVE, dan uji discriminant validity berdasarkan HTMT. Apabila indikator dan konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran, analisis dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural.

4.3.2.1 Uji Convergent Validity Berdasarkan Outer Loading

Uji convergent validity digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang diukurnya. Dalam SmartPLS, pengujian ini dilihat melalui nilai outer loading. Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila nilai outer loading lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai outer loading, semakin kuat indikator tersebut dalam menjelaskan variabel laten.

Tabel 4.2 Hasil Uji Outer Loading

Indikator	Variabel	Outer Loading	Keterangan
K1	Kompensasi (X)	0,943	Valid
K2	Kompensasi (X)	0,958	Valid
K3	Kompensasi (X)	0,962	Valid
K4	Kompensasi (X)	0,968	Valid
LT1	Labor Turnover (Z)	0,953	Valid
LT2	Labor Turnover (Z)	0,868	Valid
LT3	Labor Turnover (Z)	0,949	Valid
LT4	Labor Turnover (Z)	0,920	Valid
KK1	Kepuasan Kerja (Y)	0,967	Valid
KK2	Kepuasan Kerja (Y)	0,955	Valid
KK3	Kepuasan Kerja (Y)	0,946	Valid
KK4	Kepuasan Kerja (Y)	0,947	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan Tabel 4.2, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Pada variabel Kompensasi, nilai outer loading berada pada rentang 0,943 sampai 0,968. Hal ini menunjukkan bahwa indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas memiliki kemampuan yang kuat dalam mengukur variabel Kompensasi. Pada variabel Labor Turnover, nilai outer loading berada pada rentang 0,868 sampai 0,953. Indikator LT2 memiliki nilai terendah, yaitu 0,868, tetapi nilai tersebut tetap berada di atas batas 0,70. Artinya, seluruh indikator Labor Turnover tetap layak digunakan dalam model penelitian. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai outer loading berada pada rentang 0,946 sampai 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja memiliki keterkaitan kuat dengan variabel Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid secara konvergen. Tidak ada indikator yang perlu dihapus karena seluruh nilai outer loading telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur setiap variabel. Reliabilitas konstruk dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Nilai rho_A juga digunakan sebagai penguat untuk melihat konsistensi konstruk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,967	0,967	0,976	Reliabel
Kompensasi (X)	0,970	0,971	0,978	Reliabel
Labor Turnover (Z)	0,942	0,944	0,958	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.3, nilai Cronbach's Alpha Kepuasan Kerja sebesar 0,967, Kompensasi sebesar 0,970, dan Labor Turnover sebesar 0,942. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Artinya, setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Nilai Composite Reliability juga menunjukkan hasil yang baik. Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,976, Kompensasi memiliki nilai 0,978, dan Labor Turnover memiliki nilai 0,958. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, indikator dalam setiap variabel mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten.

4.3.2.3 Uji Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted atau AVE digunakan untuk mengetahui besarnya varian indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruknya. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen pada tingkat variabel apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan sebagian besar varian indikator yang membentuknya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,910	Valid
Kompensasi (X)	0,917	Valid
Labor Turnover (Z)	0,853	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.4, nilai AVE Kepuasan Kerja sebesar 0,910, Kompensasi sebesar 0,917, dan Labor Turnover sebesar 0,853. Seluruh nilai AVE

lebih besar dari 0,50. Artinya, setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varian indikatornya. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi validitas konvergen pada tingkat variabel.

4.3.2.4 Uji Discriminant Validity Berdasarkan HTMT

Uji discriminant validity dilakukan untuk mengetahui apakah setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, discriminant validity dilihat melalui nilai Heterotrait-Monotrait Ratio atau HTMT. Nilai HTMT digunakan untuk menilai tingkat kedekatan antar konstruk laten. Secara umum, nilai HTMT di bawah 0,90 menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi secara konservatif. Pada konstruk yang secara konsep memiliki hubungan dekat, batas 0,95 sering digunakan sebagai batas toleransi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Discriminant Validity HTMT

Hubungan Konstruk	Nilai HTMT
Kompensasi (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0,931
Labor Turnover (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y)	0,976
Labor Turnover (Z) dengan Kompensasi (X)	0,900

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.5, nilai HTMT antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,931. Nilai ini berada di atas batas konservatif 0,90, tetapi masih berada di bawah batas toleransi 0,95. Artinya, hubungan kedua konstruk tergolong sangat kuat. Kondisi ini dapat dijelaskan karena kompensasi yang diterima karyawan berkaitan langsung dengan penilaian karyawan terhadap penghargaan, keadilan, dan kepuasan kerja.

Nilai HTMT antara Labor Turnover dan Kepuasan Kerja sebesar 0,976. Nilai ini melebihi batas 0,95, sehingga validitas diskriminan pada hubungan kedua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

konstruk tersebut belum sepenuhnya ideal. Hasil ini menunjukkan bahwa Labor Turnover dan Kepuasan Kerja memiliki kedekatan empiris yang sangat tinggi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena rendahnya kepuasan kerja sering berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, labor turnover yang tinggi juga dapat mencerminkan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Nilai HTMT antara Labor Turnover dan Kompensasi sebesar 0,900. Nilai ini berada tepat pada batas 0,90. Dengan demikian, hubungan kedua konstruk masih dapat diterima pada batas minimum, tetapi tetap perlu ditafsirkan secara hati-hati. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Labor Turnover memiliki hubungan yang kuat, karena kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Perilaku individu dalam menentukan pilihan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang membentuk keputusan seseorang terhadap suatu objek tertentu (Aprilian, 2016). Secara keseluruhan, hasil HTMT menunjukkan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini belum sepenuhnya kuat pada seluruh hubungan antar konstruk.

Dengan demikian, hasil HTMT dalam penelitian ini menunjukkan adanya kedekatan hubungan yang kuat antarvariabel. Kondisi tersebut masih relevan secara substantif karena Kompensasi, Labor Turnover, dan Kepuasan Kerja berada dalam ruang kajian yang sama, yaitu manajemen sumber daya manusia. Peneliti tetap melanjutkan analisis ke tahap inner model dengan mencantumkan HTMT sebagai catatan penting dalam interpretasi hasil penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4.3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel laten setelah model pengukuran dinilai. Pada tahap ini, pengujian meliputi nilai R-square, f-square, model fit, path coefficients, specific indirect effects, dan total effects. Inner model juga digunakan sebagai dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian.

4.3.3.1 Uji R-square

Uji R-square digunakan untuk melihat seberapa besar variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhinya. Nilai R-square yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang semakin kuat. Dalam penelitian ini, variabel endogen terdiri dari Labor Turnover dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji R-square

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,908	0,901
Labor Turnover (Z)	0,741	0,732

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai R-square Kepuasan Kerja sebesar 0,908. Artinya, variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Labor Turnover sebesar 90,8 persen. Sisanya sebesar 9,2 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau faktor pribadi karyawan.

Nilai R-square Labor Turnover sebesar 0,741. Artinya, variabel Labor Turnover dapat dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 74,1 persen. Sisanya sebesar 25,9 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian, seperti stres kerja, beban

kerja, peluang karier, hubungan dengan atasan, dan kondisi kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki kemampuan penjelasan yang besar terhadap Labor Turnover.

Nilai R-square Adjusted Kepuasan Kerja sebesar 0,901 dan Labor Turnover sebesar 0,732. Nilai adjusted digunakan karena lebih menyesuaikan jumlah variabel prediktor dalam model. Hasil adjusted yang tetap tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang baik.

4.3.3.2 Uji f-square

Uji f-square digunakan untuk menilai besarnya efek masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria umum f-square adalah 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar. Dengan uji ini, peneliti dapat melihat variabel mana yang memiliki kontribusi paling besar dalam model.

Tabel 4.7 Hasil Uji f-square

Hubungan Variabel	f-square
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,418
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	2,863
Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	1,011

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai f-square Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,418. Nilai ini berada di atas 0,35 sehingga termasuk kategori besar. Artinya, Kompensasi memiliki efek yang kuat dalam menjelaskan Kepuasan Kerja. Nilai f-square Kompensasi terhadap Labor Turnover sebesar 2,863. Nilai ini merupakan efek terbesar dalam model. Artinya, perubahan pada Kompensasi memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap perubahan Labor Turnover. Hal ini sejalan dengan hasil koefisien jalur yang menunjukkan bahwa Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

berpengaruh kuat dan negatif terhadap Labor Turnover. Nilai f-square Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja sebesar 1,011. Nilai ini juga termasuk kategori besar. Artinya, Labor Turnover memiliki peran penting dalam menjelaskan Kepuasan Kerja. Semakin rendah labor turnover, semakin stabil kondisi kerja yang dirasakan karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

4.3.3.3 Uji Model Fit

Uji model fit digunakan untuk melihat tingkat kesesuaian model secara umum. Pada SmartPLS, indikator yang sering digunakan adalah Standardized Root Mean Square Residual atau SRMR. Nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik. Selain itu, nilai NFI dapat digunakan sebagai informasi tambahan. Nilai NFI yang semakin mendekati 0,90 menunjukkan model yang semakin baik.

Tabel 4.8 Hasil Uji Model Fit

Indikator Model Fit	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,035	0,035
d_ULS	0,093	0,093
d_G	0,432	0,432
Chi-square	68,014	68,014
NFI	0,883	0,883

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

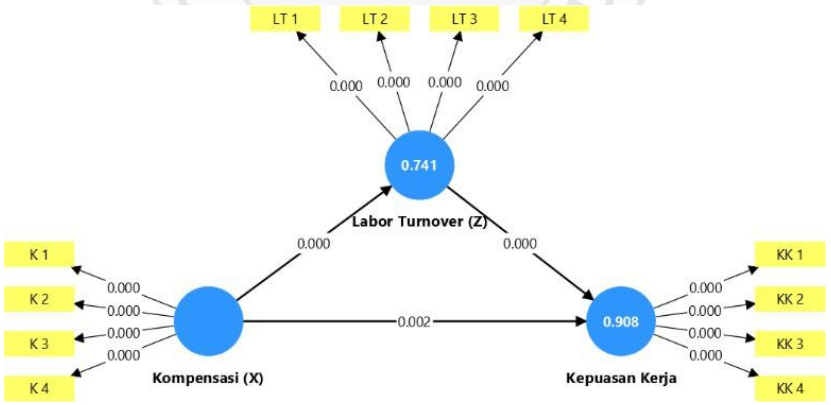
Berdasarkan Tabel 4.8, nilai SRMR pada saturated model dan estimated model sebesar 0,035. Nilai ini lebih kecil dari 0,08. Artinya, model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik berdasarkan ukuran SRMR. Dengan demikian, perbedaan antara matriks korelasi aktual dan matriks korelasi yang diprediksi oleh model tergolong kecil. Nilai NFI sebesar 0,883. Nilai tersebut belum mencapai 0,90, tetapi sudah mendekati batas yang sering digunakan. Artinya, model dapat dikatakan cukup baik, namun belum sepenuhnya sempurna berdasarkan nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

NFI. Oleh karena itu, interpretasi model fit dilakukan secara proporsional. Model layak digunakan untuk menguji hipotesis karena nilai SRMR telah memenuhi kriteria.

4.3.4 Pengujian Hipotesis Berdasarkan Bootstrapping

Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Uji ini digunakan untuk melihat apakah hubungan antarvariabel signifikan secara statistik. Kriteria pengambilan keputusan adalah nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Apabila dua syarat tersebut terpenuhi, maka pengaruh antarvariabel dinyatakan signifikan. Selain melihat signifikansi, pengujian hipotesis juga harus memperhatikan arah koefisien. Koefisien positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan koefisien negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Hal ini penting karena hipotesis dapat ditolak apabila arah koefisien tidak sesuai dengan arah hipotesis, walaupun pengaruhnya signifikan secara statistik.



Gambar 4.2 Model Bootstrapping

Gambar 4.2 menunjukkan hasil bootstrapping pada model penelitian. Angka pada jalur menunjukkan nilai signifikansi hasil pengujian hubungan antarvariabel.

Hasil ini menjadi dasar untuk menilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam model penelitian.

4.3.4.1 Pengaruh Langsung (Path Coefficients)

Path coefficients digunakan untuk mengetahui arah, besar, dan signifikansi pengaruh langsung antarvariabel. Hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Path Coefficients

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,386	0,385	0,123	3,134	0,002	Signifikan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	-0,861	-0,860	0,046	18,518	0,000	Signifikan
Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	-0,600	-0,600	0,121	4,955	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.9, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar 0,386 menunjukkan arah positif. Nilai t-statistic sebesar 3,134 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan CV Nagamas.

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Nilai original sample sebesar -0,861 menunjukkan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 18,518 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

labor turnover. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor yang menekan pergantian tenaga kerja.

Labor Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai original sample sebesar -0,600 menunjukkan arah negatif. Nilai t-statistic sebesar 4,955 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi labor turnover, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

4.3.4.2 Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan untuk melihat peran Labor Turnover sebagai variabel mediasi. Mediasi terjadi apabila Kompensasi memengaruhi Kepuasan Kerja melalui Labor Turnover. Pada SmartPLS, pengujian mediasi dilihat melalui specific indirect effects. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.10 Hasil Specific Indirect Effects

Hubungan Mediasi	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,517	0,515	0,105	4,941	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.10, pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Labor Turnover memiliki nilai original sample sebesar 0,517. Nilai t-statistic sebesar 4,941 lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

lebih kecil dari 0,05. Artinya, Labor Turnover terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan.

Nilai pengaruh tidak langsung bernilai positif karena jalur Kompensasi terhadap Labor Turnover bernilai negatif, dan jalur Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja juga bernilai negatif. Dalam model mediasi, dua hubungan negatif dapat menghasilkan pengaruh tidak langsung yang positif. Maknanya, kompensasi yang baik menurunkan labor turnover, kemudian labor turnover yang lebih rendah meningkatkan kepuasan kerja.

Karena pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tetap signifikan dan pengaruh tidak langsung melalui Labor Turnover juga signifikan, maka bentuk mediasi dalam penelitian ini adalah mediasi parsial. Artinya, Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja secara langsung dan juga secara tidak langsung melalui penurunan Labor Turnover.

4.3.4.3 Total Effects

Total effects menunjukkan keseluruhan pengaruh antarvariabel dalam model. Nilai ini menggabungkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung apabila jalur mediasi tersedia. Total effects penting untuk melihat besarnya pengaruh akhir yang diberikan oleh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 4.11 Hasil Total Effects

Hubungan Variabel	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T-statistic	P-value	Keterangan
Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,903	0,900	0,040	22,674	0,000	Signifikan
Kompensasi (X) terhadap Labor Turnover (Z)	-0,861	-0,860	0,046	18,518	0,000	Signifikan

Labor Turnover (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	-0,600	-0,600	0,121	4,955	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.11, total effect Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,903 dengan p-value sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut berasal dari pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh tidak langsung melalui Labor Turnover.

Total effect Kompensasi terhadap Labor Turnover sebesar -0,861 dengan p-value sebesar 0,000. Artinya, secara keseluruhan Kompensasi tetap berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Total effect Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,600 dengan p-value sebesar 0,000. Artinya, Labor Turnover tetap memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.5 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis dibuat untuk memudahkan pembacaan hasil penelitian. Keputusan hipotesis ditentukan berdasarkan arah koefisien, nilai t-statistic, dan nilai p-value. Hipotesis diterima apabila pengaruh signifikan dan arah koefisien sesuai dengan pernyataan hipotesis.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien	T-statistic	P-value	Keputusan
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	0,386	3,134	0,002	Diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

H2	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Labor Turnover	-0,861	18,518	0,000	Ditolak
H3	Labor Turnover berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	-0,600	4,955	0,000	Ditolak
H4	Labor Turnover memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,517	4,941	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4 (2026).

Berdasarkan Tabel 4.12, H1 diterima karena Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. H2 ditolak karena hasil penelitian menunjukkan arah pengaruh negatif, sedangkan hipotesis menyatakan arah positif. Walaupun demikian, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover tetap signifikan secara statistik. Hasil empiris yang lebih tepat adalah Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover.

H3 juga ditolak karena arah koefisien negatif, sedangkan hipotesis menyatakan arah positif. Namun, secara substantif hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa labor turnover yang tinggi menurunkan kepuasan kerja. H4 diterima karena Labor Turnover terbukti memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan.

4.4 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk menjelaskan makna temuan statistik berdasarkan arah koefisien, tingkat signifikansi, dan kondisi empiris yang terjadi pada objek penelitian. Pembahasan ini difokuskan pada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover, pengaruh Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja, serta peran Labor Turnover sebagai variabel mediasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Nagamas. Nilai koefisien sebesar 0,386 menunjukkan bahwa arah hubungan bersifat positif. Hal ini berarti peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keempat indikator tersebut berhubungan langsung dengan persepsi karyawan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan merasa imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan, maka karyawan akan memiliki penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks CV Nagamas, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjaga sistem kompensasi agar tetap adil, jelas, dan sesuai dengan beban kerja. Kompensasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai imbalan, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat rasa puas karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja di perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Labor Turnover. Nilai koefisien sebesar -0,861 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi bersifat berlawanan arah. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin rendah labor turnover karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai akan memiliki

kecenderungan lebih kuat untuk bertahan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang layak dapat mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih menguntungkan.

Hasil ini juga menjelaskan bahwa H2 ditolak bukan karena pengaruhnya tidak ada, tetapi karena arah pengaruhnya berbeda dari hipotesis awal. Secara statistik, pengaruh Kompensasi terhadap Labor Turnover signifikan. Namun, arah yang ditemukan adalah negatif. Dalam pembahasan, arah negatif ini dapat dinilai lebih sesuai secara logis karena kompensasi yang lebih baik seharusnya menurunkan pergantian tenaga kerja.

4.4.3 Pengaruh Labor Turnover terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Labor Turnover berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien sebesar -0,600 menunjukkan bahwa semakin tinggi labor turnover, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah labor turnover, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Labor turnover yang tinggi dapat menimbulkan ketidakstabilan dalam perusahaan. Karyawan yang tetap bekerja dapat menghadapi perubahan pembagian tugas, kekurangan tenaga kerja, dan adaptasi dengan karyawan baru. Kondisi ini dapat mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil ini menjelaskan bahwa H3 ditolak karena arah pengaruh tidak sesuai dengan hipotesis awal. Walaupun hipotesis menyatakan pengaruh positif, data menunjukkan pengaruh negatif. Secara substantif, hasil negatif ini dapat diterima karena tingginya labor turnover cenderung menjadi sinyal adanya masalah dalam stabilitas tenaga kerja dan kenyamanan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4.4.4 Peran Labor Turnover sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Labor Turnover mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Nilai specific indirect effect sebesar 0,517 dengan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa jalur mediasi signifikan. Artinya, Kompensasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui penurunan Labor Turnover. Mekanisme mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara berurutan. Pertama, kompensasi yang baik menurunkan labor turnover. Kedua, labor turnover yang rendah menciptakan stabilitas tenaga kerja. Ketiga, stabilitas tenaga kerja tersebut mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja tetap signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial. Dengan demikian, Labor Turnover bukan satu-satunya jalur yang menjelaskan hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi tetap dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika perusahaan juga mampu menekan labor turnover.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri