

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner dibagikan kepada karyawan tetap PG. Madukismo. Dalam penelitian ini disebarakan 120 kuisioner pada 120 responden. Kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 106, jadi *respon ratenya* sebesar 88,4%.

#### B. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1  
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Pria	74	69,8
	Wanita	32	30,2
Umur	< 35 tahun	33	31,1
	35 – 45 tahun	55	51,9
	> 45 tahun	18	17,0
Lama bekerja	< 5 tahun	21	19,8
	5-10 tahun	53	50,0
	> 10 tahun	32	30,2

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden kebanyakan adalah pria sebesar 69,8%. Prosentase terbesar umur responden adalah 35-45 tahun sebesar 51,9%. Lama bekerja responden sebagian besar adalah 5-10 tahun sebesar 50%.

## C. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan metode *pearson correlation* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	R	Sig.	Keterangan
1	0,754	0,000	Valid
2	0,698	0,000	Valid
3	0,800	0,000	Valid
4	0,847	0,000	Valid
5	0,816	0,000	Valid
6	0,834	0,000	Valid
7	0,793	0,000	Valid
8	0,762	0,000	Valid
9	0,692	0,000	Valid
10	0,661	0,000	Valid
11	0,762	0,000	Valid
12	0,629	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi Pearson positif dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel motivasi adalah valid.

Tabel 4.3  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	R	Sig.	Keterangan
1	0,791	0,000	Valid
2	0,810	0,000	Valid
3	0,798	0,000	Valid
4	0,826	0,000	Valid
5	0,826	0,000	Valid
6	0,691	0,000	Valid
7	0,765	0,000	Valid
8	0,749	0,000	Valid
9	0,784	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi Pearson positif dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 4.4  
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R	Sig.	Keterangan
1	0,858	0,000	Valid
2	0,859	0,000	Valid
3	0,814	0,000	Valid
4	0,813	0,000	Valid
5	0,899	0,000	Valid
6	0,901	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi Pearson positif dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan variabel kinerja adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,932	Reliabel
Kepuasan kerja	0,920	Reliabel
Kinerja	0,928	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini andal (reliabel).

#### D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6  
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Motivasi1	106	2	5	3,72	0,870
Motivasi2	106	2	5	3,94	0,860
Motivasi3	106	2	5	3,72	0,944
Motivasi4	106	2	5	3,54	0,948
Motivasi5	106	2	5	3,72	0,964
Motivasi6	106	2	5	3,71	0,946
Motivasi7	106	2	5	3,98	0,828
Motivasi8	106	2	5	3,71	0,862
Motivasi9	106	2	5	3,74	0,820
Motivasi10	106	2	5	3,68	0,868
Motivasi11	106	1	5	3,75	0,829
Motivasi12	106	2	5	3,54	0,807
Total lmotivasi	106	23	59	44,73	7,983

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.6 menunjukkan *mean* variabel motivasi berkisar antara 3,54 sampai 3,98 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 44,73. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 36 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (12) dengan skor maksimum (60) kemudian dibagi 2 ( $(12+60)/2=36$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tetap PG. Madukismo memiliki motivasi yang tinggi.

Tabel 4.7  
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan kerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kepuasan1	106	2	5	3,75	0,884
Kepuasan2	106	2	5	3,69	0,855
Kepuasan3	106	2	5	3,60	0,953
Kepuasan4	106	2	5	3,80	0,844
Kepuasan5	106	2	5	3,58	0,893
Kepuasan6	106	1	5	3,50	0,939
Kepuasan7	106	2	5	3,60	0,858
Kepuasan8	106	2	5	3,61	0,890
Kepuasan9	106	2	5	3,74	0,843
total kepuasan	106	18	42	32,88	6,219

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.7 menunjukkan *mean* variabel kepuasan kerja berkisar antara 3,50 sampai 3,80 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 32,88. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 27 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (9) dengan skor maksimum (45) kemudian dibagi 2 ( $(9+45)/2=27$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PG. Madukismo memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 4.8  
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Kinerja1	106	2	5	3,64	0,896
Kinerja2	106	2	5	3,67	0,825
Kinerja3	106	2	5	3,76	0,775
Kinerja4	106	2	5	3,71	0,804
Kinerja5	106	2	5	3,49	0,949
Kinerja6	106	2	5	3,53	0,897
total kinerja	106	12	30	21,80	4,424

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.8 menunjukkan *mean* variabel kinerja berkisar antara 3,49 sampai 3,76 dengan rata-rata (*mean*) total sebesar 21,80. Nilai tersebut lebih

besar dari nilai median sebesar 18 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (6) dengan skor maksimum (30) kemudian dibagi 2 ( $(6+30)/2=18$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum secara karyawan PG. Madukismo memiliki kinerja yang tinggi.

#### **E. Proses Analisis Data dan Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) akan menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Hair et.al (1998) dalam Ghozali (2011). Adapun urutan dan pembahasan sebagai berikut.

##### **1. Langkah 1: Pengembangan Model Berdasarkan Teori**

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III. Secara umum model tersebut terdiri dari tiga variabel, variabel independen (eksogen) yaitu motivasi dan kepuasan kerja. variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan.

##### **2. Langkah 2: Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (*path diagram*). Langkah ini telah dilakukan dan dapat dilihat pada Bab III.

### 3. Langkah 3: Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan structural dalam Bab III.

### 4. Langkah 4: Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). Estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

#### a. Ukuran Sampel Besar

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 106 sampel dimana jumlah tersebut dapat dikategorikan ke dalam sampel besar dan telah memenuhi *rule of thumb*.

#### b. Identifikasi *Outlier*

##### 1) Univariate outliers

Untuk mendeteksi adanya outliers secara univariate, data perlu dikonversi dulu ke dalam standar score (z-score) yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi 1. Untuk sampel besar (di atas 80), nilai ambang batas z-score  $\geq 3$  dikategorikan outliers. Hasil perhitungan z-score diperoleh statistic deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Deskriptif Nilai Z-Score

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Mot1	106	-1.97311	1.47441	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot2	106	-2.25973	1.22859	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot3	106	-1.81942	1.35957	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot4	106	-1.62221	1.54259	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot5	106	-1.78171	1.33139	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot6	106	-1.80533	1.36646	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot7	106	-2.39307	1.23072	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot8	106	-1.98200	1.50019	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot9	106	-2.11686	1.54163	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot10	106	-1.93480	1.52175	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot11	106	-3.31242	1.51393	.0000000	1.0000000
Zscore: Mot12	106	-1.90594	1.81240	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep1	106	-1.97346	1.41876	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep2	106	-1.97547	1.53402	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep3	106	-1.68290	1.46511	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep4	106	-2.13430	1.41914	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep5	106	-1.77477	1.58462	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep6	106	-2.66357	1.59814	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep7	106	-1.86846	1.62666	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep8	106	-1.81291	1.55847	.0000000	1.0000000
Zscore: Kep9	106	-2.05933	1.49973	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin1	106	-1.83115	1.51544	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin2	106	-2.02433	1.61260	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin3	106	-2.27564	1.59416	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin4	106	-2.12287	1.60682	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin5	106	-1.57127	1.59116	.0000000	1.0000000
Zscore: Kin6	106	-1.70449	1.64136	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	106				

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai z-score tidak ada yang lebih besar dari 3 atau memiliki mean 0 dan standar deviasi 1, dapat disimpulkan tidak terdapat outliers secara univariate.

## 2) Multivariate outliers

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya yang terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya (Ferdinand, 2002). Salah satu cara untuk mendeteksi multivariate outliers adalah dengan menggunakan uji Mahalanobis Distance yang menunjukkan



seberapa jauh sebuah data dari pusat titik tertentu. Deteksi terhadap multivariate outliers dilakukan dengan memperhatikan hasil uji Observations Farthest From The Centroid (Mahalanobis Distance). Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai Chi-square pada derajat kebebasan (degree of freedom), yaitu jumlah indikator pada tingkat signifikansi dengan  $p < 0,001$ . Apabila nilai mahalanobis d-squared lebih besar dari nilai mahalanobis pada tabel, maka data tersebut adalah multivariate outliers yang harus dikeluarkan (Ghozali, 2008). Berdasarkan perhitungan menggunakan program Excel dengan menggunakan rumus CHINV(0,001; 27), diperoleh nilai sebesar 55,476. Sehingga data dinyatakan outliers apabila memiliki nilai *mahalanobis d-squared* di atas 55,476.

Tabel 4.10  
Nilai *Mahalanobis Distance*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
76	57.695	.001	.054
106	53.057	.002	.019
74	51.090	.003	.006
16	47.562	.009	.014
52	46.835	.010	.005
60	45.854	.013	.003
105	45.446	.015	.001

Sumber: Hasil analisis data.

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.10, hasil perhitungan *mahalanobis distance* penelitian ini terdapat data yang memiliki nilai lebih besar dari 55,476 yaitu data nomor 76. Oleh karena itu perlu dilakukan penghilangan data outlier.

Tabel 4.11  
 Nilai *Mahalanobis Distance* Setelah Penghilangan Data Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
105	53.277	.002	.178
74	52.589	.002	.024
16	48.624	.007	.032
52	46.386	.012	.034
60	45.673	.014	.015
30	45.142	.016	.006
104	45.077	.016	.002

Sumber: Hasil analisis data.

Hasil perhitungan *mahalanobis distance* yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 tidak terdapat data yang memiliki nilai lebih besar dari 55,476, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat *multivariate outlier*.

### c. Distribusi Normal secara Univariate dan Multivariat

Uji normalitas data terdiri dari uji normalitas tunggal maupun normalitas multivariate, di mana dalam uji normalitas multivariate beberapa variabel dianalisis secara bersama-sama pada analisis akhir. Hasil pengujian normalitas univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 18.0.

Nilai *Critical ratio* yang digunakan adalah sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 1%, artinya jika nilai dari CR Skewness melebihi harga mutlak dari 2,58 maka variabel disimpulkan tidak terdistribusi normal. Sementara itu pengujian normalitas multivariate dapat dilakukan dengan melihat nilai CR multivariate yang dapat dilihat pada baris paling

bawah dari Tabel 4.12. Hasil dari analisis seperti tersaji di dalam Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12  
*Assessment of Normality*

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
Kin6	2.000	5.000	-.379	-1.585	-.704	-1.472
Kin5	2.000	5.000	-.105	-.438	-.895	-1.872
Kin4	2.000	5.000	-.627	-2.624	.018	.038
Kin3	2.000	5.000	-.666	-2.787	.281	.588
Kin2	2.000	5.000	-.540	-2.261	-.198	-.415
Kin1	2.000	5.000	-.339	-1.417	-.618	-1.293
Kep9	2.000	5.000	-.611	-2.557	-.113	-.237
Kep8	2.000	5.000	-.292	-1.221	-.637	-1.332
Kep7	2.000	5.000	-.519	-2.172	-.355	-.743
Kep6	1.000	5.000	-.437	-1.829	-.596	-1.247
Kep5	2.000	5.000	-.365	-1.528	-.638	-1.334
Kep4	2.000	5.000	-.862	-3.607	.317	.662
Kep3	2.000	5.000	-.320	-1.340	-.828	-1.732
Kep2	2.000	5.000	-.542	-2.268	-.283	-.592
Kep1	2.000	5.000	-.716	-2.994	-.153	-.319
Mot1	2.000	5.000	-.655	-2.739	-.111	-.231
Mot2	2.000	5.000	-.791	-3.308	.248	.518
Mot3	2.000	5.000	-.360	-1.507	-.715	-1.495
Mot4	2.000	5.000	-.326	-1.365	-.816	-1.706
Mot5	2.000	5.000	-.517	-2.163	-.607	-1.270
Mot6	2.000	5.000	-.599	-2.507	-.540	-1.130
Mot7	2.000	5.000	-.770	-3.222	.332	.695
Mot8	2.000	5.000	-.557	-2.331	-.273	-.571
Mot9	2.000	5.000	-.440	-1.840	-.200	-.419
Mot10	2.000	5.000	-.638	-2.668	-.265	-.553
Mot11	1.000	5.000	-.823	-3.443	.728	1.522
Mot12	2.000	5.000	-.421	-1.760	-.401	-.839
Multivariate					74.153	9.601

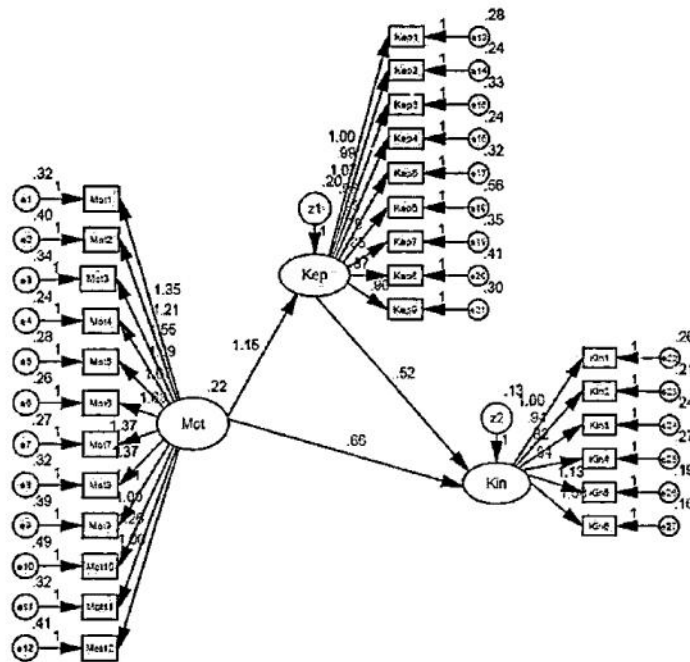
Sumber: Hasil analisis data.

Hasil uji normalitas secara univariate dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal, karena nilai CR Skewness tidak berada pada kisaran antara  $\pm 2,58$ . Pengujian

normalitas multivariate diperoleh nilai CR multivariate 9,601 lebih besar dari 2,58, maka disimpulkan tidak terdapat bukti bahwa distribusi ini normal.

#### d. Model Hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



Sumber : Data diolah

Gambar 4.13  
Model Penelitian

Untuk menganalisis hubungan antar variabel motivasi (Mot), kepuasan kerja (Kep) dan kinerja (Kin) dan perumusan hipotesis, hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14  
Hasil Estimasi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kep <--- Mot	1.154	.206	5.603	***	
Kin <--- Mot	.656	.186	3.518	***	
Kin <--- Kep	.520	.118	4.389	***	

Sumber: Hasil analisis data.

1) Pengaruh motivasi (Mot) terhadap kepuasan kerja (Kep)

Parameter estimasi antara motivasi (Mot) dengan kepuasan kerja (Kep) yang dibentuk menghasilkan koefisien positif sebesar 1,154 artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Dengan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H1 terbukti pada tingkat signifikansi 5%, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Madukismo .

2) Pengaruh motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin)

Parameter estimasi antara motivasi (Mot) dengan kinerja karyawan (Kin) yang dibentuk menghasilkan koefisien positif sebesar 0,656 artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H2 terbukti pada tingkat signifikansi 5%, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.

3) Pengaruh kepuasan kerja (Kep) terhadap kinerja karyawan (Kin)

Parameter estimasi antara kepuasan kerja (Kep) dengan kinerja (Kin) yang dibentuk menghasilkan koefisien positif sebesar 0,520 artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan nilai *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ ,

maka H3 terbukti pada tingkat signifikansi 5%, berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo.

#### 4) Analisis Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini memungkinkan untuk melihat hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan program AMOS maka diperoleh hasil *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect* hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.15  
Direct Efek Variabel-variabel Penelitian

	Mot	Kep	Kin
Kep	1.154	.000	.000
Kin	.656	.520	.000

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.16  
Indirect Efek Variabel-variabel Penelitian

	Mot	Kep	Kin
Kep	.000	.000	.000
Kin	.599	.000	.000

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.17  
Total Efek Variabel-variabel Penelitian

	Mot	Kep	Kin
Kep	1.154	.000	.000
Kin	1.255	.520	.000

Sumber: Hasil analisis data.

Pengaruh motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin) melalui kepuasan kerja (Kep)

Pengaruh langsung motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin) dapat dilihat dari tabel 4.15 tabel tersebut menunjukkan hasil pengaruh langsung motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin) dengan nilai sebesar 0,656. Sedangkan pada tabel 4.16 menunjukan pengaruh tidak langsung motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin) melalui kepuasan kerja (Kep) dengan nilai sebesar 0,599. Dari hasil perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Kep) tidak menjadi variabel mediasi hubungan antara variabel motivasi (Mot) terhadap kinerja karyawan (Kin), sebab nilai pengaruh langsung 0,656 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yang hanya 0,599. Maka Hipotesis ketiga ditolak karena tidak terbukti bahwa variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan.

##### **5. Langkah 5: Identifikasi Model Struktural**

Identifikasi model struktural dapat dilihat dari hasil *variabel counts* dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan diestimasi. Ouput model dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18  
Notes for Model

Computation of degrees of freedom (Default model)	
Number of distinct sample moments:	378
Number of distinct parameters to be estimated:	57
Degrees of freedom (378 - 57):	321
Result (Default model)	
Minimum was achieved	
Chi-square = 536.725	
Degrees of freedom = 321	
Probability level = .000	
Sumber : Data diolah	

Berdasarkan output *notes for model* di atas, diperoleh hasil bahwa kinerja adalah *overidentified*. Dengan jumlah sampel  $N = 106$ , total jumlah data kovarian 378 sedangkan jumlah parameter yang akan diestimasi adalah 57. Dari hasil tersebut, maka *degrees of freedom* yang dihasilkan adalah  $378 - 57 = 321$ , karena  $321 > 0$  (df positif) dan kalimat "*minimum was achieved*", maka proses pengujian estimasi *maksimum likelihood* telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan *maksimum likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh *factor loading*. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan pada tabel berikut ini:



Tabel 4.19  
Hubungan antara Indikator dengan Variabel

Mot12	<---	Mot	1.000			
Mot11	<---	Mot	1.259	.209	6.018	***
Mot10	<---	Mot	1.086	.210	5.179	***
Mot9	<---	Mot	1.113	.202	5.521	***
Mot8	<---	Mot	1.367	.222	6.156	***
Mot7	<---	Mot	1.365	.216	6.315	***
Mot6	<---	Mot	1.684	.254	6.637	***
Mot5	<---	Mot	1.666	.253	6.577	***
Mot4	<---	Mot	1.690	.252	6.694	***
LMot3	<---	Mot	1.552	.245	6.340	***
Mot2	<---	Mot	1.214	.213	5.697	***
Mot1	<---	Mot	1.346	.220	6.128	***
Kep1	<---	Kep	1.000			
Kep2	<---	Kep	.993	.104	9.551	***
Kep3	<---	Kep	1.072	.117	9.150	***
Kep4	<---	Kep	.956	.102	9.348	***
Kep5	<---	Kep	.980	.111	8.855	***
Kep6	<---	Kep	.793	.124	6.397	***
Kep7	<---	Kep	.851	.107	7.929	***
Kep8	<---	Kep	.868	.114	7.616	***
Kep9	<---	Kep	.901	.105	8.552	***
Kin1	<---	Kin	1.000			
Kin2	<---	Kin	.936	.091	10.286	***
Kin3	<---	Kin	.818	.089	9.242	***
Kin4	<---	Kin	.836	.092	9.047	***
Kin5	<---	Kin	1.126	.100	11.249	***
Kin6	<---	Kin	1.084	.095	11.385	***

Sumber: Hasil analisis data.

Hasil perhitungan menunjukkan dari 12 item pertanyaan variabel motivasi (Mot) seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58, dapat disimpulkan ke-12 item pertanyaan tersebut secara statistic merupakan dimensi dari variabel motivasi. Item pertanyaan variabel kepuasan (Kep) sebanyak 9 item seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58, dapat disimpulkan ke-9 item tersebut secara statistic merupakan dimensi dari variabel kepuasan. Item pertanyaan

variabel kinerja (Kin) sebanyak 6 item seluruhnya memiliki nilai C.R > 2,58, dapat disimpulkan ke-6 item tersebut secara statistic merupakan dimensi dari kinerja.

#### 6. Langkah 6: Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “*fit*” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20  
Indikator Pengujian Goodness of Fit

Kriteria	Hasil Model	Nilai Kritis	Kesimpulan
X <sup>2</sup> -Chi-square	536,725	363,783	Marginal
Probability	0,000	≥ 0,05	Marginal
RMSEA	0,08	≤ 0,08	Baik
GFI	0,706	≥ 0,90	Marginal
AGFI	0,654	≥ 0,90	Marginal
CMIN/DF	1,672	≤ 2,00	Baik
TLI	0,889	≥ 0,95	Marginal
CFI	0,898	≥ 0,95	Marginal

Sumber: Hasil analisis data.

Dari tabel di atas didapat hasil pengujian sesuai kriteria Goodness of Fit berikut penjelasannya :

- a. Nilai Chi Square (X<sup>2</sup>) yang direkomendasikan adalah Chi-square > 363,783 (prob.=0,05; df= 321). Berdasarkan hasil penelitian didapat Chi Square 536,725 dengan probabilitas (p=0,000) berarti model yang dibuat belum fit.
- b. Nilai CMIN/DF diperoleh dengan membagi *The minimum sample discrepancy function* dengan *degree of freedom* nya, yang umumnya

dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Nilai yang direkomendasikan sebesar  $\leq 2,00$ . Dari hasil penelitian didapat nilai CMIN/DF sebesar 1,672 berarti model yang dibuat sudah fit terhadap data.

- c. Nilai RMSEA menunjukkan *Goodness of Fit* terhadap model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degree of freedom*. Berdasarkan hasil penelitian didapat RMSEA sebesar 0,080 berarti model yang dibuat dapat diterima berdasarkan *degree of freedom*.
- d. Nilai GFI dalam hasil pengujian mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Tingkat penerimaan yang didapat sebesar  $0,706 < 0,90$  maka model yang diuji belum fit dengan data.
- e. AGFI digunakan untuk menguji diterima tidaknya suatu model. Nilai yang direkomendasikan adalah  $AGFI \geq 0,90$ , semakin besar nilai AGFI maka semakin baik kesesuaian yang dimiliki model. Dengan hasil AGFI yang didapat sebesar  $0,654 \leq 0,90$  maka pengujian terhadap model yang digunakan tidak diterima dengan baik.
- f. TLI merupakan indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. TLI digunakan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat kompleksitas model. TLI

merupakan indeks yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai TLI yang direkomendasikan sebagai tingkat kesesuaian yang baik adalah  $\geq 0,95$  sementara hasil pengujian sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian berada pada kriteria yang kurang baik.

- g. CFI juga merupakan indeks kesesuaian incremental. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Nilai penerimaan yang direkomendasikan adalah  $CFI \geq 0,95$ . Dari hasil pengujian model yang diuji didapat nilai CFI sebesar  $0,898 < 0,95$  berarti model memiliki tingkat kesesuaian yang kurang baik.

## **F. Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan secara umum karyawan PG. Madukismo memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan PG. Madukismo, kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi: gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dan diberikan tepat waktu, instansi memberikan program taspen, perlengkapan dan peralatan bekerja sangat memadai, perusahaan memberikan penghargaan pegawai berprestasi, pimpinan belum pernah menegur pegawai dengan kata-kata kasar atau emosional, perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, hubungan dengan atasan

baik, hubungan kerja sesama pegawai baik, pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai, dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang.

Karyawan PG. Madukismo memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan dalam bekerja dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, mereka melakukan pekerjaan itu dengan senang hati. Terjalannya keharmonisan dengan rekan kerja dan atasan yang selalu senantiasa memberikan dukungan, mau mendengarkan setiap keluhan dan pendapat dari bawahannya. Semua ini akan memberikan dampak positif karyawan atas kepuasan dalam pekerjaannya.

Secara umum karyawan PG. Madukismo memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan PG. Madukismo dalam melakukan pekerjaannya cenderung selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memegang standar profesional kerja yang tinggi, mampu melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik dan tepat waktu, selalu menggunakan akal sehatnya dalam bekerja dan selalu datang tepat waktu.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Kebutuhan lain yang tak kalah pentingnya adalah kebutuhan

penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk merealisasikan seluruh kemampuan yang terdapat pada diri seseorang. Karyawan PG Madukismo merasa kebutuhannya terpenuhi selama bekerja, maka karyawan termotivasi untuk selalu berkarya dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian Prabu (2005), Koesmono (2005), Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk suatu kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat memacu kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Koesmono (2005), Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan PG. Madukismo rata-rata memiliki kepuasan kerja tinggi, dimana mereka menunjukkan sikap positifnya dalam bekerja dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Mereka melakukan pekerjaan itu dengan senang hati dan adanya kesediaan yang saling

membantu antar rekan kerja menciptakan keharmonisan dengan sesama rekan kerjanya. Adanya atasan yang selalu senantiasa memberikan dukungan, mau mendengarkan setiap keluhan dan pendapat dari bawahannya juga sangat memberikan dampak positif karyawan atas kepuasan dalam pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan PG. Madukismo merasa senang atau puas akan pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Koesmono (2005), Ayu dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan kepuasan kerja tidak menjadi variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PG. Madukismo. Meskipun kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Harry dan Veronika (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja.