

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perum Bulog

PERUM BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/ pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Salah satu usaha dalam pengembangan usaha adalah dengan didirikannya BULOG Mart, namun BULOG Mart memiliki prosedur sistem yang sedikit berbeda. Hal ini diakibatkan karena sistem yang dijalankan masih tergolong manual. Manual disini mempunyai arti bahwa belum adanya sistem untuk mengelola data-data dan laporan yang diselesaikan antar bagian secara otomatis

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang terdiri dari 6 item pernyataan untuk mengukur variabel motivasi intrinsik, 7 item pernyataan untuk mengukur variabel motivasi ekstrinsik, 20 item pernyataan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, dan 20 item pernyataan untuk mengukur variabel. Masing-masing item pernyataan menggunakan skala *Likert* dengan 5 kategori mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Kuesioner yang di edarkan pada karyawan Bulog berjumlah 150 eksemplar, dibagikan kepada seluruh karyawan Bulog Subdivre II Pati Jawa Tengah. Kuesioner yang terisi dengan baik berjumlah 108 eksemplar, dengan begitu *response ratenya* yaitu, 72%.

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam gambaran tentang jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

| No. | Karakteristik | Jumlah | Persentase |
|--------------|-----------------------------|--------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin: | | |
| | Laki-Laki | 97 | 89,8% |
| | Perempuan | 11 | 10,2% |
| Total | | 108 | 100% |
| 2 | Usia: | | |
| | 21 s/d 30 tahun | 12 | 11,1% |
| | 31 s/d 40 tahun | 26 | 24,1% |
| | 41 s/d 50 tahun | 51 | 47,2% |
| | 51 s/d 60 tahun | 19 | 17,6% |
| | > 60 tahun | 0 | 0% |
| Total | | 108 | 100% |
| 3 | Masa Kerja: | | |
| | 1 s/d 5 tahun | 22 | 20,4% |
| | > 5 tahun | 86 | 79,6% |
| Total | | 108 | 100% |
| 4 | Pendidikan terakhir: | | |
| | SLTP/Sederajat | 0 | 0% |
| | SLTA/Sederajat | 35 | 32,4% |
| | DIII/Diploma | 8 | 7,4% |
| | Strata 1/ S1 | 65 | 60,2% |
| | Pascasarjana/ S2 | 0 | 0% |
| Total | | 108 | 100% |

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan informasi yang disajikan dari tabel 4.1 di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sebesar 89,8%, sedangkan 10,2% sisanya merupakan

responden perempuan. Ini mengindikasikan tingginya tingkat kuantitas laki-laki yang bekerja di Bulog Subdivre II Pati Jawa Tengah.

Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Perum Bulog Subdivre II Pati Jawa Tengah mayoritas berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di Perum Bulog masih dengan usia produktif untuk bekerja.

Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yaitu dengan jumlah sebanyak 86 orang dengan persentase 79,6%. Sedangkan karyawan yang baru bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 20,4%.

Berdasarkan latar belakang pendidikan, karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA, yaitu sebanyak 35 orang atau 32,4%, karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan diploma sebanyak 8 orang atau 7,4% dan yang memiliki latar belakang S1 sebanyak 65 orang atau 60,2%.

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk dapat mengukur manakah diantara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat lebih menggambarkan kinerja karyawan melalui nilai mean tiap tiap indikator dari masing-masing variabel. Selain itu analisis deskriptif ini melihat bagaimana persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam setiap indikator.

1. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik

Tabel 4.2
Deskriptif Variabel Motivasi Instrinsik

| No. | Pernyataan | Mean |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Peluang karir saya di Perum BULOG ini merupakan sumber motivasi saya dalam bekerja | 3,91 |
| 2 | Hasil pekerjaan saya sering dijadikan rujukan oleh teman-teman kerja saya | 3,97 |
| 3 | Kemandirian dalam pekerjaan itu merupakan dorongan saya dalam bekerja | 4,07 |
| 4 | Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan | 3,88 |
| 5 | Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk berprestasi | 4,00 |
| 6 | Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah memotivasi saya dalam bekerja | 3,94 |
| Grand Mean | | 23,76 |

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel analisis deskriptif pada variabel motivasi intrinsik menunjukkan adanya persetujuan dari responden terhadap pernyataan tentang motivasi intrinsik yang terdiri dari 6 pernyataan. Hasil analisis *mean* pada variabel motivasi intrinsik secara keseluruhan masuk pada kategori tinggi, karena memiliki *mean* antara 3,40 s/d 4,39. Adapun pernyataan tentang kemandirian dalam pekerjaan sebagai dorongan dalam bekerja memiliki nilai *mean* tertinggi dalam variabel motivasi intrinsik. Sedangkan, pernyataan tentang kesukaan pekerjaan yang bertumpu pada kemajuan memiliki nilai *mean* terendah.

2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel Motivasi Ekstrinsik

| No. | Pernyataan | Mean |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Saya memiliki kesempatan mendapatkan gaji/upah yang tinggi bekerja di Perum BULOG ini | 3,98 |
| 2 | Peningkatan karir yang adil memotivasi saya dalam bekerja | 4,04 |
| 3 | Saya merasa aman bekerja di Perum BULOG ini | 3,94 |
| 4 | Hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan dan pimpinan di kantor ini, selalu memotivasi saya bekerja lebih baik | 3,96 |
| 5 | Saya merasa bangga menjadi karyawan tetap Perum BULOG ini | 3,95 |
| 6 | Perum BULOG ini selalu memberikan prosedur kinerja terbaik, sehingga mudah bagi saya menjalankan tugas-tugas dalam bekerja | 3,94 |
| 7 | Sikap dan perilaku atasan saya membuat saya termotivasi dalam bekerja | 4,01 |
| Grand Mean | | 27,82 |

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel analisis deskriptif pada variabel motivasi ekstrinsi menunjukkan adanya persetujuan dari responden terhadap pernyataan tentang motivasi ekstrinsik yang terdiri dari 7 pernyataan. Hasil analisis *mean* pada variabel motivasi ekstrinsik secara keseluruhan masuk pada kategori tinggi, karena memiliki *mean* antara 3,40 s/d 4,39. Adapun pernyataan tentang peningkatan karir yang adil memotivasi karyawan dalam bekerja memiliki nilai *mean* tertinggi. Sedangkan pernyataan tentang perasaan aman bekerja di Perum Bulog memiliki nilai *mean* terendah.

3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.4
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan | Mean |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian (kemampuan) saya | 3,90 |
| 2 | Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja | 4,03 |
| 3 | Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya | 3,82 |
| 4 | Institusi memberi kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja saya | 4,04 |

Lanjutan Tabel 4.4

| No. | Pernyataan | Mean |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 5 | Saya selalu diberi kebebasan (wewenang) oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya | 3,85 |
| 6 | Saya puas terhadap Kebijakan (aturan) yang diterapkan institusi | 3,96 |
| 7 | Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab | 3,82 |
| 8 | Rekan kerja saya memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,98 |
| 9 | Atasan saya memberi kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang saya lakukan | 3,83 |
| 10 | Atasan saya memberi kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan | 3,84 |
| 11 | Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman | 3,92 |
| 12 | Rekan kerja saya bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya | 3,86 |
| 13 | Saya puas semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi | 3,99 |
| 14 | Atasan saya memberi kesempatan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani | 3,85 |
| 15 | Atasan selalu pujian pada saya atas kerja yang saya selesaikan | 3,71 |
| 16 | Atasan saya memberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang mungkin berguna | 3,59 |
| 17 | Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas | 3,77 |
| 18 | Saya puas terhadap pengawasan yang dilakukan atasan mengenai hal-hal teknis | 3,62 |
| 19 | Institusi memberi kesempatan pada saya untuk melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & Olah Raga | 3,77 |
| 20 | lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | 3,66 |
| Grand Mean | | |

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya persetujuan dari responden terhadap pernyataan tentang kepuasan kerja yang terdiri dari 20 pernyataan. Hasil analisis *mean* pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan masuk pada kategori tinggi, karena memiliki *mean* antara 3,40 s/d 4,39. Adapun pernyataan tentang Institusi memberi kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja karyawan memberikan nilai *mean* tertinggi.

sedangkan pernyataan tentang kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan memiliki nilai *mean* terendah.

4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Mean |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1 | Saya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat (tingkat kesalahan rendah) | 3,96 |
| 2 | Saya cekatan dalam penyelesaian pekerjaan | 3,92 |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan | 3,88 |
| 4 | Saya mengetahui dan memahami pekerjaan dan tugas yang diberikan | 3,92 |
| 5 | Saya memiliki Semangat tinggi dalam menjalankan pekerjaan dan tugas | 3,99 |
| 6 | Saya sanggup menerima risiko terhadap tugas yang diberikan | 3,97 |
| 7 | Saya mampu mengelola pekerjaan tanpa pengawasan orang lain | 3,97 |
| 8 | Saya cenderung untuk bekerja dengan metode yang lebih baik | 3,88 |
| 9 | Saya mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung | 3,96 |
| 10 | Saya biasa untuk berpikir positif | 3,87 |
| 11 | Saya mau mencari dan berbagi informasi/pengetahuan dengan orang lain/sumber lain | 3,75 |
| 12 | Saya mampu bekerja secara tim | 3,83 |
| 13 | Saya mampu berkomunikasi dengan pimpinan dan staf lainnya | 3,87 |
| 14 | Saya memiliki tingkat kohesivitas (rasa kebersamaan) dalam unit kerja saya | 3,78 |
| 15 | Saya memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan pimpinan dan staf lain | 3,89 |
| 16 | Saya disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku | 3,97 |
| 17 | Saya jujur dalam bertindak dan berperilaku | 3,83 |
| 18 | Saya cenderung untuk menjalankan ajaran Islam | 3,73 |
| 19 | Saya Bersikap ramah terhadap orang lain | 3,83 |
| 20 | Saya berusaha memberikan pelayanan secara memuaskan kepada pihak yang berkepentingan | 3,82 |
| Grand Mean | | 77,63 |

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan adanya persetujuan dari responden terhadap pernyataan tentang kinerja karyawan yang terdiri dari 20 pernyataan. Hasil analisis *mean* pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan masuk pada kategori tinggi, karena memiliki *mean* antara 3,40 s/d 4,39. Adapun pernyataan tentang memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas memiliki nilai *mean* tertinggi. Sedangkan, pernyataan tentang kecenderungan menjalankan ajaran islam memiliki nilai *mean* terendah.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu telah tepat untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji CFA atau uji Validitas konstruk (indikator) yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nilai *Critical Ratio* (CR) > 1,96 dengan *Probability* (P) < 0,05 maka konstruk dikatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas

| | | | C,R, | P | Keterangan |
|-----|------|----|-------|-------|------------|
| MI6 | <--- | MI | | | |
| MI5 | <--- | MI | 2,067 | 0,039 | Valid |
| MI4 | <--- | MI | 2,824 | 0,005 | Valid |
| MI3 | <--- | MI | 2,827 | 0,005 | Valid |
| MI2 | <--- | MI | 3,147 | 0,002 | Valid |
| MI1 | <--- | MI | 2,066 | 0,039 | Valid |
| ME7 | <--- | ME | | | |
| ME6 | <--- | ME | 2,369 | 0,018 | Valid |
| ME5 | <--- | ME | 2,086 | 0,037 | Valid |
| ME4 | <--- | ME | 2,057 | 0,040 | Valid |

| | | | C,R, | P | Keterangan |
|------|------|----|--------|-------|------------|
| ME3 | <--- | ME | 2,419 | 0,016 | Valid |
| ME2 | <--- | ME | 2,123 | 0,034 | Valid |
| ME1 | <--- | ME | 2,246 | 0,025 | Valid |
| KP1 | <--- | KP | | | |
| KP2 | <--- | KP | 5,511 | 0,000 | Valid |
| KP3 | <--- | KP | 5,041 | 0,000 | Valid |
| KP4 | <--- | KP | 4,962 | 0,000 | Valid |
| KP5 | <--- | KP | 4,927 | 0,000 | Valid |
| KP6 | <--- | KP | 4,495 | 0,000 | Valid |
| KP7 | <--- | KP | 7,423 | 0,000 | Valid |
| KP8 | <--- | KP | 5,003 | 0,000 | Valid |
| KP9 | <--- | KP | 6,715 | 0,000 | Valid |
| KP10 | <--- | KP | 4,597 | 0,000 | Valid |
| KP11 | <--- | KP | -2,020 | 0,043 | Valid |
| KP12 | <--- | KP | -2,094 | 0,036 | Valid |
| KP13 | <--- | KP | -2,096 | 0,036 | Valid |
| KP14 | <--- | KP | -2,015 | 0,044 | Valid |
| KP15 | <--- | KP | -2,032 | 0,042 | Valid |
| KP16 | <--- | KP | -2,090 | 0,037 | Valid |
| KP17 | <--- | KP | -1,909 | 0,046 | Valid |
| KP18 | <--- | KP | 4,052 | 0,000 | Valid |
| KP19 | <--- | KP | -1,996 | 0,042 | Valid |
| KP20 | <--- | KP | 2,056 | 0,033 | Valid |
| KK1 | <--- | KK | | | |
| KK2 | <--- | KK | 3,014 | 0,003 | Valid |
| KK3 | <--- | KK | 3,279 | 0,001 | Valid |
| KK4 | <--- | KK | 3,349 | 0,000 | Valid |
| KK5 | <--- | KK | 3,136 | 0,002 | Valid |
| KK6 | <--- | KK | 3,642 | 0,000 | Valid |
| KK7 | <--- | KK | 2,699 | 0,007 | Valid |
| KK8 | <--- | KK | 2,601 | 0,000 | Valid |
| KK9 | <--- | KK | 2,442 | 0,000 | Valid |
| KK10 | <--- | KK | 2,581 | 0,000 | Valid |
| KK11 | <--- | KK | 2,228 | 0,026 | Valid |
| KK12 | <--- | KK | 2,446 | 0,014 | Valid |
| KK13 | <--- | KK | 2,753 | 0,006 | Valid |
| KK14 | <--- | KK | 2,289 | 0,022 | Valid |
| KK15 | <--- | KK | 2,615 | 0,009 | Valid |
| KK16 | <--- | KK | 2,255 | 0,024 | Valid |
| KK17 | <--- | KK | 2,874 | 0,000 | Valid |

Lanjutan Tabel 4.6

| | C,R, | P | Keterangan |
|--------------|-------|-------|------------|
| KK18 <--- KK | 3,575 | 0,000 | Valid |
| KK19 <--- KK | 3,261 | 0,001 | Valid |
| KK20 <--- KK | 3,359 | 0,000 | Valid |

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Critical Rasio* (CR) > 1.96 dengan *Probability* (P) < 0,05 sehingga indikator yang digunakan hasilnya keseluruhan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai dapat diandalkan (reliabel). Untuk mengetahui reliabilitas peneliti menggunakan uji *construct reliability*, yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Data memenuhi kriteria apabila *Construct Reliability* > 0,7. Namun, nilai *Construct Reliability* diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah baik (Ghozali, 2008).

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

| Nama Variabel | Hasil Uji Reliabilitas / <i>Construct Reliability</i> | Keterangan |
|---------------------|----------------------------------------------------------|------------|
| Motivasi Intrinsik | 0,605937765 | Reliabel |
| Motivasi Ekstrinsik | 0,622762753 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,728661087 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,72530067 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,605, variabel motivasi ekstrinsik memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,622, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach*

Alpha sebesar 0,728, dan yang terakhir variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,725. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan, maka seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

E. Analisis Data

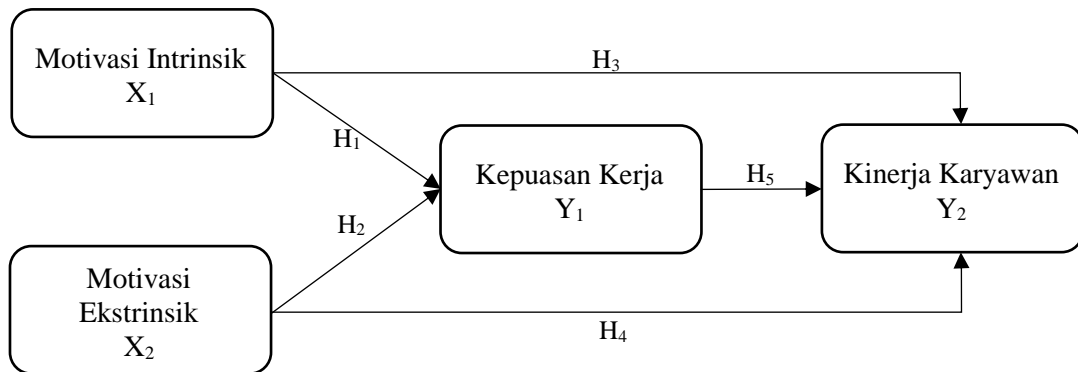
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi Amos. Berikut adalah tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural yang terbagi menjadi 7 langkah menurut Hair *et al*, yaitu:

1. Pengembangan Model Secara Teoritis

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan pada Bab 2. Hubungan antar variabel eksogen dan endogen dalam penelitian merupakan turunan dari teori-teori dan jurnal pendukung yang digunakan dalam penelitian ini. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

2. Menyusun Diagram Jalur

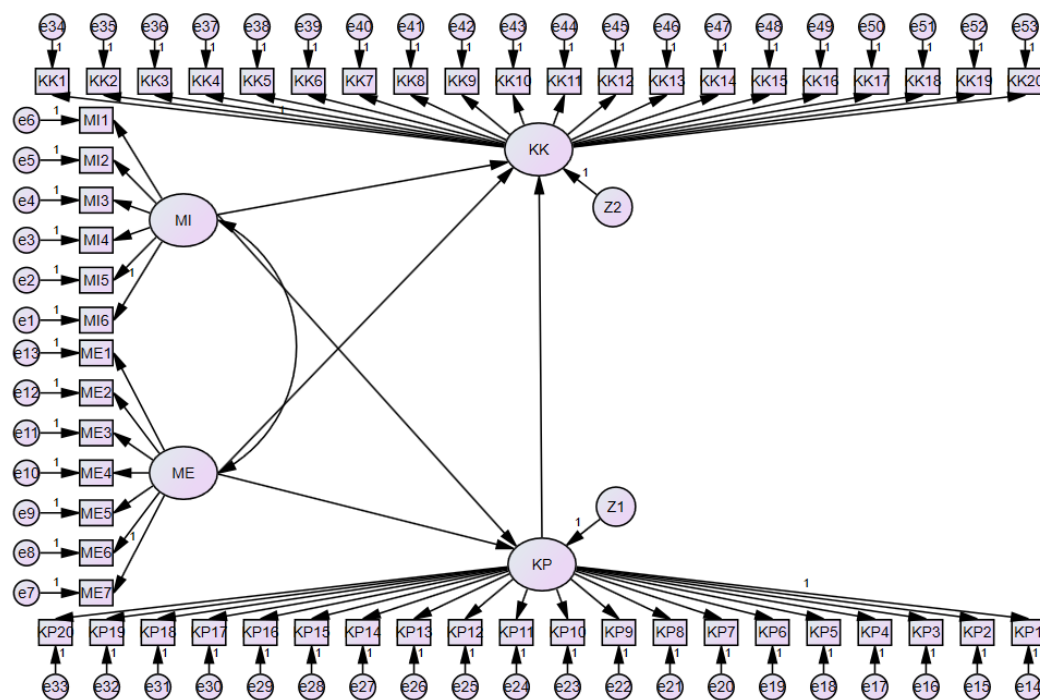
Langkah berikutnya adalah menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur. berikut adalah diagram jalur dalam penelitian ini



Gambar 4.1 Diagram Jalur

3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversi diagram jalur ke dalam persamaan struktural. Model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest (Ghozali, 2014).



Gambar 4.2 Model Diagram Jalur Hubungan Kausalitas

Persamaan struktural dari model diagram jalur dinyatakan sebagai berikut:

$$KP = \beta_1 MI + \beta_2 ME + z_1$$

$$KK = \beta_1 MI + \beta_2 ME + \beta_3 KP + z_2$$

Keterangan:

KP : Kepuasan Kerja

KK : Kinerja Karyawan

MI : Motivasi Intrinsik

ME : Motivasi Ekstrinsik

4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. SEM adalah alat analisis berbasis kovarians. Penggunaan matriks kovarians dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, dimana hal yang sama tidak dapat dilakukan oleh korelasi. Pada penelitian ini digunakan input kovarian, karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan data yang tidak disajikan oleh korelasi.

5. Evaluasi Model Struktural

Sebelum melakukan pengujian model struktural dengan menggunakan *Structural Equation Modeling*, terlebih dahulu dipenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Pedoman ukuran sampel yang diambil berdasarkan rumus Hair *et al* yaitu berkisar antara 100-200 sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 108 sampel, artinya data yang di analisis dalam penelitian ini berada pada jumlah yang ditentukan dalam asumsi SEM yaitu antara 100 sampai dengan 200 data.

b. Normalitas Data

Normalitas data merupakan salah satu syarat dapat dioperasikannya SEM untuk mengolah pemodelan yang dibuat agar mendapatkan hasil analisis menjadi tidak bias. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai C.R. (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan nilai kritis $\pm 2,58$. Jika ada nilai C.R. yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada C.R baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2002).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

| Variable | skew | c,r, | kurtosis | c,r, |
|----------|-------|--------|----------|--------|
| KK20 | -,099 | -,422 | -,002 | -,005 |
| KK19 | ,172 | ,730 | -,667 | -1,414 |
| KK18 | ,407 | 1,726 | -,871 | -1,849 |
| KK17 | ,212 | ,900 | -,822 | -1,744 |
| KK16 | ,029 | ,125 | -,700 | -1,484 |
| KK15 | ,068 | ,290 | -,406 | -,860 |
| KK14 | -,501 | -2,085 | -,104 | -,217 |
| KK13 | ,139 | ,589 | -,697 | -1,478 |
| KK12 | ,085 | ,362 | -,391 | -,828 |
| KK11 | ,278 | 1,180 | -,691 | -1,466 |
| KK10 | ,076 | ,322 | -,399 | -,847 |
| KK9 | ,009 | ,040 | -,157 | -,333 |
| KK8 | ,151 | ,639 | -,830 | -1,760 |
| KK7 | ,029 | ,125 | -,700 | -1,484 |
| KK6 | ,004 | ,015 | -,081 | -,171 |
| KK5 | ,004 | ,015 | -,231 | -,489 |
| KK4 | ,027 | ,116 | -,224 | -,475 |
| KK3 | ,189 | ,803 | -1,108 | -2,350 |
| KK2 | -,239 | -,993 | ,268 | ,558 |
| KK1 | -,863 | -3,592 | 1,962 | 4,085 |
| KP20 | -,792 | -3,296 | 1,732 | 3,606 |
| KP19 | -,426 | -1,807 | -,146 | -,310 |
| KP18 | -,387 | -1,643 | -,364 | -,772 |
| KP17 | -,165 | -,701 | -,410 | -,871 |

Lanjutan Tabel 4.8

| Variable | skew | c,r, | kurtosis | c,r, |
|--------------|-------|--------|----------|--------|
| KP16 | -,100 | -,426 | -,535 | -1,136 |
| KP15 | -,265 | -1,123 | -,478 | -1,015 |
| KP14 | -,478 | -2,026 | -,083 | -,176 |
| KP13 | ,009 | ,037 | -,600 | -1,272 |
| KP12 | ,093 | ,394 | -,450 | -,955 |
| KP11 | ,027 | ,116 | -,224 | -,475 |
| KP10 | -,718 | -2,988 | ,998 | 2,078 |
| KP9 | -,679 | -2,825 | 1,092 | 2,272 |
| KP8 | -,712 | -2,965 | 1,040 | 2,165 |
| KP7 | -,329 | -1,369 | ,573 | 1,193 |
| KP6 | -,026 | -,112 | ,371 | ,788 |
| KP5 | ,156 | ,662 | -,682 | -1,447 |
| KP4 | -,042 | -,176 | -,745 | -1,581 |
| KP3 | ,213 | ,903 | -,775 | -1,644 |
| KP2 | -,011 | -,045 | -,230 | -,487 |
| KP1 | -,259 | -1,099 | ,140 | ,296 |
| ME1 | ,013 | ,054 | -,428 | -,908 |
| ME2 | ,001 | ,002 | ,000 | ,000 |
| ME3 | -,036 | -,152 | ,264 | ,560 |
| ME4 | -,001 | -,002 | ,000 | ,000 |
| ME5 | -,024 | -,103 | ,269 | ,570 |
| ME6 | ,062 | ,263 | -,740 | -1,569 |
| ME7 | -,005 | -,023 | -,366 | -,776 |
| MI1 | ,059 | ,250 | -,412 | -,873 |
| MI2 | -,004 | -,019 | ,085 | ,181 |
| MI3 | ,029 | ,122 | ,168 | ,357 |
| MI4 | ,060 | ,254 | -,345 | -,731 |
| MI5 | ,000 | ,000 | -,429 | -,909 |
| MI6 | ,059 | ,251 | -,588 | -1,248 |
| Multivariate | | | 30,588 | 2,082 |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* dan *multivariate*. Hasil ini menunjukkan nilai *critical ratio* untuk *skewness* memiliki beberapa nilai yang tidak terdistribusi normal, sehingga secara *univariate* tidak memenuhi asumsi normalitas. Namun, untuk uji normalitas *multivariate* memiliki

nilai sesuai dengan kriteria yaitu kurang dari 2,58, maka secara multivariate data terdistribusi normal.

c. Outlier

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi (Hair *et al.*, dalam Ferdinand, 2002). Uji *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$ (Ferdinand, 2002). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan sebanyak 53, sehingga di dapatkan nilai CHIINV sebesar 90,573. Berikut adalah hasil uji *outliers* dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Outliers

| Observation number | Mahalanobis d-squared |
|--------------------|-----------------------|
| 19 | 77,883 |
| 97 | 77,646 |
| 74 | 70,357 |
| 54 | 68,675 |
| 55 | 67,658 |

Tabel di atas merupakan tabel dari *Observations farthes from the centroid* (*Mahalanobis distance*), namun peneliti tidak memasukan seluruh baris yang totalnya ada 108 baris, peneliti memasukan 5 baris teratas dari tabel *mahalanobis distance*. Hasilnya tidak terdapat nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari batas *outliers* yaitu 90,573. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat *outliers* dalam penelitian ini.

d. *Multicollinearity dan Singularity*

Uji *multicollinearity* dan *singularity* digunakan untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dalam sebuah kombinasi variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat *determinant of sample covariance matrix*. Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ferdinand, 2002). Hasil output Amos memberikan nilai *Determinant of sample covariance matrix* = .000

Hasil uji *multicollinearity* dan *singularity* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Namun hal demikian masih dapat diterima karena persyaratan asumsi SEM yang lain terpenuhi dan tidak adanya *warning* dari program Amos, maka dari itu dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

6. Menilai Kriteria Goodness of Fit

Setelah asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks

| <i>Goodness of fit Indices</i> | <i>Cut of value</i> | Hasil Model | Keterangan |
|--------------------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
| X^2 -Chi-Square | Diharapkan kecil $\leq 1404,603$ | 2010,644 | Tidak Fit |
| <i>Probability</i> | $\geq 0,050$ | 0,000 | Tidak Fit |
| CMIN/ DF | $\leq 2,000$ | 1,524 | Fit |
| GFI | $\geq 0,900$ | 0,697 | Tidak Fit |
| AGFI | $\geq 0,900$ | 0,668 | Tidak Fit |
| TLI | $\geq 0,900$ | 0.603 | Tidak Fit |
| CFI | $\geq 0,900$ | 0.623 | Tidak Fit |
| RMSEA | $\leq 0,080$ | 0.070 | Fit |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan pengujian model menghasilkan tingkat nilai *Chi-Square* nya memiliki nilai 2010,644 lebih besar dari nilai formula dengan *degree of freedom* (df) 1319. Kemudian, nilai *probability* memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 maka *chi-square* dan *probabilitynya* dapat dikatakan tidak *fit*.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian *parsiomonious* yang mengukur hubungan *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,524 hal ini menunjukkan bahwa CMIN/DF dapat dinyatakan *fit*

Goodness of Fit Index (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,697. Nilai ini yang tidak sesuai dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,900$ hal ini menunjukkan bahwa GFI tidak *fit*.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari model yang diusulkan dan *degree of freedom* dari *null model*. Nilai AGFI dalam model ini adalah 0,668. Nilai ini yang tidak sesuai dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,900$ hal ini menunjukkan bahwa AGFI tidak *fit*.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada model ini adalah 0,603 dengan nilai penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,900$, hal ini menunjukkan bahwa TLI tidak *fit*.

CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada model ini adalah 0,623 dengan nilai penerimaan yang direkomendasikan $\geq 0,9$ hal ini menunjukkan bahwa CFI tidak *fit*.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA pada model ini adalah 0,070 dengan nilai penerimaan yang direkomendasikan $\leq 0,080$ hal ini menunjukkan RMSEA dapat dinyatakan *fit*.

Berdasarkan keseluruhan Hasil pengujian *Goodness of fit* secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kelayakan model SEM sudah cukup memenuhi syarat penerimaan. Maka model dalam penelitian ini dapat dinyatakan *Fit*

7. Interpretasi

Tahap selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan pada Bab sebelumnya. Uji hipotesis dapat dilakukan untuk masing-masing variabel. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan atau tidak dapat dilihat dari kolom P yang merupakan *P-Value* dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) 0,05. Jika P lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sehingga H_a diterima. Selain menggunakan nilai P, pengujian bisa juga dengan membandingkan dengan melihat nilai *Critical Ratio* (C.R.), jika nilai C.R. lebih besar dari 2,0 maka H_a diterima. Analisis atas signifikansi dianalisis melalui besaran *regression weight* dari output Amos yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Regression Weight

| No. | Hipotesis | C.R. | P | Keterangan |
|-----|----------------------------------------|-------|-------|-----------------|
| 1 | Motivasi Intrinsik → Kepuasan Kerja | 1,579 | 0,114 | Tidak terdukung |
| 2 | Motivasi Ekstrinsik → Kepuasan Kerja | 2,213 | 0,044 | Terdukung |
| 3 | Motivasi Instrinsi → Kinerja Karyawan | 2,068 | 0,039 | Terdukung |
| 4 | Motivasi Ekstrinsik → Kinerja Karyawan | 6,263 | 0,000 | Terdukung |
| 5 | Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 8,537 | 0,000 | Terdukung |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 dia atas dapat dijelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Critical Rasio* (CR) 1,579 dengan *Probability* (P) 0,114. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 1 (H₁) penelitian ini ditolak.

b. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Critical Rasio* (CR) 2,213 dengan *Probability* (P) 0,044. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 2 (H₂) penelitian ini diterima.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 2,068 dengan *Probability* (P) 0,039. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 3 (H₃) penelitian ini diterima.

d. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 6,263 dengan *Probability* (P) 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 4 (H₄) penelitian ini diterima.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Critical Ratio* (CR) 8,537 dengan *Probability* (P) 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bulog. Maka, hipotesis 5 (H₅) penelitian ini diterima.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bulog. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tentang peluang karir, hasil pekerjaan yang sering dijadikan rujukan, kemandirian dalam bekerja,

kesukaan terhadap pekerjaan, prestasi, dan potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan belum dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Perum Bulog.

Hasil penelitian serupa dijelaskan oleh Budianto dkk (2013) yang menyatakan bahwa meningkatnya motivasi yang dibentuk oleh dorongan untuk mencapai keberhasilan, memperoleh penghargaan, pekerjaan menantang, untuk menunjukkan tanggung jawab dan dorongan untuk mengembangkan diri belum mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung.

2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja. Selain itu, dapat dijelaskan juga bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi, maka kepuasan kerjanya akan tinggi.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan Bulog dapat ditimbulkan akibat dorongan dari luar individu. Dalam hal ini dorongan tersebut berupa gaji/upah yang diterima karyawan Bulog, kemudian peningkatan karir yang adil, faktor keamanan dalam bekerja di Perum Bulog, dan hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan. Hasil ini mendukung pendapat Herzberg dalam Luthans (2006) yang menjelaskan bahwa motivasi

ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh kebijakan administrasi, pengasaran (*controlling*), Gaji dan hubungan antar personal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Perin dan Verdiastanto (2014) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Massilia. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan kerjanya berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan (Perrin dan Verdiastanto, 2014). Selain itu, penelitian Putra dan Frianto (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai PT Semen Gresik Tbk.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan. Motivasi intrinsik ini penting karena motivasi ini menyebabkan individu mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin baik kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Rajawali dan STIKES Rajawali Bandung. Motivasi

intrinsik yang dimaksud adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Selain itu, Rianda dan Sriwardiningsih (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Dwipa Manunggal Kontena.

4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja karyawan di Perum Bulog akan semakin meningkat.

Menurut Akbar (2013) motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulana dkk (2015) yang menjelaskan motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Lebih lanjut, Maulana menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Lukito dkk (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat juga.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan Perum Bulog. Robbins (2006) menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dkk (2016) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Hasil ini juga didukung oleh Indrawati (2013) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar.