BAB V

PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai analisa pengolahan data yang telah dilakukan pada bab IV yang meliputi analisa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan identifikasi hasil data pengolahan dengan menggunakan SEM PLS.

5.1 Pembahasan

5.1.1 Hubungan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi dengan produktifitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,919 dengan nilai t sebesar 7,924.Nilai tersebut lebih dari dari t tabel (1,960).Hasil ini berarti bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis ketujuh dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.Hal ini berarti hipotesis 1 diterima Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2014) berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Dinas Pariwisata Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda”.

5.1.2 Hubungan Gaji terhadap Produktifitas Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel gaji terhadap produktifitas kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,168 dengan nilai *T statistics* sebesar 1,659 dimana nilai *T statistics* lebih besar dari T-tabel (1.96). Hasil menunjukkan bahwa gajitidak memiliki hubungan terhadap produktifitas kerja yang tidak sesuai dengan hipotesis kedua. Hal ini berarti hipotesis kedua ditolak.Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indriyani (2014) yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia".

5.1.3 Hubungan Insentif terhadap Produktifitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel insentif dengan produktifitas menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,148 dengan nilai t sebesar 1,375.Nilai tersebut lebih dari dari t tabel (1,960).Hasil ini berarti bahwa insentif tidak memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap produktifitas kerja yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.Hal ini berarti hipotesis 3 ditolak. Sehingga, penelitian ini tidak sesuai dengan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Al-Amin (2015) Berjudul "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini Market di Kabupaten Sragen" serta penelitian milik Rifai (2007) berjudul "Pengaruh Upah Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco Jember" ditemukan pada kedua penelitian tersebut bahwa insentif berpengaruf signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.