

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Responden merupakan seseorang yang dijadikan sampel dalam sebuah penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan java bamboo lamina Yogyakarta yang telah bekerja kurang lebih selama 1 tahun. Deskripsi responden dalam penelitian ini peniliti menjadi tiga karakter, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Deskripsi mengenai karakteristik responden penelitian dijabarkan sebagai berikut:

4.1.1 Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi kedalam 5 kategori yaitu usia kurang dari 25 tahun, 26 tahun hingga 35 tahun, 36 tahun hingga 45 tahun, 46 tahun hingga 55 tahun, dan lebih dari 55 tahun, responden dalam kriteria usia dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25 tahun	11	28
26-35 tahun	8	21
36-45 tahun	12	31
46-55 tahun	7	20
>55 tahun	0	0
Jumlah	38	100

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan data Tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kelompok usia karyawan terbanyak dan yang paling dominan yaitu antara usia 36 tahun sampai 45 tahun dengan jumlah 12 orang atau sebesar(31%) kemudian diikuti dengan antara usia kurang dari 25 tahun dengan jumlah 11 orang atau sebesar (28%) lalu diikuti dengan usia antara 26 tahun sampai 35 tahun dengan jumlah 8 orang atau sebesar (21%) lalu diikuti dengan usia antara 46 tahun sampai 55 tahun dengan jumlah 7 orang atau sebesar (20%) dan usia diatas 55 tahun dengan jumlah 0 orang atau (0%),

4.1.2 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti menggunakan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin guna untuk membedakan responden laki-laki dengan perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	24	64
Perempuan	14	36
Jumlah	38	100

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas responden laki-laki lebih dominan dengan jumlah 24 orang atau sebesar 64% dan responden perempuan dengan jumlah 14 orang atau sebesar 36%

4.1.3 Kriteria Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Kriteria responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dibagi menjadi 5 kategori yaitu, SD (Sekolah Sederajat), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	11	28
SMP	8	21
SMK	19	51
Jumlah	38	100

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK lebih dominan yaitu dengan jumlah 19 orang atau sebesar 51%, lalu diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir SD dengan jumlah 11 orang atau sebesar 28% kemudian responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 8 orang atau sebesar 21%.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada para karyawan Java Bamboo Lamina di Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, pendidikan & pelatihan, kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pengukuran pada variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

Skor terendah adalah = 1

Skor tertinggi adalah = 5

Interval = (Nilai Maksimum-Nilai Minimum)/(Jumlah Kelas)

$$= (5-1)/5$$

$$= 0,8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat sebagai berikut:

1,00-1,80 = Sangat Setuju

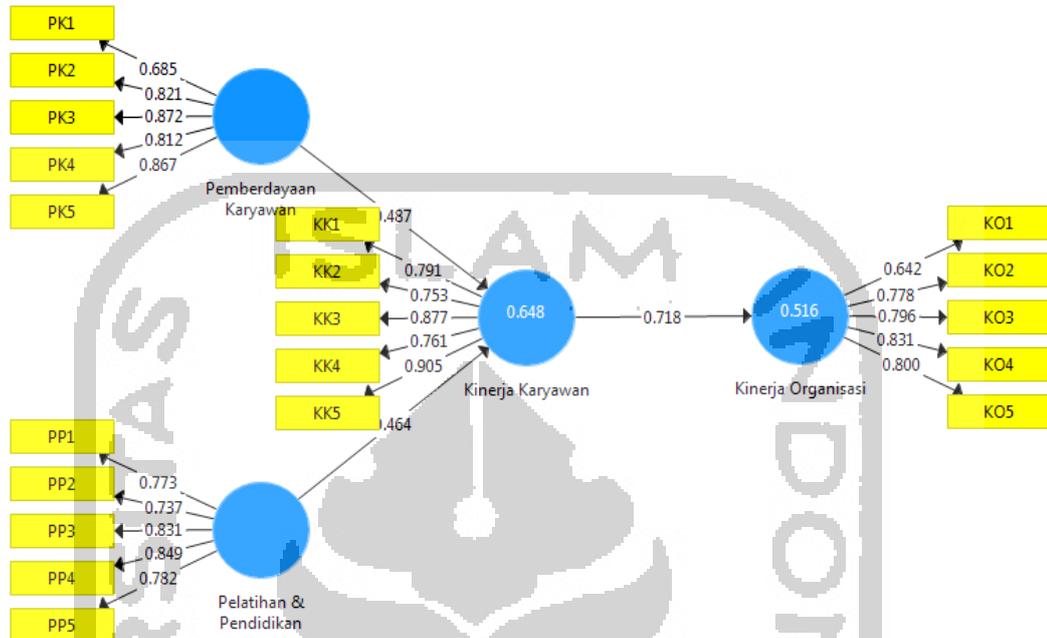
1,81-2,60 = Tidak Setuju

1,61-3,40 = Netral

3,41-4,25 = Setuju

4,21-5,00 = Sangat Setuju

4.2. Analisis Data



Gambar 4.1 Hasil Uji Analisis PLS Algorithm

4.2.1 Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel dengan nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin,1998) berdasarkan tabel variabel dibawah ini semua variabel dikatakan valid karena lebih dari 0,6, nilai outer loading dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
 Nilai Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Kinerja Organisasi	Pelatihan & Pendidikan	Pemberdayaan Karyawan
KK1	0,791			
KK2	0,753			
KK3	0,877			
KK4	0,761			
KK5	0,905			
KO1		0,642		
KO2		0,778		
KO3		0,796		
KO4		0,831		
KO5		0,800		
PK1				0,685
PK2				0,821
PK3				0,872
PK4				0,812
PK5				0,867
PP1			0,773	
PP2			0,737	
PP3			0,831	
PP4			0,849	
PP5			0,782	

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

4.2.2 Discriminant Validity

Suatu indikator memenuhi discriminant validity jika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali, & Laten 2012). Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.5
 Nilai Cross Loading

	Kinerja Karyawan	Kinerja Organisasi	Pelatihan & Pendidikan	Pemberdayaan Karyawan
KK1	0,791			
KK2	0,753			
KK3	0,877			
KK4	0,761			
KK5	0,905			
KO1		0,642		
KO2		0,778		
KO3		0,796		
KO4		0,831		
KO5		0,800		
PK1				0,685
PK2				0,821
PK3				0,872
PK4				0,812
PK5				0,867
PP1			0,773	
PP2			0,737	
PP3			0,831	
PP4			0,849	
PP5			0,782	

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.4 diatas, nilai cross loading pada setiap item memiliki nilai yang telah memasuki persyaratan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel dan dapat membuktikan bahwa *discriminant validity* pada setiap item dianggap valid.

Tabel 4.6

Nilai AVE

	AVE
Kinerja Karyawan	0,672
Kinerja Organisasi	0,596
Pelatihan & Pendidikan	0,633
Pemberdayaan Karyawan	0,663

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja karyawan, kinerja organisasi, Pelatihan & pendidikan, dan pemberdayaan karyawan $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Ghozali & Latan, 2012). Nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.7

Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0,911
Kinerja Organisasi	0,880
Pelatihan & Pendidikan	0,896
Pemberdayaan Karyawan	0,907

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Selain uji reabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha jika memiliki nilai cronbach alpha $>0,7$. Nilai cronbach alpha dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Karyawan	0,876
Kinerja Organisasi	0,834
Pelatihan & Pendidikan	0,856
Pemberdayaan Karyawan	0,872

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel dinyatakan reliabilitas karena hasilnya $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha.

4.3 Analisis Model Struktural

Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Sedangkan

pengujian signifikan antar konstruk menggunakan nilai koefisien path atau uji t-statistic pada setiap path.

4.3.1 Uji R- Square Adjusted

Tabel 4.9

Nilai R Square

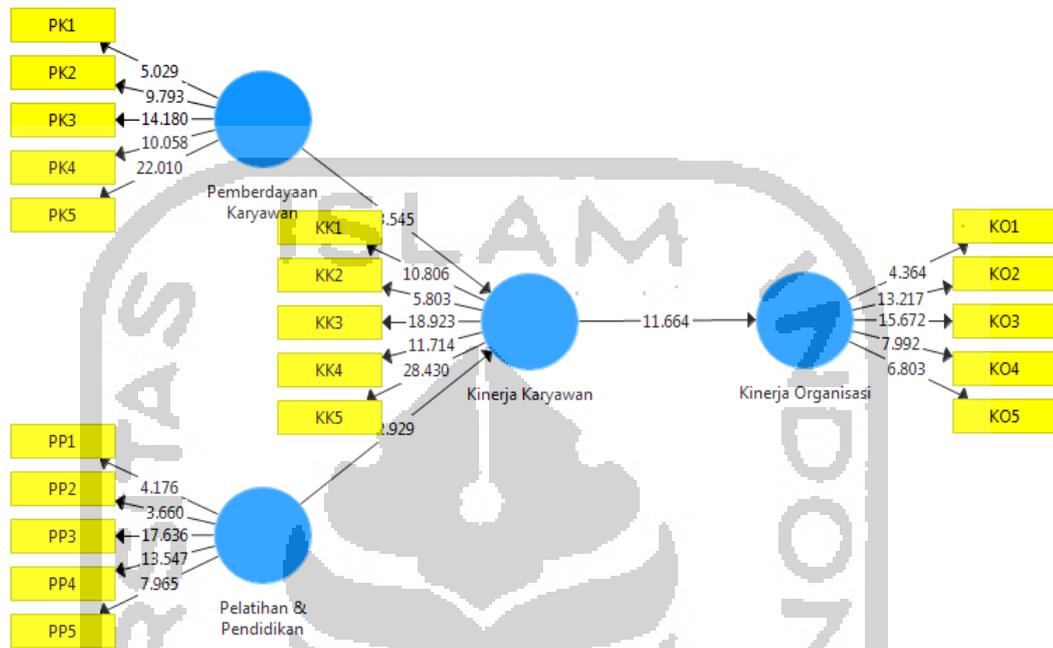
Variabel	R square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,648	0,628
Kinerja Organisasi	0,516	0,502

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Nilai R-squares merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R Squares sebesar 0,75 (kuat), 0,60 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair, et al., 2011). Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R-square menunjukkan sebesar 0,60 jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel masuk dalam kategori moderat.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode bootstrapping. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesisi didasarkan pada nilai signifikan (P value), dan nilai T- table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic.



Gambar 4.2 Hasil Uji Hipotesis Bootsraping

Tabel 4.10
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja Karyawan-> Kinerja Organisasi	0.718	0.734	0.062	11.554	0.000
Pelatihan & Pendidikan -> Kinerja Karyawan	0.464	0.460	0.158	2.929	0.004
Pemberdayaan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.487	0.502	0.137	3.545	0.000

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

Tabel 4.11

Total Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Pelatihan & Pendidikan -> Kinerja Karyawan -> Kinerja Organisasi	0.333	0.337	0.118	2.822
Pemberdayaan Karyawan -> Kinerja Karyawan -> Kinerja Organisasi	0.350	0.369	0.108	3.238

Sumber: Data primer hasil penelitian yang diolah 2019

4.3.3 Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis pada table 4.10 dan 4.11 semua variabel memiliki pengaruh signifikan karena memiliki nilai t statistic >1,69 dan P-values <0,05 dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS. Hipotesis 1 menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 3.545 dan P-values 0.000 dengan demikian, hipotesis pertama terdukung.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS. Hipotesis 2 menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics 2.919 dan P-values 0.004 dengan demikian, hipotesis kedua terdukung.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan PLS. Hipotesis 3 menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan nilai t-statistics 11.554 dan P-values 0.000. oleh karena itu, hipotesis ke tiga terdukung.

Berdasarkan perolehan hasil analisis data pada table 4.11 Hipotesis 4 dinyatakan diterima, dan membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan karena hasil analisis data memperoleh hasil t statistic 2,882 yang signifikan dengan $>1,69$.

Berdasarkan hasil analisis data pada table 4.11 diperoleh hasil bahwa Hipotesis 5 diterima, yang membuktikan bahwa pelatihan dan pendidikan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan perolehan t statistic memperoleh skor 3,238 yang signifikan dengan $>1,69$.

4.4 Pembahasan

H1= Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan hal ini didasari oleh data nilai t-statistics

sebesar $3.545 > 1.96$ dan nilai p-values sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan diterapkan secara baik dan tepat akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif dan terbukti. Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh. Batool Bader Al-Asoufi (2017)

dengan judul penelitian *The Impact of Employee Empoworment on the Success of Organizational Change: A study in Privatized Enterprise in Jordan*, yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada keberhasilan perubahan organisasi, hal ini juga didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Jaya Kumar & Ananda Kumar dengan judul penelitian *Employee Empowerment Giving Certain Degree of Employees* juga membuktikan bahwa dengan adanya pemberdayaan karyawan terbukti bahwa akan berdampak pada meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja, dan membuat perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan dengan mudah.

Sementara itu, jika dilihat dari nilai cross loading hubungan antara pemberdayaan karyawan (PK) terhadap kinerja karyawan (KK) terdapat nilai kuesioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu (PK3 sebesar 0.872) , (PK5 sebesar 0.867), dan (PK2 sebesar 0.821). yang artinya bahwa karyawan lebih tertarik dan setuju pada pertanyaan kuesioner a; saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan saya menjadi lebih baik, b; saya memiliki peluang yang cukup besar untuk saling ketergantungan dan kebebasan dalam cara melakukan pekerjaan saya, c; saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya.

H2= Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh data nilai t-statistics sebesar 2.919 > 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.004 < 0.05. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan jika pendidikan dan pelatihan diterapkan secara baik dan tepat kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara baik. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dan terbukti. Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari dkk (2018) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan, yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung, hal ini juga di didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Desy Eka Kartika Sari (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan bahwa praktek TQM melalui pendidikan dan pelatihan karyawan akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja dan kinerja dari karyawan.

Sementara itu, jika dilihat dari nilai cross loading hubungan antara pelatihan dan pendidikan (PP) terhadap kinerja karyawan (KK) terdapat nilai kuesioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu (PP4 sebesar 0.849), (PP3 sebesar 0.831) dan (PP5 sebesar 0.782) yang artinya bahwa karyawan lebih tertarik dan setuju pada pertanyaan kuesioner a; saya merasa puas

dengan pelatihan yang telah diberikan kepada saya, b; pelatihan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya, c; saya mendapatkan reward ketika saya melakukan training.

H3: Kinerja Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Organisasi

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini didasari oleh data nilai t-statistics sebesar 11.554 > 1.96 dan nilai p-values sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan jika perusahaan menerapkan kinerja perusahaan dengan baik efektif dan efisien maka hal ini juga akan mempengaruhi tingkat baik buruknya kinerja perusahaan dan juga dapat meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut. Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Candra Ladianto 2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi secara langsung. Hal ini juga didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Tahir Nadeem (2018) dengan judul penelitian pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja organisasi melalui variabel mediator Motivasi Pada studi kasus Industri Hotel di Pakistan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara tingkat kinerja karyawan yang dinilai dari

tingginya tingkat pemberdayaan karyawan melalui motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sementara itu, jika dilihat dari nilai cross loading hubungan antara kinerja karyawan (KK) terhadap kinerja organisasi (KO) terdapat nilai kuesioner dengan 3 nilai tertinggi yaitu sebesar (KK5 sebesar 0.905), (KK3 sebesar 0.877), dan (KK1 sebesar 0.791) yang artinya bahwa karyawan lebih tertarik dan setuju pada pertanyaan a; dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, b; standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal, c; saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan

H4 : Pemberdayaan Karyawan secara tidak langsung Berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi melalui variabel mediasi Kinerja Karyawan

Pemberdayaan Karyawan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi melalui Kinerja Karyawan. Hal ini didasari oleh data nilai t-statistic sebesar $2.822 > 1.96$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan memediasi hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dan Kinerja Organisasi, dengan tingginya Pemberdayaan Karyawan terbukti dapat meningkatkan Kinerja Organisasi melalui mediasi Kinerja Karyawan. Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batool Bader Al-Asoufi (2017)

dengan judul penelitian *The Impact of Employee Empoworment on the Success of Organizational Change: A study in Privatized Enterprise in Jordan*, yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada keberhasilan perubahan organisasi, hal ini juga didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Jaya Kumar & Ananda Kumar dengan judul penelitian *Employee Empowerment Giving Certain Degree of Employees* juga membuktikan bahwa dengan adanya pemberdayaan karyawan terbukti bahwa akan berdampak pada meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja, dan membuat perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan dengan mudah.

H5 : Pelatihan dan pendidikan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui variabel mediasi kinerja karyawan.

Pelatihan dan pendidikan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh data *t-statistic* sebesar $3.238 > 1.96$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan memediasi hubungan antara pelatihan dan pendidikan dan Kinerja Organsiasi, dengan tingginya pelatihan dan pendidikan terbukti dapat meningkatkan Kinerja Organsasi melalui mediasi Kinerja Karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari dkk (2018)

dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator kemampuan kerja karyawan, yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung, hal ini juga di didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Desy Eka Kartika Sari (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan bahwa praktek TQM melalui pendidikan dan pelatihan karyawan akan mempengaruhi tingginya motivasi kerja dan kinerja dari karyawan

