

BAB IV

HASIL ANALISIS

4.1 Deskripsi Operasional

4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah CV. Kencanajaya Promosindo

CV. Kencanajaya Promosindo dibentuk pada awal tahun 2000, suatu usaha yang bergerak dalam bidang digital printing yang berada di kota Surabaya. Berawal dari usaha digital printing kecil-kecilan dan lebih memfokuskan pada pengisian ulang tinta, usaha ini dikelola Oleh Bapak Fendi, dengan beberapa rekan, Bapak Basuki, Bapak Tomi, akan tetapi digital printing tersebut di kelolah seutuhnya oleh Bapak Fendi. Dengan pesatnya CV. Kencanajaya Promosindo mengembangkan usahanya pada awal tahun 2002, dengan membeli satu ruko dengan ukuran yang besar.

Berawal dari tempat itulah CV. Kencanajaya Promosindo mulai mempunyai mesin-mesin digital printing yang memadai, dimulai saat itulah CV. Kencanajaya Promosindo mempunyai image di masyarakat sebagai perusahaan digital print di Surabaya. Pada saat itulah di kenalnya masyarakat akan digital printnya, dengan menjual beberapa alat-alat digital printing seperti, print Outdoor, Print Indoor, pres mug, pres kaos, mesin pin dan lain-lain. Kencanajaya Promosindo mulai berkembang cukup pesat pada saat pemilu 2008 dalam waktu kurang lebih 1 tahun berkembang menjadi perusahaan digital printing. Pada tahun 2005 CV. Kencanajaya Promosindo juga membuka cabang di Jawa Timur yang berada di kota Malang, akan tetapi CV. Kencanajaya Promosindo di kota Malang lebih berkembang di dalam proses isi ulang tinta atau refill.

4.1.2 Profil Perusahaan

CV. Kencanajaya Promosindo adalah suatu usaha yang bergerak dibagian digital printing yang menyediakan berbagai produk digital printing seperti :

1. Jasa digital printing outdoor dan indoor.
2. Jasa service printer.
3. Pejualan tinta printer outdoor dan indoor.
4. Penjualan bahan outdoor dan indoor.
5. Penjualan mesin pin dan bahan pin.
6. Pejualan id card.
7. Pemasangan stiker mobil.
8. Pemasangan neon box.

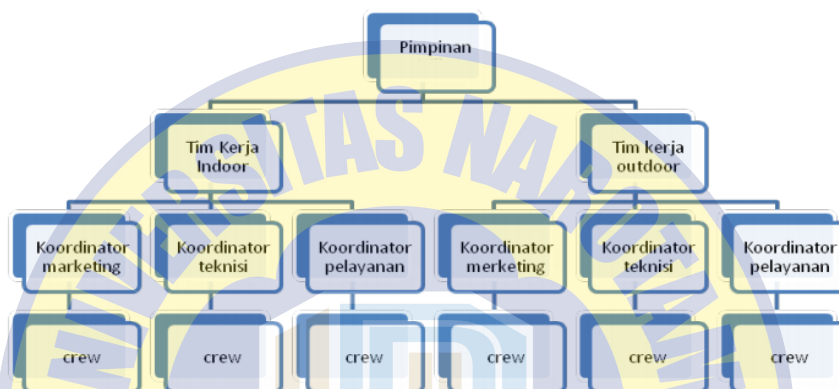
Di dalam dunia digital printing saat ini telah memasuki dalam fase puncak di mana hampir semua pekerjaan cetak yang sebelumnya dikerjakan secara manual/analog sekarang bisa dikerjakan dan diselesaikan secara digital, seiring dengan berkembangnya teknologi yang modern. Secara kuantitas perkembangan digital printing seperti jamur di musim hujan dengan menawarkan segala kemudahan, kecepatan dan pelayanan tetapi banyak pula yang tidak diimbangi dengan kualitas dan kelengkapan yang optimal yang bisa memuaskan konsumen. Adapun bidang usaha yang dilayani :

1. Bidang penjualan
 - a. Mesin sablon digital, (kaos,mug,piring).
 - b. Mesin id card, alat pres pin.
 - e. Material outdoor berbagai jenis flex face dan stiker.
 - f. Tinta, (Dye base pigment sublimation, solvent) untuk berbagai printer dan keperluan di kemas dalam bentuk botol kecil, (100ml) maupun botol besar, (1 liter).
 - g. Bahan id card, pin, mug, t-shirt.
 - h. Photo box set.

2. Bidang jasa

- Digital printing outdoor di dukung oleh printer ukuran besar terbaru untuk keperluan baliho, Billboarg, banner, stiker mobil, one way vision.
- Printing digital indoor di dukung oleh 4 printer ukuran besar/plotter untuk keperluan print photo, banner, poster, gambar teknik cad, gis.
- Sablon digital berupa kaos,mug, kalkir, id card, Pin baik jumlah banyak maupun jumlah sedikit.
- Scan gambar dan photo mulai dari A4 sampai A0.
- Laminating baik panas maupun dingin mulai ukuran A4 sampai 1,5 m.
- Service dan pemeliharaan printer.c. Mesin laminating, mesin cutting atiket digital.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Kencanajaya Promosindo

Struktur kerja CV. Kencanajaya Promosindo terdiri dari pimpinan, koordinator dan crew. Pimpinan bertanggung jawab terhadap kelangsungan usaha, aktifitas dan pengembangan usaha. Koordinator bertanggung jawab dan berwenang mengkoordinasi kerja serta kinerja seluruh crew. Crew atau karyawan bertugas terhadap bidang dan sektor kerja yang ditugaskan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pekerjaan, usia, dan pendidikan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	40	100,0
Perempuan	0	0
Total	40	100,0

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Pada tabel 4.1 deskriptif yang terkait dengan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 40 karyawan CV.Kencanajaya Promosindo,gubeng, Surabaya sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 40 orang (100,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa CV. Kencanajaya Promosindo, gubeng, Surabaya lebih dominan memperkejakan pekerja laki-laki di bandingkan pekerja perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi responden berdasarkan Usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
19-29 tahun	36	87,5
30-49 tahun	4	12,4
50-64 tahun	0	0
Total	40	100,0

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia kisaran 19-29 tahun dengan jumlah sebanyak 35 orang (87,5%), sedangkan yang memiliki usia sekitar 30-49 tahun ada 4 orang (12,4%), dan minoritas responden berusia 50-64 tahun tidak ada . Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar CV. Kencanajaya Promosindo Gubeng, Surabaya memiliki karyawan yang masih muda yaitu berusia sekitar 19-29 tahun.

3. Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Terakhir Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	11	34,1
SMA	26	56,6
SARJANA	3	9,3
Total	40	100.0

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa semua karyawan memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 26 orang (56,6%), sedangkan yang memiliki jenjang pendidikan SMP 11 orang (34,1) dan jenjang pendidikan SARJANA sebanyak 3 orang (9,3%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan CV. Kencanajaya Promosindo memiliki Jenjang Pendidikan Terakhir SMA.

4. Jenjang Pekerjaan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan Jenjang Pekerjaan Terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Pekerjaan Terakhir Responden

Pekerjaan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pelajar	15	22,5
PNS	0	0
Swasta	24	74,4
Wirawasta	1	3,1
Total	40	100,0

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Kencanajaya Promosindo Gubeng, Surabaya pekerjaan terakhir sebagai Pelajar ada sebanyak 15 orang (22,5%), sedangkan yang PNS tidak ada, sedangkan sebagai Swasta ada sebanyak 24 orang (74,4%) dan Wirawasta responden yang bekerja ada 1 orang (3,1%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Pekerjaan Terakhir Responden di CV. Kencanajaya Promosindo Gubeng, Surabaya memiliki jenjang pekerjaan terakhir Swasta.

5. Jumlah Variabel Tiap Indikator Responden

Deskripsi responden berdasarkan Jumlah variabel tiap indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Jumlah Variabel Tiap Indikator Responden

Variabel	Indikator	Data Responden
Kompensasi (X1) simamora (2009: 21)	X1.1 Bayaran Pokok	1. Cukup sesuai
	X1.2 Bayaran prestasi	dengan harapan
	X1.3 Tunjangan	2. Cukup sesuai dengan harapan 3. Cukup sesuai dengan harapan

Kepuasan Kerja (X2) Moh As'ad (2004: 115)	X2.1 Psikologis	4. Cukup sesuai dengan harapan
	X2.2 Sosial	5. Cukup sesuai dengan harapan
	X2.3 Fisik	6. Cukup sesuai dengan harapan
	X2.4 Finansial	7. Sangat tidak sesuai dengan harapan
Motivasi (X3) Hamzah B. Uno (2009: 73)	X3.1 Internal	8. Cukup sesuai dengan harapan
	X3.2 Eksternal	9. Cukup sesuai dengan harapan
Kinerja Karyawan (Y1) Suryadi Prawirosentono (1999: 27-32)	Y1.1 Efektivitas dan Efisiensi	10. Cukup sesuai dengan harapan
	Y2.2 Orientasi dan Tanggung jawab	11. Cukup sesuai dengan harapan
	Y3.3 Disiplin	12. Cukup sesuai dengan harapan
	Y4.4 Inisiatif	13. Cukup sesuai dengan harapan

Sumber : Data olahan peneliti, 2019

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan CV. Kencanajaya Promosindo Gubeng, Surabaya memiliki data variabel indikator cukup sesuai dengan harapan yang di inginkan karyawan cv.kencanajaya promosindo gubeng,surabaya.

4.3 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisa Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisa data PLS dengan menggunakan *Software SmartPLS Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis

yang powerfull dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Squares) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem *multikolonialitas* antar variable (Ghozali, 2014).

4.3.2 Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0.70.

1. Convergent Validity

Tabel 4.6 Outer Loadings (Measurement Model)

No	Indikator	Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y1)
1	X1.1	0.767			
2	X1.2	0.797			
3	X1.3	0.766			
4	X2.1		0.785		
5	X2.2		0.739		
6	X2.3		0.734		
7	X2.4		0.739		
8	X3.1			0.907	
9	X3.2			0.830	
10	Y1.1				0.806
11	Y1.2				0.848
12	Y1.3				0.795
13	Y1.4				0.690

Sumber : Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.6. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel laten telah memenuhi convergen validity karena nilai loading factor pada tabel di atas tidak dibawah nilai batas loading factor sebesar 0,70.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

No	Indikator	X1 (Kompensasi)	X2 (Kepuasan Kerja)	X3 (Motivasi)	Y1 (Kinerja Karyawan)
1	X1.1	0.767	0.337	0.469	0.522
2	X1.2	0.797	0.640	0.523	0.574
3	X1.3	0.766	0.627	0.529	0.606
4	X2.1	0.658	0.785	0.425	0.507
5	X2.2	0.332	0.739	0.504	0.474
6	X2.3	0.421	0.739	0.401	0.523
7	X2.4	0.655	0.739	0.541	0.624
8	X3.1	0.638	0.594	0.907	0.716
9	X3.2	0.484	0.494	0.830	0.519
10	Y1.1	0.601	0.558	0.622	0.806
11	Y1.2	0.598	0.451	0.543	0.848
12	Y1.3	0.570	0.692	0.510	0.795
13	Y1.4	0.531	0.535	0.590	0.690

Sumber : Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai loading factor yang tidak paling besar dibanding nilai loading jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki discriminant validity yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

3. Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.8 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.8 Composite Reliability dan Average Variance Extracted

	Composite Reliability	AVE
X1	0.821	0.604
X2	0.838	0.564
X3	0.861	0.756
Y1	0.866	0.620

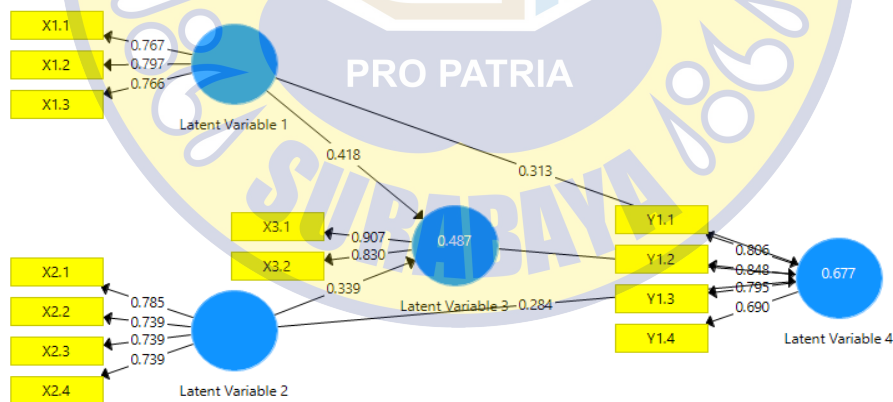
Sumber : SmartPLS 3.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai composite reliability di atas 0.70 dan AVE diatas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.3.3 Pengujian Model Struktural (Outer Model)

Pengujian Outer model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.2 Model Struktural



Sumber : Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square Adjusted* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.9 merupakan hasil estimasi *R-square Adjusted* dengan menggunakan *SmartPLS*.

Tabel 4.9 R Square Adjusted

Variabel	R Square Adjusted
Motivasi (X3)	0.459 (45,9%)
Kinerja Karyawan (Y1)	0.650 (65,0%)

Sumber : Data olahan SmartPLS 3.0 (2019)

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel independen (bebas) sebanyak 3 variabel yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3) variabel intervening sebanyak 1 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y1).

Tabel 4.9 menunjukkan nilai R Square Adjusted untuk variabel (X3) diperoleh Motivasi sebesar 0.459 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y1) diperoleh sebesar 0,650. Hasil ini menunjukkan bahwa 45,9% variabel Motivasi (X3) dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), sedangkan Purchase Intention (Y1) dapat dipengaruhi oleh Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1) dengan nilai sebesar 65,0%.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path coefficient. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan cara bootstrapping untuk melihat t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikan 5% (1.96). Sehingga kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis ialah H_A diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik menunjukkan > 1.96 dan untuk menolak ataupun menerima hipotesis menggunakan nilai probabilitas, maka H_a akan diterima jika p-value < 0.05 . Tabel 4.10 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.10 Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STEDV/)	P Value
KOM(X1)-->MOT(X3)	0.418	0.411	0.167	2.499	0.006
KOM(X1)-->K.KAR(Y1)	0.313	0.300	0.179	1.756	0.040
KEPUS.K(X2)->MOT(X3)	0.339	0.358	0.174	1.948	0.026
KEPUS.K(X2)->K.KAR(Y1)	0.284	0.306	0.159	1.783	0.038
MOT(X3)-->K.KAR(Y1)	0.338	0.332	0.129	2.621	0.005

Sumber : Data olahan SmartPLS (2019)

1. ***Pengujian Hipotesis 1 (Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi dan Motivasi secara langsung).***

Hasil pengujian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (X3) menunjukkan nilai t sebesar 2.499 dengan nilai p-value 0.006. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bahwa Kompensasi Memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti **Hipotesis 1 Ditolak**.

2. ***Pengujian Hipotesis 2 (Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi melalui Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan).***

Hasil pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukkan nilai t sebesar 1.756 dengan nilai p-value 0.040. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bahwa Kompensasi Memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 2 Diterima**.

3. ***Pengujian Hipotesis 3 (Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan kerja melalui Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan).***

Hasil pengujian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi (X3) menunjukkan nilai t sebesar 1.948 dengan nilai p-value 0.026. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bahwa Kepuasan Kinerja Memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini berarti **Hipotesis 3 Diterima**.

4. ***Pengujian Hipotesis 4 (Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan secara langsung).***

Hasil pengujian Hipotesis 4 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukkan nilai t sebesar 1.783 dengan nilai p-value 0.038. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bahwa Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 4 Diterima**.

5. ***Pengujian Hipotesis 5 (Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan kinerja Karyawan secara langsung).***

Hasil pengujian Hipotesis 5 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukkan nilai t sebesar 2.621 dengan nilai p-value 0.005. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960) dan p-value lebih kecil dari 0,05. Hasil ini bahwa Motivasi Memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 5 Ditolak**.

4.4 Hasil dan Pembahasan

Uji Convergent Validity

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.6 diatas, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel laten telah memenuhi convergent validity karena nilai loading factor tidak dibawah batas loading factor sebesar 0,5.

Uji Discriminan Validity

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, nilai loading factor untuk setiap indikator dan masing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang paling besar jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminan validity yang baik.

Uji Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Sebagian ditunjukkan pada tabel 4.8 di atas disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria realita. Hal ini di tunjukan dengan nilai Composite Reliability di atas 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

R Square Adjusted

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai R Square Adjusted untuk variabel (X3) diperoleh Motivasi sebesar 0.459 untuk variable Kinerja Karyawan (Y1) diperoleh sebesar 0,650 Hasil ini menunjukkan bahwa 45,9% variabel Motivasi (X3) dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), sedangkan Purchase Intention (Y1) dapat dipengaruhi oleh Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1) dengan nilai sebesar 65,0%.

Pengaruh Signifikan Antara Variabel Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Secara Langsung

Berdasarkan hasil analisis menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan berpengaruh secara Langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai t sebesar sebesar 2.499 dengan nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,960. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang setara dengan pekerjaan maka akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Hameed.dkk, 2014) menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang di terapkan di perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin baik lagi.

Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Berpengaruh Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukan bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukan nilai t sebesar 1.756. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.960.

Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Kusuma, 2012) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin karyawan dapatkan motivasi dari atasan semakin banyak pula respon positif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik.

Pengaruh Signifikan Antara Variabel Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Motivasi (X3) menunjukan nilai t sebesar 1.948. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,960.

Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Mangkunegara, 2008) Menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kinerja karyawan.

Pengaruh Signifikan Antara Variabel Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Secara Langsung

Berdasarkan hasil analisis menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukan nilai t sebesar 1.783. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,960.

Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dikatakan penelitian yang di lakukan oleh (Ostroff, 1992) Menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan lebih maksimal.

Pengaruh Signifikan Antara Variabel Motivasi Dan Kinerja Karyawan Secara Langsung

Berdasarkan hasil analisis menggunakan smartPLS, dapat disimpulkan bahwa konstruk variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) menunjukkan nilai t 2.621. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,960.

Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa dikatakan penelitian yang dilakukan oleh (Marjani, 2005) bahwa motivasi kerja ada hubungan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja pada perusahaan tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin baik.

