

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisa Pengolahan Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu partial least square (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus benar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Dalam penelitian ini terdapat dua macam indikator dalam pendekatan PLS. Indikator pertama adalah indikator refleksif yaitu indikator yang dianggap dipengaruhi oleh variable, atau indikator yang dianggap merefleksikan / mempresentasikan variable. Reflective indicator mengamati akibat yang ditimbulkan oleh variable.

Indikator kedua adalah indikator formatif, yaitu indikator yang dianggap mempengaruhi variable. Indikator formatif mengamati faktor penyebab dari variable.

Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non – parametric. Model pengukuran atau *outer model* dengan *indicator refleksif* di evaluasi dengan Validitas dan Relialitas Indikator dan Pengukuran Indikator dengan Variabelnya. Sedangkan untuk model formatif

konstruk dengan indikator formatif tidak dapat dianalisis dengan melihat Validitas dan Reliabilitas Indikator dan Pengukuran Indikator dengan Variabelnya. Oleh karena konstruk formatif pada dasarnya merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk maka cara menilainya adalah dengan melihat nilai koefisien regresi dan signifikansi dari koefisien regresi tersebut.

Hasil outer model indikator refleksif yang diteliti menunjukkan hubungan antara indikator dengan masing-masing variable yang ditunjukkan dengan besarnya nilai bobot faktor. Variabel Pelatihan diukur dari tiga item indikator (lihat table 4.3) yakni pengetahuan (X1) dengan bobot faktor 0,713 ; ketrampilan dalam bekerja (X2) dengan bobot faktor 0,716 ; kemampuan (X3) dengan bobot faktor 0,814. Variabel Penerapan SOP diukur dari tiga item indikator yaitu efisien (X4) dengan bobot 0,714 ; efektif (X5) dengan bobot 0,708; konsisten (X6) dengan bobot 0,794. Variabel Reward System diukur dari tiga item indikator yaitu Bonus/Insentif (X7) dengan bobot 0,703; Upah Lembur (X8) dengan bobot 0,711 ; Bantuan Sosial Karyawan (X9) dengan bobot 0,742. Variabel Lingkungan Kerja diukur dari empat item indikator yaitu Teknologi Peralatan (X10) dengan bobot 0,753; Kelengkapan Peralatan (X11) dengan bobot 0,734; Organisasi Fasilitas Kerja (X12) dengan bobot 0,710. Variabel Produktivitas Teknisi diukur dari dua item indikator yaitu Besar/kecilnya output yang dihasilkan (Y1) dengan bobot 0,71; dan Waktu kerja yang dibutuhkan dalam pengerjaan (Y2) dengan bobot 0,907. Melihat

hasil korelasi antara indikator dengan variabelnya telah memenuhi convergent validity karena loading factor berada di atas 0,70.

Output *Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator dengan variabel (Tabel 4.4 dan 4.5). Akar AVE konstruk Pelatihan sebesar 0,749 lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk Pelatihan dengan konstruk lainnya yaitu Pelatihan dengan Lingkungan Kerja dan Peralatan sebesar 0,037. Akar AVE Penerapan SOP sebesar 0,740 lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk SOP dengan Konstruk lainnya. Akar AVE konstruk Produktivitas Teknisi sebesar 0,810 lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk Produktivitas Teknisi dengan konstruk lainnya.

Indikator refleksif juga dapat dilihat pada output *cross loading* antara indikator dengan konstruknya (Tabel 4.6). Korelasi konstruk PP dengan indikator-indikatornya (X1,X2,X3) lebih besar dibandingkan korelasi indikator Pelatihan (X1,X2,X3) dengan konstruk-konstruk lainnya (Lingkungan Kerja dan Peralatan, Penerapan SOP, Produktivitas Teknisi, Reward System). Demikian juga korelasi konstruk SOP dengan indikator-indikatornya (X4,X5,X6) lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator SOP (X4,X5,X6) dengan konstruk-konstruk lainnya (Lingkungan Kerja dan Peralatan, Pelatihan, Produktivitas Teknisi, Reward System). Begitu juga korelasi konstruk Produktivitas Teknisi dengan indikator-indikatornya (X14,X15) lebih besar dibandingkan korelasi indikator-indikator Produktivitas Teknisi (X14,X15) dengan konstruk-konstruk lainnya (Lingkungan Kerja dan Peralatan, Penerapan SOP, Produktivitas Teknisi, Reward System). Hal ini

menunjukkan bahwa konstruk variable memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Uji reliabilitas konstruk dapat diukur dengan melihat output *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Nilai batas yang diterima untuk *composite reliability* adalah diatas 0.70. Hasil output *composite reliability* (Tabel 4.7) untuk konstruk Pelatihan adalah sebesar 0,792, konstruk Penerapan SOP sebesar 0,783 dan konstruk Produktivitas Teknisi sebesar 0,790. Semua nilai tersebut berada diatas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk Pelatihan, Penerapan SOP, dan Produktivitas Teknisi memiliki reliabilitas yang baik.

Outer model dengan indikator formatif dievaluasi dengan membandingkan besarnya nilai output *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut. Pada indikator formatif tidak ada uji reliabilitas dan uji validitasnya, tapi dapat dilakukan dengan melihat nilai t statistic apakah signifikan atau tidak dengan perhitungan *bootsraping*. Nilai *weight* setiap indikator sebagai *criteria* untuk menilai seberapa besar kontribusi indikator tersebut terhadap konstruk. Bila nilai *weight* untuk semua *indicator formatif* semua signifikan maka mengindikasikan bahwa *indicator* tersebut memberikan kontribusi dalam pembentukan konstruk.

Indikator-indikator formatif yaitu X7, X8, X9, X10, X11, dan X12 masing-masing memberikan nilai T-statistic sebesar (Tabel 4.8) 1.964; 0.795; 1.466; 1.208; 1.184; dan 0.978. Hanya indikator X7 saja yang lebih besar dari nilai t table yaitu 1.96 (nilai untuk signifikansi 5%). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa indikator X7 saja yang berpengaruh signifikan terhadap konstruksinya sedangkan indikator yang lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap konstruksinya.

Model structural atau *innermodel* dievaluasi dengan melihat presentasi *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai-nilai R^2 untuk konstruk variabel. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya dan stabilitas dari estimasi di evaluasi dengan menggunakan uji t-statistic yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

R Square sebesar 0.569 (table 4.9) berarti model regresi memiliki tingkat *goodness of fit* yang cukup baik yang berarti variabilitas Produktivitas Teknisi yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel dalam model yaitu Pelatihan, Penerapan SOP, Reward System dan Lingkungan kerja dan peralatan sebesar 56,9%, sedangkan 43,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam model ini.

5.2. Analisis Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis H1

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Penelitian ternyata berpengaruh positif terhadap Produktifitas Teknisi ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.314 dan signifikan pada 5%, karena menunjukkan nilai T statistic sebesar 2.365 ($> 1,96$) (Tabel 4.8). Hal ini

berarti bahwa jika pelatihan teknisi ditingkatkan maka akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas teknisi. Pelatihan merupakan suatu keharusan dari suatu organisasi dan keharusan di segala bidang, karena semakin terdidik dan terlatihnya serta tingginya motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

2. Pengujian Hipotesis H2

Variable Penerapan SOP ternyata berpengaruh positif terhadap Produktivitas Teknisi ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0.368 dan signifikan pada 5%, karena menunjukkan nilai T statistic sebesar 2.798 ($> 1,96$). Hal ini berarti bahwa penerapan SOP yang sekarang telah memberikan pengaruh yang positif dalam meningkatkan produktivitas teknisi.

3. Pengujian Hipotesis H3

Dalam penelitian ini *Reward System* ternyata berpengaruh negative terhadap Produktivitas Teknisi ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0.274 dan signifikan pada 5% (2.342), artinya *Reward System* yang sudah diterapkan saat ini kurang memberikan pengaruh terhadap tingkat Produktivitas Teknisi. Hal tersebut dapat terjadi karena teknisi kurang menyukai / kurang puas dengan reward system saat ini. Sehingga perlu dipikirkan lagi reward system selanjutnya.

4. Pengujian Hipotesis H4

Lingkungan kerja dan peralatan ternyata berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Teknisi yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar -0.168 dan tidak signifikan pada 5% (1.213). Hal ini dapat diartikan bahwa peralatan yang ada di bengkel saat ini dan Lingkungan bengkel saat ini belum memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas teknisi. Jumlah peralatan di bengkel yang kurang dan ketidaklengkapan peralatan bisa menjadi alasan mengapa teknisi tidak dapat bekerja dengan maksimal. Begitu juga dengan dari segi lingkungan misalnya organisasi fasilitas kerja yang dalam hal ini meliputi pengaturan letak peralatan di bengkel. Kadang teknisi harus pergi mencari peralatan yang dibutuhkannya di teknisi lain atau mengambil peralatan di tempat yang letaknya jauh dari jangkauannya. Hal ini tentunya memakan waktu dan menghambat pekerjaan.

