

**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN FKIP UNIVERSITAS JEMBER**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ABILITY  
TOWARD WORK SATISFACTION AND EMPLOYEES'S  
DEDICATION OF FACULTY OF TEACHER TRAINING AND  
EDUCATION (FKIP) JEMBER UNIVERSITY**

**TESIS  
MAGISTER MANAJEMEN**

Oleh :

**SRI HANDAYANI  
NIM. 040820101034**

**PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS JEMBER  
JEMBER, FEBRUARI 2006**

75

Asal:	Halaman	Klass
Terima Tgl :	13 MAR 2006	6TD.314
No. Induk :		HAW
KLA IR / PENYALIN:		PC.18



**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN FKIP UNIVERITAS JEMBER**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ABILITY  
TOWARD WORK SATISFACTION AND EMPLOYEES'S  
DEDICATION OF FACULTY OF TEACHER TRAINING AND  
EDUCATION (FKIP) JEMBER UNIVERSITY**

**TESIS**

**MAGISTER MANAJEMEN**

Oleh :

**SRI HANDAYANI**

**Nim: 040820101034**

**PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS JEMBER JEMBER,**

**FEBRUARI 2006**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN FKIP UNIVERITAS JEMBER**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ABILITY  
TOWARD WORK SATISFACTION AND EMPLOYEES'S DEDICATION OF  
FACULTY OF TEACHER TRAINING AND EDUCATION (FKIP) JEMBER  
UNIVERSITY**

**TESIS DISERAHKAN KEPADA PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS JEMBER UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR MAGISTER MANAJEMEN**

Oleh :

**SRI HANDAYANI**

**Nim: 040820101034**

**PEMBIMBING THESIS**

**Prof.Dr.H.Murdijanto Purbangkoro,SE,SU**

**Choirul Saleh SE,M.Si**

**PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS JEMBER  
JEMBER, FEBRUARI 2006**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN FKIP  
UNIVERSITAS JEMBER**

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION WORK ABILITY TOWARD  
WORKSATISFACTION ANDEMPLOYEES'S DEDICATION OF FACULTY OF TEACHER  
TRAINING AND EDUCATION (FKIP) JEMBER UNIVERSITY

Kami menyatakan bahwa kami telah membaca tesis yang dipersiapkan oleh Sri Handayani ini, dan bahwa, dalam pendapat kami, cukup memuaskan dalam cakupan dan kualitas sebagai suatu tesis untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dalam bidang Sumber Daya Manusia  
Telah dipertahankan di depan tim pembimbing/Penguji pada tanggal 20 Februari 2006

Susunan Tim Pembimbing/Penguji

Ketua,

**Hadi Paramu, SE, MBA, PhD.-**

**NIP.132 056 183**

Anggota I

**Prof. Dr. H. Murdijanto Purbangkoro, SE, SU**

**NIP.130 350 767**

Anggota II

**Choerul Saleh, SE, M. Si**

**NIP.132 240 140**

**Mengetahui/Menyetujui  
Ketua Program Studi Manajemen**

**Hadi Paramu, SE, MBA, PhD**

**NIP.132 056 183**

**Direktur Program Paskasarjana**

**Prof. Dr. Achmad Khusyairi, MA**

**NIP . 130 261 689**



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan segala rahmat, dan karunia-Nya. Berkat rahmat dan petunjuk-Nyalah penulis telah berhasil menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan”.

Dalam melaksanakan penelitian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Pembimbing tesis, Prof. Dr. H. Murdijanto Purbangkoro, SE.SU dan Bpk. Choerul Saleh SE. M.Si yang telah banyak memberikan bimbingan pengarahan dan saran dari awal penulisan sampai penyelesaian tesis ini;
2. Rektor Universitas Jember, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen di lingkungan Universitas Jember;
3. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Jember beserta para staf yang membantu penulis selama mengikuti pendidikan;
4. Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember, beserta seluruh staf yang telah banyak memberikan pelayanan kepada penulis selama mengikuti pendidikan;
5. Prof. Dr. H. Harijono, SU.EC, Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.SM, Dr. H. Sarwedi, MM, yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti pendidikan;
6. Seluruh staf pengajar program S2 Magister Manajemen Universitas Jember yang telah menuangkan ilmu pengetahuannya;
7. Kabag Tata Usaha FKIP Universitas Jember beserta seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden penelitian;
8. Bapak H.Hardjo Wikarto yang tiada lelah mendoakan
9. Suamiku Drs. H. Dwi Soeparno, M.Hum yang memberikan motivasi;
10. Anak-anakku Ade, Dhani, Aryo, dan Wawan yang telah banyak membantu menciptakan iklim kondusif di rumah;

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik secara langsung dan tidak langsung demi kelancaran penyusunan tesis ini.

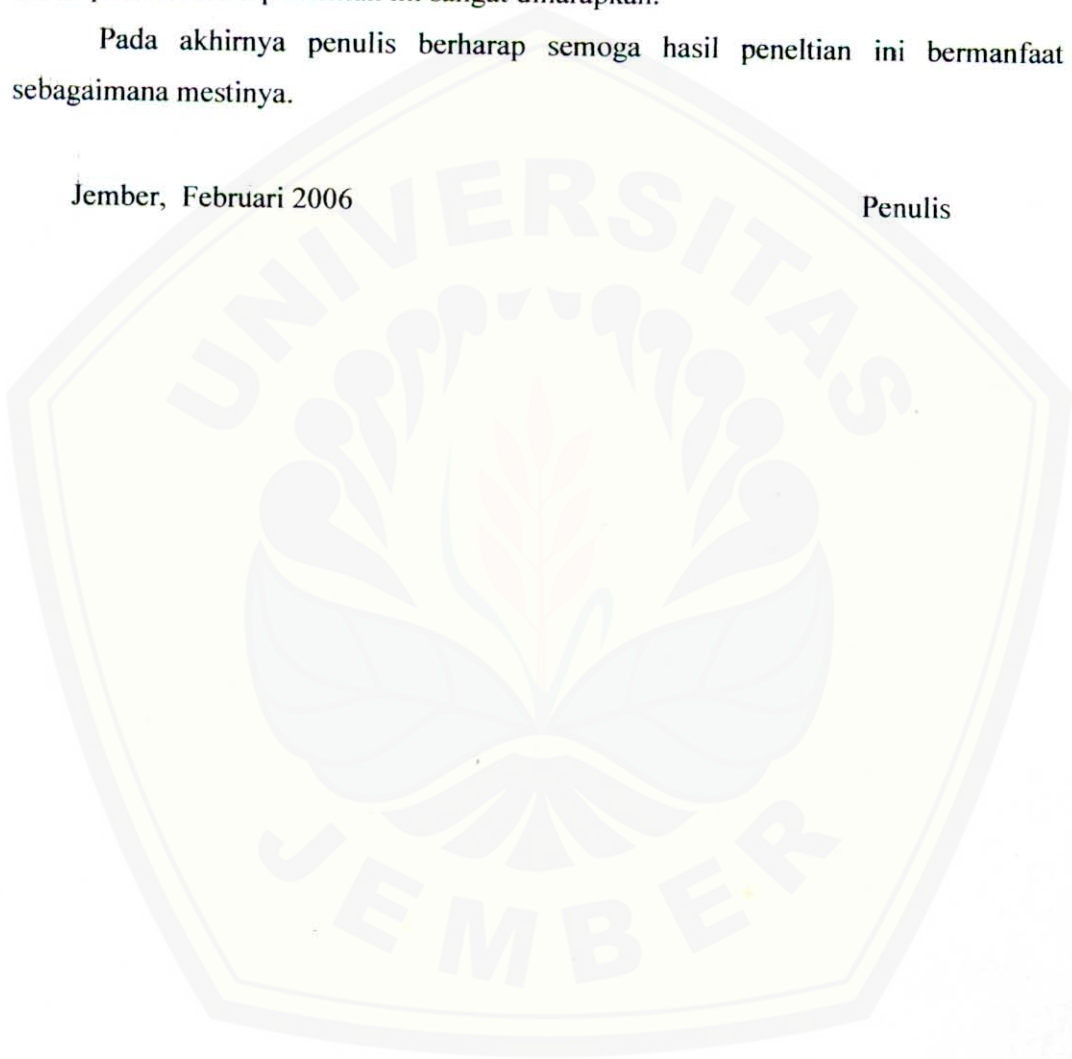
Semoga amal baik mereka akan memperoleh imbalan dari Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu berbagai saran dan kritik dari berbagai pihak demi kesempurnaan hasil penelitian ini sangat diharapkan.

Pada akhirnya penulis berharap semoga hasil penelitian ini bermanfaat sebagaimana mestinya.

Jember, Februari 2006

Penulis



## RINGKASAN

Oleh : Sri Handayani

Pembimbing I: Prof. Dr.H. Murdijanto Purbangkoro, SE.SU

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Jember merupakan fakultas tua yang saat ini merupakan fakultas terbesar kedua setelah Fakultas Ekonomi. Dalam perkembangannya FKIP menunjukkan kedinamikaan yang menarik untuk dikaji, selanjutnya dijadikan masukan untuk memajukan dan mengembangkan lembaga. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ilmiah secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengkaji apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember; (2) Untuk mengkaji apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember; (3) Untuk mengkaji apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember; (4) Untuk mengkaji apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember; (5) Untuk mengkaji apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi, maupun referensi bagi: (1) Kepentingan akademis, dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan; (2) Lembaga tempat diadakan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan lembaga FKIP Universitas Jember dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya khususnya dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan agar bekerja lebih efektif dan produktif; (3) Peneliti, dapat diharapkan memberikan tambahan wawasan, khususnya bagi penulis, penelitian tentang sumber daya manusia dapat membantu aktivitas kerja sehari hari. Sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa: Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember apabila Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi. Oleh karena itu Dekan dan Kepala Tata Usaha selaku pimpinan langsung mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan Kinerja karyawannya dengan jalan lebih meningkatkan Kepuasan Kerja, agar tujuan lembaga dapat tercapai. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember dalam menjalankan tugasnya, diharapkan pimpinan mampu meningkatkan Kepuasan kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja.

Kata Kunci : Pengaruh, Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

## ABSTRACT

By : Sri Handayani

Counselors I: Prof. Dr.H. Murdijanto Purbangkoro, SE.SU

Faculty of teacher training and education (FKIP) in Jember University is old faculty which is the second biggest faculty after economic faculty. In its development, FKIP shows its dynamic that interesting to be investigated. The, it can be use as a base to increase and develop this invitation. So, it is very needed to do scientific research in it. This research is intended to : (1) investigate whether work motivation influence to work satisfaction in FKIP's employees in Jember University ; (2) investigate whether work ability influence to work satisfaction in FKIP's employees in Jember University; (3) investigate whether work satisfaction influence to work dedication in FKIP's employees in Jember University; (4) investigate whether work ability influence to work dedication in FKIP's employees in Jember University. This research is intended to : (1) investigate whether work motivation influence to work satisfaction in FKIP's employees in Jember University; (2) employees in Jember University; (3) investigate whether work satisfaction influence to work dedication in FKIP's employees in Jember University; (4) investigate whether work ability influence to work dedication in FKIP's employees in Jember University; (5) investigate whether work motivation influence to work dedication in FKIP's employees in Jember University. The result of this research are expected to give contribution, information on reference for : (1) academics concern. It can enrich knowledge ; (2) the institution where the research are conducted. The result are expected to give contribution to the chairman of FKIP dealing with an effort to increase the employees' dedication, especially in giving correct motivation to the about human resources that can help daily work activity. Relating with the result analysis and conclusion, it shows that work motivation and work ability can increase work dedication in FKIP's employees in Jember University if the work satisfaction of the employees is fulfilled. So, in this way, the dean and chairman of administration should increase the work satisfaction so that the work dedication increase too. In this situation, the purpose of the institution will be reached. Finally, in order to increase the employees' dedication in doing their jobs, it is expected that the increase the work satisfaction of the employees.

Key word : The Influence, Motivation, Work Ability, Work Satisfaction, Dedication.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
RINGKASAN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR DIAGRAM.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR MATRIK .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

**BAB I. PENDAHULUAN**

1.1.Latar Belakang Masalah .....	01
1.2 Perumusan Masalah .....	03
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	03
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	03
1.3.1 Manfaat Penelitian .....	04

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori .....	05
2.1.1 Motivasi Kerja .....	05
2.1.2 Kemampuan Kerja.....	08
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	12
A. Pengertian Kinerja .....	12
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	13
C. Pengukuran Kerja.....	13
D. Tujuan Penilaian Kinerja .....	14
2.2. Kajian Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Konseptual .....	20

2.4 Hipotesis .....	21
---------------------	----

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	22
3.3 Devinisi Operasional Variabel.....	23
3.3.1 Motivasi Kerja (X1) .....	23
3.3.2 Kemampuan Kerja (X2).....	24
3.3.3 Kepuasan Kerja (Z) .....	25
3.3.4 Kinerja (Y) .....	25
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	26
3.6 Jenis Data.....	27
3.6.1 Data Primer.....	27
3.6.2 Data Sekunder .....	27
3.7 Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian dan Uji Nomalitas...27	
3.7.1 Uji Validitas Instrumen .....	27
3.7.2 Uji Realibilitas Instrumen .....	28
4.8 Model Analisis .....	29

## **BAB IV HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Karyawan FKIP Universitas Jember .....	31
4.1.1 Visi dan Misi .....	31
4.1.2 Sejarah Singkat FKIP Universitas Jember .....	32
4.1.3 Sumber Daya Manusia FKIP Universitas Jember.....	35
A. Keadaan Dosen FKIP .....	35
B. Keadaan Karyawan FKIP.....	37
C. Keadaan Mahasiswa FKIP .....	41
D. Rasio Dosen dan Mahasiswa FKIP Unej .....	41
4.1.4 Struktur Organisasi FKIP Universitas Jember Selama 5 Tahun Terakhir.....	42
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	45
2.2.1 Motivasi Kerja (X1) .....	45

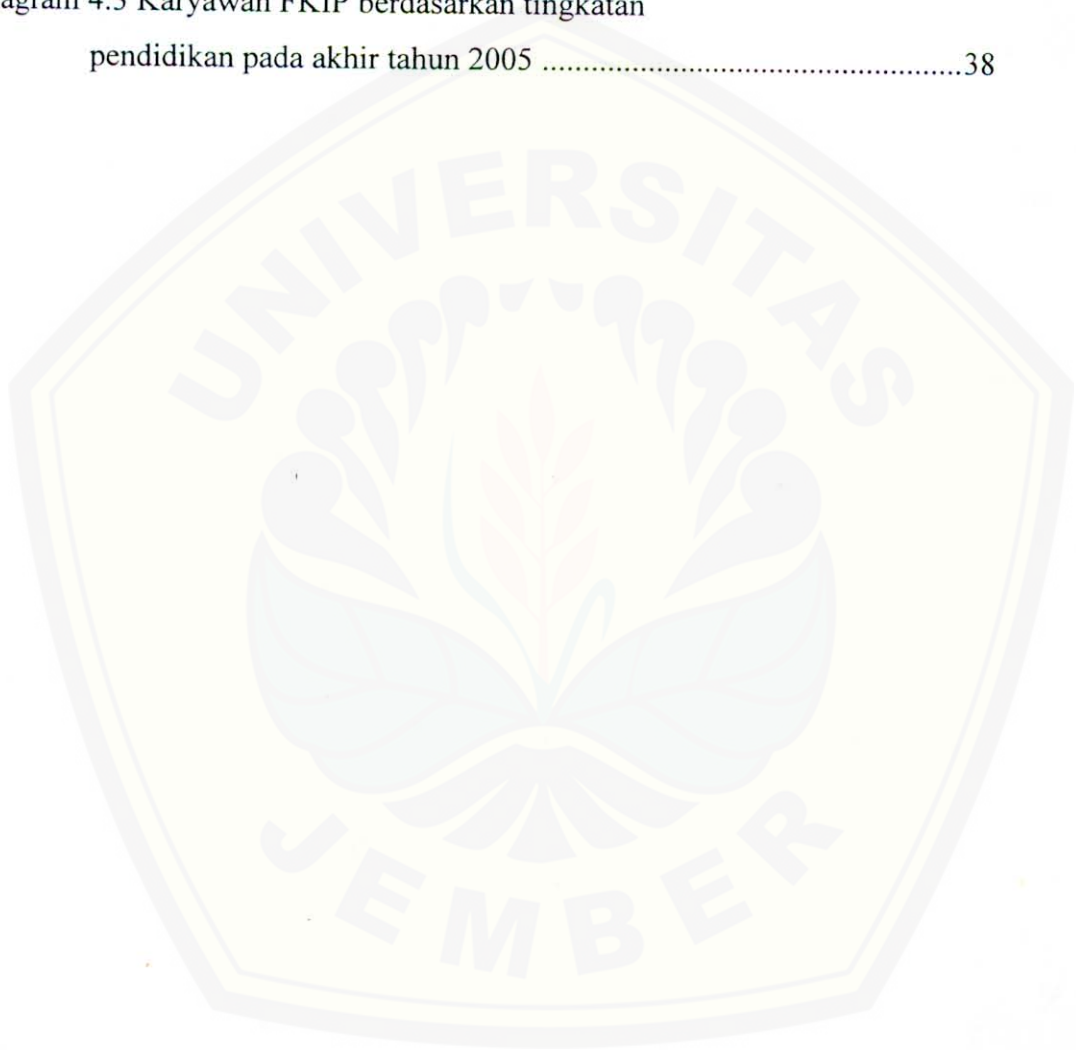
4.2.2 Kemampuan Kerja (X2) .....	48
4.2.3. Kepuasan Kerja (Z) .....	50
4.2.4 Kinerja (Y) .....	52
4.3 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	56
4.4 Analisis Data .....	59
4.5 Pembahasan .....	61
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Table:</b>	<b>Hal</b>
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Berdasarkan Kategori .....	26
Tabel 3.2 Indeks Reliabilitas dan Interpretasinya .....	29
Table 4.1 Nama Jurusan, Program Studi, dan Nilai Akreditasi .....	35
Tabel 4.2. Karyawan FKIP Universitas Jember Pada Akhir Tahun 2005 .....	37
Tabel 4.3 Keadaan Mahasiswa FKIP Universitas Jember Akhir Tahun 2005 .....	41
Tabel 4.4 Rasio Dosen Mahasiswa FKIP Universitas Jember .....	41
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	45
Tabel 4.5 Hasil Hitungan Motivasi Kerja Berdasarkan Klasifikasi .....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kerja .....	51
Tabel 4.7 Hasil Hitungan Kemampuan Kerja (X <sup>2</sup> ) Berdasarkan Klasifikasi .....	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4.9 Hasil Hitungan Kepuasan Kerja .....	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja .....	54
Tabel 4.11 Hasil Hitungan Kinerja Karyawan FKIP Universitas Jember .....	55
Tabel 4.12 Daftar Nilai Alpha Motivasi Berdasarkan Validitas .....	56
Tabel 4.13 Daftar Nilai Alpha Kemampuan Kerja Berdasarkan Validitas .....	57
Tabel 4.14 Daftar Nilai Alpha Kepuasan Kerja Berdasarkan Validitas .....	57
Tabel 4.15 Daftar Nilai Alpha Kinerja Berdasarkan Validitas .....	57
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian .....	58
Tabel. 4.17 Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Antara Dan Variabel Tidak Bebas .....	59
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hubungan Langsung, Tidak Langsung dan Hubungan Total .....	60
Tabel 4.19 Nilai <i>Path Analysis</i> .....	62

DAFTAR DIAGRAM

Diagram :	Hal
Diagram 4.1 Keadaan Dosen Menurut Kualifikasi Pendidikan Per Jurusan Sampai Tahun 2005 .....	36
Diagram 4.2 Diagram Karyawan FKIP Universitas Jember Menurut Golongan Kepangkatan Pada Akhir Tahun 2005 .....	38
Diagram 4.3 Karyawan FKIP berdasarkan tingkatan pendidikan pada akhir tahun 2005 .....	38



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar :</b>	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Model kerangka Konseptual .....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi FKIP Universitas Jember .....	44
Gambar 4.2 Tata Hubungan Tiga Variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) .....	61



**DAFTAR MATRIK**

Matrik 2.1 Perbandingan teori-teori Motivasi dari Moslow, Herberg dan  
McClelland .....08

Matrik 2.2 Keterkaitan antara ketiga tujuan manajemen kinerja ..... 15

Matrik 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....19



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran
- 1 : Data
  - 2 : Validitas dan Reliabilitas
  - 3 : Uji Analisis Data
  - 4 : Analisis Path
  - 5 : Lembar Kuisisioner





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Paradigma baru pengelolaan pendidikan tinggi akan semakin memberikan keleluasaan pada setiap perguruan tinggi untuk memberdayakan segenap potensi yang dimiliki. Pemberdayaan sarana dan prasarana, karyawan perlu ditingkatkan lebih optimal bagi terselenggaranya otonomi perguruan tinggi pada masa-masa mendatang.

Perkembangan pada segala bidang di era globalisasi yang melanda dunia berpengaruh terhadap berbagai kegiatan organisasi atau lembaga yang harus menyiapkan kualitas sumber daya manusia, penguasaan teknologi dalam menghadapi kompetisi yang semakin tajam.

FKIP Universitas Jember sebagai lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK) sebagai salah satu organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai. Suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, digerakkan oleh sekelompok orang (*group of human being*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*Actors*) (Prawirosentono:999). FKIP Universitas Jember dalam mensinergikan seluruh komponen yang ada selalu melakukan koordinasi dalam bentuk pertemuan satu bulanan untuk semua karyawan dan juga pertemuan-pertemuan secara rutin antara jajaran pimpinan dengan lingkungan Fakultas untuk membahas problematika yang dihadapi dan kendala-kendala yang ada.

Sebagai suatu organisasi FKIP Universitas Jember banyak dipengaruhi oleh perilaku dan sikap manusia dalam mensinergikan berbagai sumber daya baik sumber daya manusia, alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan suatu organisasi terletak pada karyawannya sebagai sumber daya manusia yang mampu dan terampil, memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga hasil kerja dapat memuaskan. Bila dilihat dari segi organisasi, manusia merupakan sumber daya manusia yang dinamis, bukan statis seperti tanah dan modal. Manusia adalah yang mengubah barang dan jasa bernilai untuk lembaga, sehingga hasilnya bermanfaat bagi taraf hidup. Oleh karena itu sumber daya manusia berperan dalam organisasi, maka segala potensi harus dikembangkan seoptimal mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja. Sebuah organisasi keberhasilannya sangat tergantung pada kemampuan manager dalam mengorganisasikan karyawan dimana harus memperhatikan kemauan dan kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang

ditetapkan. Usaha yang dilakukan manusia dengan sendirinya mempengaruhi perilaku individu.

Tingkah laku manusia secara umum sebagai tingkah laku yang sadar akan tujuan yang selalu didasari oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi hidupnya. Peranan motivasi sangat penting dalam management untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Manajer selain mempunyai tugas memantau jalannya organisasi, mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi. Seorang manajer harus mampu berkomunikasi dengan para bawahannya, menggerakkan, mempengaruhi maupun memotivasi.

Menurut undang-undang nomer 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, penjurusan, dan latihan bagi peranannya pada masa yang akan datang (1993). Dalam GBHN tahun 1999-2004 juga dikemukakan bahwa mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya pro aktif dan relatif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan dukungan dan lingkungan sesuai dengan potensinya (1999). Dari pernyataan diatas maka pengelolaan perguruan tinggi dilakukan secara bertanggung jawab dan benar-benar didasari cara berpikir konstruktif dan wajib melaksanakan tri darma perguruan tinggi yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan tri darma perguruan tinggi merupakan tugas esensial bagi dosen dan karyawan. Untuk itu dosen dan karyawan perlu memperoleh perhatian dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas sehingga pada gilirannya mampu memberkikan pelayanan secara optimal terhadap mahasiswa sebagai pelanggan primer.

FKIP Universitas Jember sebagai salah satu LPTK merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan memiliki dosen, karyawan yang kinerjanya dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Ada tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan dalam mencapai tujuan yaitu : Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman:1989). Karakteristik individu terdiri dari: minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan yang meliputi: Jenis tugas, jumlah tanggung jawab

dan tingkat kepuasan yang diperoleh. Karakteristik situasi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga karakteristik tersebut akan mempengaruhi kinerja tertentu pada diri karyawan tersebut (Stoneer:1992).

Bila dilihat dari kenyataan yang ada, ternyata belum semua karyawan FKIP Universitas Jember mempunyai kemampuan, ketrampilan dan semangat kerja sesuai dengan harapan dan tujuan lembaga. Oleh sebab itu perlu diteliti, karena dianggap masalah tersebut menarik dan penting. Penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh faktor-faktor motivasi yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah meliputi :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember ?
3. Apakah motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan FKIP Universitas Jember ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember ?

## 1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengkaji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember.
2. Untuk mengkaji apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pada karyawan FKIP Universitas Jember.
3. Untuk mengkaji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember.
4. Untuk mengkaji apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember.
5. Untuk mengkaji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan FKIP Universitas Jember.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi maupun referensi bagi :

1. Kepentingan akademis, dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan;
2. Lembaga tempat diadakan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pimpinan lembaga FKIP Universitas Jember dalam usaha meningkatkan kinerja karyawannya khususnya dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan agar bekerja lebih efektif dan produktif;
3. Peneliti, dapat diharapkan memberikan tambahan wawasan, khususnya bagi penulis, penelitian tentang sumber daya manusia dapat membantu aktivitas kerja sehari hari.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi Kerja

Menurut Mex Ley dan Yulke (1988) motivasi diartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Dari batasan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motiv atau sebagai keadaan menjadi motiv (Handoko:1990) menjelaskan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Dalam psikologi karya motivasi diartikan sebagai pendorong semangat kerja. Hasibuan (2001) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan orang untuk berperilaku tertentu dan arena dorongan semangat atau daya gerak dari luar. Dalam penelitian ini adalah dorongan dari pimpinan lembaga.

Dalam motivasi kerja, motivasi sebagai konsep kebutuhan atau needs dan rangsangan atau incentive. Kinerja pada suatu lembaga antara kebutuhan dan rangsangan tidak dapat dipisahkan, sebab munculnya kebutuhan karena adanya rangsangan. Rangsangan dapat muncul setelah individu mempunyai kebutuhan. Kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan bersifat fisiologis, misalnya kebutuhan makan dan pakaian, psikologis contohnya kebutuhan akan penghargaan diri (self-esteem), sosiologis contohnya kebutuhan akan interaksi sosial (Gipson:1994). Bilamana kekurangan kebutuhan maka orang akan peka terhadap motivasi terutama dari manager atau pimpinan.

Motivasi bagi kinerja karyawan merupakan hal yang diperlukan sekali, karena dapat membantu produktifitas kerja secara optimal. Keterampilan untuk memberikan motivasi penting bagi seorang pimpinan lembaga. Dengan memberikan motivasi pimpinan lembaga atau organisasi bisa memahami kebutuhan dari para karyawan. Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan imbalan yang berupa gaji yang

cukup, tetapi lingkungan kerja, pengakuan, penghargaan juga berpengaruh terhadap optimalitas kerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian pimpinan lembaga dalam memimpin senantiasa memperhatikan perlunya memberikan motivasi kepada bawahannya.

Ada beberapa teori motivasi, salah satu yang banyak diacu secara luas adalah teori motivasi berdasarkan hierarkis kebutuhan secara individu yang dikemukakan oleh Maslow dalam Siagian (2000) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.

Terdiri dari kebutuhan dasar, bersifat primer. Sering dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologis dalam lingkungan kerja modern, termasuk di dalamnya keinginan untuk mendapatkan pembayaran atau upah atau gaji, libur, rencana pensiun periode-periode istirahat, lingkungan kerja yang menyenangkan, penerangan yang cukup, ada AC.

2. Kebutuhan akan keamanan.

Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan akan keamanan atau kepastian merefleksikan keinginan untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai, dan melindungi diri sendiri terhadap bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian dan kehilangan.

3. Kebutuhan-kebutuhan sosial

Setelah kebutuhan fisiologi dan keamanan terpenuhi, maka perhatian individu pindah pada keinginan untuk mendapatkan kawan, cinta, dan perasaan untuk diterima.

4. Kebutuhan untuk mendapatkan Penghargaan

Pada tingkat keempat ini terlihat kebutuhan individu akan penghargaan atau kebutuhan ego. Kebutuhan tersebut ada 2 macam bentuk : pertama; kebutuhan akan penghargaan diri sendiri (*Self Esteem*) yaitu kepuasan terhadap diri sendiri. Kedua adalah agar dihargai oleh pihak lain. Kebutuhan tersebut meliputi: reputasi pribadi, pengakuan (*recognition*), status kelompok rekan-rekan, dan penghargaan (*Appreciation*).

5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri sendiri.

Kebutuhan ini bias dicapai setelah empat tingkat kebutuhan terdahulu terpenuhi. Setelah pemenuhan keempat kebutuhan maka individu memusatkan perhatian pada

kebutuhan aktualisasi diri sendiri. Dalam upaya melaksanakannya individu berupaya merealisasi potensi penuhnya, untuk memperbesar kemampuan mereka, dan untuk mencapai puncak kemampuan mereka.

Teori motivasi berdasarkan dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Siagian (2000) sebagai berikut:

1. Kelompok pertama dinamakan faktor-faktor *hygiene* yang meliputi: kebijaksanaan dengan para supervisor, supervise, hubungan dengan para supervisor, kondisi-kondisi kerja, gaji, hubungan dengan para rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan kepastian.
2. Kelompok kedua adalah motivator atau pemberi kepuasan (*statisfier*). Pada kelompok ini terdiri dari: prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan peluang-peluang untuk pertumbuhan secara pribadi.

Menurut McClelland dalam Siagian (2000) berpendapat ada tiga macam tingkat kebutuhan:

1. Kebutuhan akan prestasi.

Kebutuhan prestasi terletak pada hirarki Maslow antara kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Cir-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi yaitu: bersedia menerima resiko tingkat relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik kongkrit tentang hasil prestasi mereka, keinginan untuk mendapatkan tanggung jawab, pemecahan masalah, dan mereka cenderung memiliki ketrampilan-ketrampilan organisatoris kuat dan ketrampilan dalam bidang perencanaan.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan terletak antara kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pada hirarki Maslow. Kebutuhan ini sebagai ekspresi dari seseorang untuk mengendalikan dan mempengaruhi pihak lain. Hal ini oleh McClelland dianggap sebagai sifat positif, sehingga kebutuhan akan kekuasaan sangat dekat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kemampuan.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini untuk merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan-hubungan erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu-individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi pada umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial tinggi, yaitu pekerjaan dimana hubungan-hubungan antara perorangan bersifat amat kritikal bagi hasil pekerjaannya.

Perbandingan teori-teori Motivasi dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Matrik 2.1



Sumber: Siagian, (2000).Perbandingan teori-teori Motivasi dari Moslow, Herberg dan McClelland

2.1.2 Kemampuan kerja

Menurut Vroom dalam Winardi (1994) menyatakan karyawan yang memiliki tingkat kemampuan mental tinggi menyatakan prefensi-prefensi mereka terhadap



jabatan-jabatan pekerjaan yang sulit. Sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan mental lebih rendah menyatakan preferensi terhadap jabatan-jabatan pekerjaan lebih mudah dan tidak terlalu sulit. Menurut Gibson, dkk (1996) berpendapat bahwa variabel kemampuan kerja, naluri, tingkat aspirasi dan faktor-faktor pribadi seperti umur, pendidikan, latar belakang keluarga, akan menghasilkan prestasi kerja yang berbeda. Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental dan fisik. Menurut As'ad (1995) mengartikan kemampuan yang menyangkut intelegensi. Intelegensi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya dengan lingkungan. Oleh sebab itu tingkat intelegensi sangat menentukan dalam bekerja.

Menurut Gibson dalam Bambang Swasto (2003) berpendapat sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung pada kemampuannya. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut England dan Snel dalam Bambang Swasto (2003) berpendapat apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kemampuan pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan adalah terminology generic yang meliputi segenap cabang pengetahuan berdasarkan kemampuannya selaku makhluk yang berfikir merasa dan mengindra. Manusia bisa juga mendapatkan pengetahuan lewat intuisi dan wahyu dari tuhan yang disampaikan lewat pesuruh-Nya (Sariasumantri dalam Bambang Swasto:2003).

Secara garis besar pengetahuan dapat digolongkan menjadi 3 kategori, yaitu: 1) pengetahuan tentang baik dan buruk (etika), 2) pengetahuan tentang yang apa yang indah dan jelek, 3) pengetahuan yang benar dan salah (logika).

Kemampuan ketrampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Kemampuan sikap adalah kesiap-siagaan mental yang

diorganisasi lewat pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, objek dan situasi yang berhubungan dengannya.

Variabel kemampuan kerja diukur dengan butir-butir pertanyaan yang masing-masing mempunyai 5 tingkatan pernyataan responden. Pengukuran indikator tersebut diatas berdasarkan skala indeks (skor) dimana bila semakin tinggi skala indeks yang dipilih maka semakin baik disiplin kerja para staf karyawan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan merupakan kegiatan yang jelas yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, dan lain-lain. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Kerja yang menantang secara mental yaitu pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan penawaran beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Sedangkan pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi bila terlalu banyak menantang menciptakan prustasi dan perasaan gagal. Apabila kondisi tantang itu sedang, maka para karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Ganjaran yang pantas apabila karyawan mendapatkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sejalan dengan pengharapan mereka. Upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pada pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standart pengupahan komunitas memungkinkan akan menghasikan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang mau menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan pada jam-jam kerja. Kunci untuk menentukan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan tetapi yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

Situasi kerja yang mendukung dimana karyawan peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi dan mengerjakan tugas yang baik. Dari penelitian menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyenangi keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan. Temperatur cahaya dan faktor lingkungan lain tidaklah ekstrim. Sebagian besar karyawan lebih suka bekerja dekat dengan rumah dan fasilitas kantor yang bersih, relativ modern dengan alat-alat yang memadai. Rekan kerja yang mendukung bagi sebagian besar karyawan bahwa bekerja bukan sekedar mencari upah tetapi juga pemenuhan kebutuhan interaksi sosial oleh sebab itu bila seorang karyawan memiliki rekan sekerjanya yang ramah, maka akan mendukung mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah perilaku atasan. Kesesuaian kepribadian pekerjaan merupakan kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada penelitian yang telah banyak dilakukan antara lain adalah: kepuasan dan produktivitas, produktivitas membimbing ke kepuasan bukan sebaliknya (kepuasan mendorong produktivitas). Dalam hubungan kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan dipengaruhi banyak faktor antara lain, kondisi pasar kerja, harapan mengenai kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja dalam organisasi kerja tersebut.

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
6. Presepsi keadilan
7. Prilaku atasan (Robbins:1996)

Menurut Robbins (1996) ketidakpuasan karyawan disampaikan dengan cara-cara:

1. *eksit*, disini perilaku diarahkan untuk meninggalkan organisasi.

2. *suara*, disini dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup sasaran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. *kesetiaan*, pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
4. *pengabaian*, secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### A..Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan berupa produk maupun jasa yang diberikan oleh seseorang atau kelompok, dimana kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu individu maupun organisasi (Dharma:1992). Sedangkan Bermandian dan Russel, 1995 dalam Padil (2001) mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dan fungsi suatu pekerjaan tertentu. Dari beberapa pengertian diatas kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik oleh individu, kelompok atau organisasi dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kinerja organisasi merupakan kumpulan dari kerja individu atau staf keseluruhan, dimana kinerja individu diharapkan bisa memenuhi tujuan organisasi yang banyak diwarnai oleh motivasi kerja individu dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan sebagai organisasi pelayanan masyarakat perlu menunjukkan kinerja sesuai dengan misi yang diemban, karena kinerja perusahaan adalah hasil dan semua keputusan manajemen yang dilakukan terus menerus (Helfert:1991 dalam Sumardi:2001).

### B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Human performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

#### a). Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk menjawab dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Seorang karyawan apabila bekerja kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan terpenuhi apabila para karyawan memperoleh motivasi baik internal maupun eksternal dan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan tuntutan lembaga. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kemampuan kerja terhadap kepuasan. Kepuasan kerja selanjutnya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. (Robbin:1996)

### C. Pengukuran kinerja

Menurut As'at, 1992 dalam Hardianto (2001) terdapat beberapa kriteria yang umum digunakan sebagai kriteria ukuran kinerja yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) waktu yang dipakai. Sedangkan menurut pendapat Lopez, 1982 dalam Padli (2001) pengukuran kinerja dapat meliputi: (1) kuantitas dan kualitas hasil, (2) daerah kerja organisasi, (3) perencanaan organisasi, (4) pengetahuan karyawan, (5) ketepatan waktu.

Pengukuran kinerja menurut (Swasto, dalam Padli, 2001) ada beberapa cara yaitu : (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat dan pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja. Sedangkan Bernandian dan Russel (1995) dalam Padli (2001) ada enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja;

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit.
3. *timeliness*, adalah tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *cost effectiveness*, adalah tingkat sejauhmana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai harga tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *need for supervision*, merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja organisasi sesuai dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan. Biasanya standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan. Hampir seluruh pengukuran kinerja mempertimbangkan beberapa hal yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu.

#### **D. Tujuan penilaian kinerja**

Tujuan manajemen kinerja tidak hanya terfokus pada tujuan yang bersifat administrative tetapi juga terfokus pada tujuan strategic dan pengembangan. Tujuan yang bersifat administrative menunjukkan tanggung jawab manajemen kinerja untuk melakukan pencatatan terhadap perilaku atau prestasi kerja karyawan selama periode

tertentu sehingga berdasarkan dokumen itu dapat ditentukan kompensasi yang harus diterima karyawan. Dokumen itu berfungsi sebagai sumber informasi bagi manajemen untuk menjalankan kebijakan promosi.

Sistem manajemen kinerja dimana *performance appraisal* menjadi bagian dari tugas-tugas dan karakteristik kemampuan karyawan dengan tujuan strategic organisasi. Sedangkan tujuan pengembangan menunjukkan bagaimana manajemen kinerja mengembangkan karyawan agar efektif menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam jabatannya.

**Matrik 2.2**

	<b>Tujuan</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Rekomendasi</b>
Manajemen kinerja	Strategic	Mengaitkan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi	Karakteristik karyawan, perilaku yang diperlukan, dan hasil yang harus dicapai
	Administrative	Melakukan pencatatan terhadap kinerja karyawan	Keputusan administrative tentang kompensasi, promosi atau pemberhentian berdasarkan perilaku dan hasil kerja
	Pengembangan	Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan individu	Keputusan tentang pelatihan dan pengembangan yang perlu dilakukan

**Sumber: Alwi, (2001) Keterkaitan antara ketiga tujuan manajemen kinerja**

Matrik 2.2 menunjukkan tujuan-tujuan manajemen kinerja, deskripsi dan rekomendasi untuk manajemen, mengambil keputusan tentang kompensasi, promosi, pelatihan dan pengembangan, berkaitan dengan kinerja individu. Tujuan-tujuan sistem manajemen kinerja yang terdapat pada tabel tersebut, juga menjadi tujuan sistem penilaian kinerja (*performance appraisal system/PAS*). Berarti hasil penilaian terhadap kinerja individu digunakan untuk tujuan-tujuan yang sama dengan tujuan manajemen kinerja. Selain digunakan untuk tujuan yang bersifat administrative, strategic, dan pengembangan, penilaian kinerja juga dilakukan dengan tujuan sebagai:

1. sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan;
2. nasehat yang perlu disampaikan kepada para karyawan dalam perusahaan;

3. alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan;
4. salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan;
5. landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya (Sastrohadiwijoyo:2002)

## 2.2 Kajian penelitian terdahulu

Dalam penelitian mengemukakan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian sebagai bahan pertimbangan.

1. Yusmia Widiastuti (2002) judul penelitian "Pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengajar pada Lembaga Pendidikan Primagama Cabang Jember". Menurutnya factor motivasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dan pengajar. Sedangkan dua variabel lain yaitu kemampuan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Soenadji et. Al (2003) tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:(1) karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap komunikasi karyawan; (2) karakteristik individu, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan; dan (3) komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat Perum Jasa Tirta I di Malang, Kantor Divisi Blitar, Kantor Divisi Tulungagung, Kantor Divisi Kediri, Kantor Divisi Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan (1) karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan baik terhadap komunikasi maupun kepuasan kerja karyawan; (2) iklim organisasi menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang kuat baik terhadap komunikasi maupun kepuasan kerja karyawan; (3) kepuasan kerja yang terbentuk dari anggota organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi dan komunikasi. Disarankan kepada berbagai pihak agar komunikasi dalam organisasi hendaknya selalu dipertahankan dan dikembangkan sesuai dengan perkembangan.



3. Laniwidyanti (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kerja karyawan di BCA Cabang Borobudur Malang. Tujuan penelitian adalah: untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan BCA Cabang Borobudur Malang, menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh dominant terhadap kinerja karyawan BCA Cabang Borobudur Malang.

Pengumpulan data dari data primer dan sekunder dianalisis dengan regresi berganda. Hasil yang dapat disimpulkan adalah bahwa secara simultan variabel-variabel penelitian hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BCA Cabang Borobudur Malang. Hasil penelitian secara parsial masing-masing variabel secara terpusat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BCA Cabang Borobudur Malang

4. Filipe Mendes Pereira (2005) penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Studi Kasus Pada Dosen universitas Dili). Tujuan penelitian; (1) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh factor motivasi terhadap kepuasan kerja; (2) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja staf pengajar Universitas Dili; (3) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh factor lingkungan terhadap kepuasan kerja staf pengajar Universitas Dili; (4) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (5) untuk menentukan dan menjelaskan seberapa besar pengaruh faktor kemampuan terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (6) untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (7) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (8) untuk menjelaskan sejauhmana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (9) untuk menjelaskan sejauhmana pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili; (10) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pengajar Universitas Dili.

Hasil penelitian adalah(1) faktor motivasi dan faktor kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, ini berarti kinerja Universitas

Dili sangat rendah; (2) faktor lingkungan kerja yang meliputi kualitas tempat kerja, kondisi lingkungan, hubungan kerja, baik secara bersama-sama maupun individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Nilai  $\beta = 0,577$ , dan nilai C.R = 4,591. tingkat signifikan jauh dibawah 0,05 (0,000). Selain faktor lingkungan faktor kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini ditunjukkan nilai Critikal Ratio sebesar :C.R = 2,591, dengan tingkat signifikan jauh dibawah 0,05 yaitu sebesar  $P=0,010$ . (3) faktor motivasi kerja, faktor kemampuan kerja, faktor lingkungan kerja, serta kepuasan kerja secara bersama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja nilai C.R=9,055, dengan tingkat derajat kebebasan 5 %. Ini berarti faktor motivasi kerja, faktor kemampuan kerja, faktor lingkungan kerja, maupun faktor kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf pengajar Universitas Dili.

Beberapa penelitian terdahulu dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Matrik 2.3**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yusmia Widiastuti (2002)	Pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan iklim orgaonisasi terhadap kinerja karyawan dan pengajar Lembaga Pendidikan Primagama Cabang Jember	1. motivasi 2. kemampua n kerja 3. iklim organisasi 4. kinerja	- analisis faktor - analisis regresi berganda	faktor motivasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dan pengajar
2	Soenadji et. Al (2003)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	a. karakteristi k individu b. iklim organisasi c. komunikas i d. kepuasan	- analisis faktor - analisis regresi	(1) karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan baik terhadap komunikasi maupun kepuasan kerja karyawan; (2) iklim organisasi menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh yang kuat baik terhadap komunikasi maupun kepuasan kerja karywan; (3) kepuasan kerja yang terbentuk

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Laniwid yanti (2005)	Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di BCA Cabang Borobudur Malang	1. hubungan kerja 2. pengalaman kerja 3. motivasi kerja kinerja	-Regresi berganda	secara parsial masin-masing variabel secara terpusat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BCA Cabang Borobudur Malang
4	Filipe Mendes Pereira (2005)	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Studi Kasus Pada Dosen universitas Dili)	1. motivasi 2. kemampuan kerja 3. lingkungan kerja 4. kepuasan kerja 5. kinerja	Regresi linier berganda	<p>1. faktor motivasi dan factor kemampuan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, ini berarti kinerja universitas dili sangat rendah;</p> <p>2. faktor lingkungan kerja yang meliputi kualitas tempat kerja, kondisi lingkungan, hubungan kerja, baik secara bersama-sama maupun individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Nilai beta = 0,577, dan nilai C.R = 4,591. tingkat signifikan jauh dibawah 0,05 (0,000). P=0,010.</p> <p>(3) factor motivasi kerja, fator kemampuan kerja, faktor lingkungan kerja, serta kepusan kerja secara bersama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja nilai C.R=9,055, dengan tingkat derajat kebebasan 5 %</p>

### Ringkasan Penelitian Terdahulu

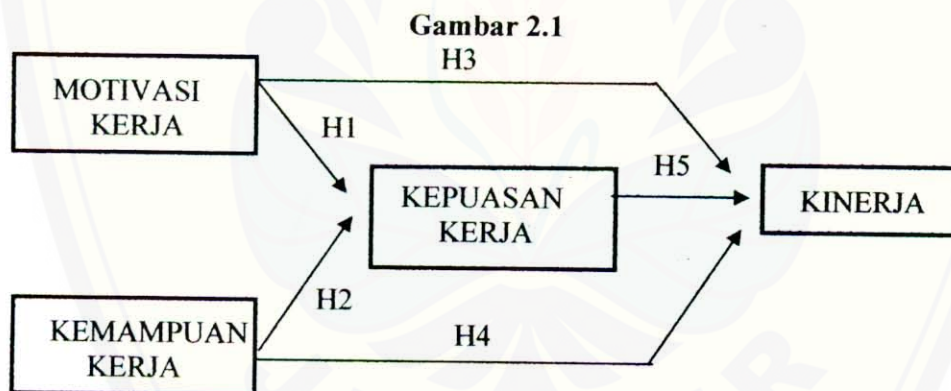
## Ringkasan Penelitian Terdahulu

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan secara individual merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting, baik bagi karyawan maupun organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentunya akan meraih tujuan dari organisasi dan tujuan masing-masing individu karyawan.

Kinerja karyawan dapat tercapai apabila para karyawan mendapatkan pemimpin yang mampu memahami perilaku karyawan, sehingga motivasi kerja para karyawan dapat meningkat karena mempunyai kemauan berdisiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab atas perkerjaannya. Selain itu untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, diperlukan motivasi, dan kemampuan kerja diri sendiri dalam menyelesaikan tugas. Demikian pula perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk memudahkan pemahaman gambaran konsep diatas, dibawah ini disajikan model kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara faktor motivasi kerja, kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Dari gambar 2.1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dalam jalur H1

2. Kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dalam jalur H2
3. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dapat ditunjukkan dalam jalur H3
4. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan pada jalur H4
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dapat ditunjukkan pada jalur H5

### 3.2 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan, tujuan penelitian, kajian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis kerja sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FKIP Universitas Jember.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FKIP Universitas Jember.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.
4. Kemampuan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.
5. Kepuasan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember. Adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember, sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut.

Alasan penelitian karyawan FKIP Universitas Jember sebagai obyek penelitian adalah karyawan merupakan unsur penting dalam segala aktifitas lembaga dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi. Aktifitas karyawan FKIP Universitas Jember diklasifikasi berdasar sub bagian masing masing, yaitu sub bagian akademik, sub bagian kemahasiswaan, sub bagian keuangan dan kepegawaian serta sub bagian umum dan perlengkapan. Dari tugas tugas karyawan untuk menyiapkan prasarana pelaksanaan tri darma tersebut kinerjanya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan lembaga. FKIP sebagai lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan perlu didukung sumberdaya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas karyawan agar kinerjanya optimal perlu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhinya. Antara lain kepuasan kerjanya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila memperoleh imbalan yang pantas dan adil, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, memperoleh perhatian dari atasan serta memiliki kemampuan kerja yang sepadan dengan tugas yang diembannya.

### 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah seluruh karyawan FKIP Universitas Jember yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang menduduki golongan II, III, dan IV yang seluruhnya adalah 42 orang. Dengan demikian karena populasi kurang dari 100 maka sample dalam penelitian ini sama dengan populasi.

Adapun pengambilan responden sebagai berikut:

1. KTU	1
2. Sub Bag Pendidikan	9
3. Sub Bag Keuangan dan Kepegawaian	8
4. Sub Bag Umum dan Perlengkapan	6
5. Sub Bag Mawa	4
6. UPPL	3
7. PU MK DII PGSD	4
8. PU MK Akta IV	1
9. Staf Jurusan	4
10. Laborat	2
<u>Jumlah</u>	42

### 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

#### 3.3.1 Motivasi Kerja (X1)

Pada bab terdahulu telah dikemukakan berbagai devinisi motivasi kerja yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individu (Stephen. P Robbins, 1996).

Dalam penelitian ini tidak semua indikator variabel motivasi diteliti, tetapi hanya diambil beberapa indikator saja sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan dibahas bebarapa variabel motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik.

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, indikatornya adalah:
  - a. Penghasilan yang di terima oleh karyawan berupa gaji rutin tiap bulan dan imbalan yang diterima ketika terlibat dalam kepanitian fakultas
  - b. Kebutuhan keamanan kerja, indikatornya: kesejahteraan sosial (Siagian:2000)
2. Kebutuhan sosial, indikatornya:
  - a. Perhatian pimpinan fakultas terhadap karyawan maupun pimpinan langsung
  - b. Kuwalitas hubungan sesama karyawan maupun dengan pimpinan langsung atau pimpinan fakultas (Siagian:2000)

3. Kebutuhan penghargaan, indikatornya:
  - a. Pemberian kompensasi baik dari atasan langsung maupun dari pimpinan fakultas terhadap karyawan yang berprestasi dalam bentuk pujian.
  - b. Pemberian hadiah, yang diberikan pimpinan fakultas kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk material maupun non material, misalnya diberi posisi yang lebih baik.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini untuk mewujudkan kepribadian diri, untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa khusus dan masyarakat pada umumnya. Adapun indikatornya:
  - a. Kemauan mewujudkan kemampuan kerja pada lembaga
  - b. Kemauan mengembangkan diri untuk kemajuan lembaga

Motivasi kerja karyawan FKIP Universitas Jember yang akan diteliti tidak meliputi semua indikator, akan tetapi disesuaikan dengan keperluan. Untuk itu diajukan 10 item pertanyaan :kesesuaian antara keahlian dengan tugas yang diberikan, kesesuaian antara imbalan dengan tugas yang diberikan, kualitas perhatian pimpinan lembaga baik pimpinan langsung maupun pimpinan fakultas, kreatifitas karyawan, kualitas hubungan antar karyawan, pemberian hadiah baik berupa material maupun non matrial secara adil, aktualisasi diri maupun pengembangan diri.

### 3.3.2 Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan kerja merupakan keahlian, potensi, pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Indikatornya adalah:

1. Pendidikan formal
2. Pengalaman kerja
3. Hubungan sosial (Gibson:1996)

Untuk mengukur kemampuan kerja karyawan diajukan 7 items pertanyaan,yaitu :pendidikan terutama pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan,peningkatan pengalaman kerja baik terhadap sesama teman maupun atasan,ketepatan waktu dan kerapian,kehati hatian,pengalaman kerja atau lama bekerja.



### 3.3.3 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang memiliki dimensi motivasi kerja,\* kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini hanya dibahas tentang kepuasan kerja hubungan dengan motivasi kerja, kemampuan kerja maupun kinerja.

Kepuasan kerja memiliki empat indikator yaitu:

1. rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian pekerjaan
2. kerja menantang secara mental
3. ganjaran yang pantas
4. kondisi kerja yang mendukung (Robbinson:1996)

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan FKIP Universitas Jember diajukan 8 items pertanyaan,yaitu : kepuasan terhadap rekan kerja satu unit,kepuasan terhadap rekan dalam fakultas,kepuasan terhadap sikap atasan langsung dan pimpinan fakultas,tingkat kepuasan terhadap pekerjaan sendiri,tingkat kepuasan imbalan insentif dari fakultas dan tingkat kepuasan terhadap kemajuan fakultas

### 3.3.4 Kinerja (Y)

Menurut As'at (1992) ada beberapa kriteria untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan. Item indikator adalah tugas terselesaikan tepat pada waktunya, pekerjaan terselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu ketelitian dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang telah ditetapkan. Item indikator adalah pelaksanaan tugas disertai kelengkapan yang diperlukan, tingkat kerapian, ketelitian dalam pekerjaan, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang ada.
3. Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan standart kerja yang ditetapkan. Item indikator: hasil pekerjaan sesuai dengan target, sesuai dengan sasaran, atau target yang direncanakan.

Untuk mengukur kinerja karyawan FKIP Universitas Jember diajukan 13 items pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, meliputi : keaktifan kerja, pencapaian target, pendidikan dan pelatihan, kesetiaan, prestasi, tanggungjawab, ketaatan terhadap peraturan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Angket ini tidak dikerjakan sendiri oleh responden tetapi oleh atasan langsung.

### 3.3.5 Pengukuran variabel berdasarkan kategori

**Tabel 3.1**

Klasifikasi	X1	X2	Z	Y
Rendah / < K1	420-839	294-587	336-671	546-1091
Cukup / K1- <K2	480-1259	588-881	672-1007	1092-1637
Tinggi / K2- <K3	1260-1679	882-1075	1008-1333	1638-2183
Sangat tinggi / >K3	1680-2100	1076-1470	1334-1680	2184-2730

**Data primer diolah. Pengukuran variabel berdasarkan kategori**

### 3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di FKIP Universitas Jember yang berlokasi di jalan Kalimantan III/3 dan gedung 03 FKIP Universitas Jember. Penelitian dilakukan pada bulan November-Desember 2005 selama 2 bulan efektif.

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang dibutuhkan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan dengan cara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan beberapa metode antara lain: metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi dan metode kuesioner.

Kuesioner atau angket digunakan untuk mengukur jawaban responden. Dari angket yang disampaikan menggunakan skor skala Likert dengan menggunakan 5 kategori pembabakan, yaitu:

- a). S S (Sangat Setuju) = dengan skor 5
- b). S (Setuju) = dengan skor 4

- c). TT (Tidak Tahu) = dengan skor 3
- d). TS (Tidak Setuju) = dengan skor 2
- e). STS (Sangat Tidak Setuju) = dengan skor 1

Kuesioner terdiri dari pernyataan yang meliputi indikator motivasi kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.

### **3.6 Jenis Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus, berhubungan langsung dengan permasalahan yang langsung diteliti. Data primer diperoleh melalui kuisisioner langsung dari responden yaitu para karyawan FKIP Universitas Jember baik yang berstatus sebagai PNS maupun berstatus tenaga kontrak. Data primer digunakan sebagai bahan analisis untuk menjawab hipotesis.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder atau data pendukung adalah data yang digunakan untuk melengkapi data primer (utama). Data sekunder diperoleh dari studi literature, jurnal dan sumber-sumber yang mendukung penelitian.

### **3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Dalam kegiatan penelitian data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Dianggap penting karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Untuk itulah data yang diraih dari penelitian dikumpulkan pada suatu instrument. Instrumen yang baik untuk mengumpulkan data harus mempunyai dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

#### **3.7.1 Uji Validitas Instrumen**

Instrumen disebut valid bila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran variabel yang diteliti

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 1999). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan validitas konstruk dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson's*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[(N\sum X^2) - (\sum X)^2][(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- rx<sub>y</sub> = koefisien korelasi
- X = skor pernyataan untuk setiap subyek
- Y = skor total
- XY = skor pernyataan x skor total
- N = total pernyataan

Jika *p value* lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ , berarti pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut mempunyai validitas atau kesahihan, yaitu bahwa pernyataan dalam kuesioner itu dapat melakukan fungsi ukurnya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Alat ukur handal apabila digunakan untuk mengukur dua kali atau lebih gejala yang sama hasilnya akan cenderung sama. Uji reliabilitas diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawab dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan formula Alpha Cronbach (Arikunto, 1998). Dalam hal ini koefisien  $\alpha < 0,5$ , maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Untuk interpretasi terhadap indeks reliabilitas dikemukakan tabel sebagai sebagai berikut:

Tabel 3.2

Koefisien Alpha ( $\alpha$ )	Interpretasi
0,800-1,00	Sangat tinggi ( <i>very high</i> )
0,600-0,799	Tinggi ( <i>high</i> )
0,400-0,599	Cukup tinggi ( <i>moderate</i> )
0,200-0,399	Rendah ( <i>low</i> )
<0,200	Sangat rendah ( <i>very low</i> )

Sumber: Suharsini Arikunto, 1993. Indeks Reliabilitas dan Interpretasinya

### 3.8 Model Analisis

Penelitian ini menggunakan model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan FKIP Universitas Jember.

Dalam analisis jalur terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun:2002).

1. Merancang model berdasarkan konsep dari teori.

Model tersebut bila dinyatakan dalam bentuk persamaan model struktural sebagai berikut :

$$1) Z = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$2) Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \epsilon_2$$

Dimana:

$X_1$  adalah Motivasi Kerja

$X_2$  adalah Kemampuan Kerja

$Z$  adalah Kepuasan Kerja

$Y$  adalah Kinerja

$\alpha_0, \beta_0$  adalah konstanta

$\alpha_1, \alpha_2, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  adalah koefisien

$\epsilon_1, \epsilon_2$  adalah variabel pengganggu

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.

Asumsi yang melandasi analisis path adalah:

- a) Di dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
  - b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
  - c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
  - d) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
  - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path.
  4. Pemeriksaan validitas model.

Sahih tidaknya suatu hasil bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasinya. Asumsi yang melandasi analisis path adalah :

- a) Di dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif.
  - b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
  - c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
  - d) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
  - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan program SPSS versi 9.5.
5. Melakukan interpretasi hasil analisis.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh paparan yang dijelaskan pada bagian analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan FKIP Universitas Jember, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Motivasi dengan Kepuasan kerja yang signifikan dan kuat;
2. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan FKIP Universitas Jember, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Kemampuan Kerja dengan Kepuasan kerja yang signifikan dan kuat.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Kepuasan Kerja dengan Kinerja yang signifikan dan kuat.
4. Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Kemampuan Kerja dengan Kinerja yang tidak signifikan.
5. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Motivasi Kerja dengan Kinerja yang tidak signifikan.
6. Secara umum dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember apabila Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi.

### 5.2 Saran

Sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa: Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember apabila Kepuasan Kerja karyawan terpenuhi. Oleh karena itu Dekan dan Kepala Tata Usaha selaku pimpinan langsung mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan Kinerja karyawannya dengan jalan lebih meningkatkan Kepuasan Kerja, agar tujuan lembaga dapat tercapai. Untuk meningkatkan Kinerja karyawan FKIP Universitas Jember dalam menjalankan

tugasnya, diharapkan pimpinan mampu meningkatkan Kepuasan kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta, PT. Bina Aksara.
- As'ad, Mohamad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia:Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta:Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi I. Yogyakarta: Sigma Alpa
- Chadwick, Bruce A., Et. Al..1991. *Social Science Reseach Methods*. Terjemahan: Sulistia dkk. Semarang:IKIP Semarang Press.
- Emory, C.W. 1985. *Business Research Methods*. 3<sup>rd</sup> Edition. USA:Richard D. Irwin Inc.
- Fitz-Cuz, Jac.1987. *How to Measure Human Resource Management*. International Edition. Singapore:McGraw-Hill Inc.
- Flippo, Edwin B. 1987. *Manajemen Personalia*. Jilid II. Alihbahasa:Moh Masud. Jakarta:Erlangga.
- Filipe Mendes Pereira.2005. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Studi Kasus Dosen Universitas Dili)*.Tesis Universitas Jember.
- Gibson, James L., Et.al. 1992. *Organisasi:Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I. Edisi V. Alihbahasa:Djarkasin. Jakarta:Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Bimbingan Menulis Skripsi-Tesis II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 1991 *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_ 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Harijanto, Bambang Swasto, Al Musadiq,M. 2003. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap ketrampilan dan kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya:Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol 1 no 2, Universitas Brawijaya Malang.

- Lanawidyanti.2005. *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur Malang*. Tesis Universitas Brawujaya:Malang
- Moser, CA., and G Kalton.1971. *Survey Methods in Social Invesigation*. Second Edition. USA: Gower Publishing Comp.
- Muh. Ilham. 1998. *Motivasi Kerja Pendidikan dan Pelatihan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Tesis Universitas Brawijaya
- Nazir, Mohamad. 1985. *Metode Penelitian*. Edisi I. Jakarta: Ghalia
- Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 61409/MPK/KP/99, Nomo:181 tahun 1999, Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi dan Penjelasannya, Nomor 61 Tahun 1999 Tentang Penetapan Perguruan Tinggi Negeri Sebagai Badan Hukum.
- Reksohadiprojjo, S dan T. Hani Handoko. 1990. *Organsasi Perusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Alih Bahasa Puja Atmaka dan Hadyana. Prehallindo. Jakarta.
- Siagian, SP.2000. *Manajemen SDM*.Bumi Aksara. Jakarta
- Singarimbun, Masri, Effendi S.1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan 2 LP3ES.Jakarta.
- Solimun, 2000, **Multivariate Analysis: Structural Equation Modeling (SEM) Lisrel dan Amos**, Malang, Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Stoner, James AF. and Edward Freeman. 1989. *Management. Fourth Edition*. New Jersey:Englewood Cliffs.
- Sudjana, 1992. *Teknik analisis Regresi dan Korelasi:Bagi para peneliti*. Edisi III. Bandung:Tarsito.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer, Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers:Jakarta
- Sutermeister, Robert A. 1985. *People and Productivity*. New York:McGraw Hill Book Comp. Inc

- Tiffin, J. and EJ. McCormich. 1972. *Industrial Psychology*. Sixth Edition. London George Allen and Unwin Ltd.
- Tiem. 2004. *Memori Akhir Jabatan Dekan Fkip Universitas Jember*. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Jember:Jember
- \_\_\_\_\_.2004. *Buku Pedoman Pendidikan Fkip Universitas Jember*. FKIP Universitas Jember:Jember
- \_\_\_\_\_. 2004. *Sejarah Perkembangan FKIP Universitas Jember (1961-2004)*. FKIP Universitas Jember:Jember
- Timple, A. Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis:Kinerja*. Alihbahasa; Cikmat.Jakarta:PT.Elexmedia Komputindo
- \_\_\_\_\_,1992. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis:Motivasi Pegawai*.Alihbahasa:Cikmat.Jakarta: PT.Elexmedia Komputindo
- Tosi, Henry H., et.al. 1990. *Managing Organizational Behavior*. Second Edition. New York:Harper dan Row Publishers.
- Tampubolon, Usman. 1980. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bagian III. Yogyakarta.Kelompok Penelitian Sosial Politik
- Vroom, Victor H.1964. *Work and Motivation*. New York:John Willy and Sons.
- Wexley, Kenneth N., and Gary A. Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*.Jilid I. Alihbahasa:Moh. Shobaruddin. Jakarta :PT.Bina Aksara.
- Winardi. 2001.*Motivasi dalam Manajemen*, Rajawali. Jakarta.
- Wursanto, 1990.*Pokok-pokok Human Relation dalam Manajemen*.Pustaka Dian. Jakarat
- Undang-undang Republik Indonesia.2003. Nomor 13. Tentang Ketenagakerjaan.

Lampiran kuisioner :

## LEMBAR KUISIONER

### PETUNJUK :

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan di bawah ini dengan cara:

1. Mengisi jawaban pada tempat yang disediakan.
2. memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia yang sesuai dengan kondisi dan pendapat Bapak/Ibu.

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Nama Instansi : .....
3. Lokasi : .....
4. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
5. Pendidikan :
  - a. Diploma
  - b. Sarjana (S1)
  - c. Magister (S2)
6. Pendapatan Total Rata-rata Perbulan:
  - a. Rp 1 juta – Rp 2 juta
  - b. Rp 2 juta – Rp 3 juta
  - c. Rp 3 juta – Rp 4 juta
  - d. > Rp 5 juta
7. Usia Bapak/Ibu saat ini : .....tahun
8. Masa kerja di instansi ini : .....tahun

## PETUNJUK

Beri tanda (X) pada pilihan yang anda anggap sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Arti angka dalam kolom 1,2,3,4,5 adalah :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. TT : Tidak Tahu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

No	Daftar Pertanyaan	Skor Nilai				
		STS	TS	TT	S	SS
<b>A</b>	<b>MOTIVASI KERJA (X<sub>1</sub>)</b>					
1.	Selama ini tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saudara sudah sesuai dengan bidang saudara	1	2	3	4	5
2.	Menurut saudara sesungguhnya jika pekerjaan yang ditekuni selama ini dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka selalu meningkatkan daya kreatifitas.	1	2	3	4	5
3.	Menurut saudara kualitas perhatian pimpinan langsung terhadap karyawan fkip memadai	1	2	3	4	5
4.	Apabila saudara dapat menyelesaikan tugas secara baik, memperoleh pujian dari atasan langsung.	1	2	3	4	5
5.	Menurut saudara perlakuan pimpinan fakultas terhadap semua karyawan sama, meskipun kinerjanya tidak sama	1	2	3	4	5
6.	Apabila dalam mengerjakan tugas saudara selesaikan secara baik, rapi, dan tepat waktu saudara memperoleh imbalan yang memadai dari pimpinan	1	2	3	4	5
7.	Di instansi saudara ada karyawan yang malas bekerja, sering terlambat dibiarkan oleh pimpinan fakultas	1	2	3	4	5

	Daftar Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
	8. Selama bekerja saudara merasa, cukup memiliki kemampuan untuk aktualisasi dalam pekerjaan saudara sendiri.	1	2	3	4	5
	9. Ketika saudara bekerja dengan baik mengharapkan memperoleh kesempatan mengembangkan diri.	1	2	3	4	5
	10. Dalam bekerja terjalin hubungan antar pribadi, baik secara horizontal maupun vertical menyenangkan.	1	2	3	4	5
<b>B</b>	<b>KEMAMPUAN KERJA (X<sub>2</sub>)</b>					
	1. Selama bekerja bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan	1	2	3	4	5
	2. Bapak/ibu sering belajar kepada atasan atau sesama teman yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan kemampuan	1	2	3	4	5
	3. Setiap memperoleh tugas dari atasan bapak/ibu dapat mengerjakan secara baik	1	2	3	4	5
	4. Dalam mengerjakan tugas bapak/ibu menyelesaikan tepat waktu dan rapi	1	2	3	4	5
	5. Untuk melayani kepentingan mahasiswa saudara kerjakan dengan hati-hati	1	2	3	4	5
	6. Apabila muncul masalah dalam menyelesaikan pekerjaan saudara konsultasi kepada atasan atau kepada sesama teman	1	2	3	4	5
	7. Semakin lama saudara bekerja akan semakin cepat menyelesaikan tugas	1	2	3	4	5
<b>C</b>	<b>KEPUASAN KERJA (X<sub>3</sub>)</b>					
	1. Dalam bekerja saudara merasa puas terhadap rekan sekerja satu unit	1	2	3	4	5

	Daftar Pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
2.	Dalam bekerja saudara merasa puas terhadap rekan satu unit	1	2	3	4	5
3.	Saudara merasa puas terhadap perlakuan pimpinan unit kerja	1	2	3	4	5
4.	Saudara merasa puas terhadap kepala tata usaha (KTU)	1	2	3	4	5
5.	Saudara merasa puas terhadap pimpinan fakultas	1	2	3	4	5
6.	Saudara merasa puas terhadap pekerjaan sendiri	1	2	3	4	5
7.	Saudara merasa puas terhadap imbalan insentif dari fakultas	1	2	3	4	5
8.	Apabila lembaga tempat saudara bekerja maju saudara merasa puas	1	2	3	4	5
<b>D</b>	<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>					
1.	Dalam bekerja pada tahun terakhir ini bawahan saudara selalu mengerjakan setiap tugas dengan teliti	1	2	3	4	5
2.	Untuk bekerja pada tahun terakhir ini bawahan saudara menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target tertentu	1	2	3	4	5
3.	Dalam bekerja pada tahun terakhir ini bawahan saudara sering menemui kesulitan	1	2	3	4	5
4.	Untuk meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja perlu adanya pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5
5.	Dalam kurun waktu terakhir ini bawahan bapak/ibu memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kinerja.	1	2	3	4	5
6.	Kesetiaan bawahan saudara yang dinilai	1	2	3	4	5
7.	Prestasi kerja bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5
8.	Tanggung jawab bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5
9.	Ketaatan bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5
10.	Kejujuran bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5
11.	Kerjasama bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5

No	Daftar pertanyaan	STS	TS	TT	S	SS
12.	Prakarsa bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5
13.	Kepemimpinan bawahan yang dinilai	1	2	3	4	5





LAMPIRAN 1 : DATA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	1	1	1	1	2	2	2	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1.1	1	1	1	3	2	2	2	1	17	2	1	1	1	1	1	1	1	13
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1.2	1	1	1	3	3	2	2	1	19	2	1	1	1	1	1	1	2	14
4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1.3	1	1	1	3	3	2	2	1	20	2	1	1	1	1	1	1	2	15
5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1.4	1	1	1	3	3	3	3	1	2.1	2	1	1	2	2	1	1	2	16
6	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1.6	1	1	1	3	3	3	3	1	2.1	2	2	2	2	2	1	1	2	18
7	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1.7	1	1	1	3	3	4	3	1	2.3	3	2	2	2	2	1	1	2	18
8	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1.9	1	1	1	3	3	4	3	1	2.3	3	2	2	2	2	1	1	2	20
9	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2.0	1	1	1	3	3	4	3	1	2.3	3	2	2	2	2	1	1	2	20
10	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2.1	1	1	1	3	3	4	3	1	2.3	3	2	2	2	2	1	1	2	20
11	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.2	1	1	1	3	3	4	4	1	2.6	3	2	2	2	2	1	1	2	20
12	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.2	1	2	2	3	3	4	4	2	2.7	3	3	2	2	2	1	1	3	21
13	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.2	1	2	2	3	3	4	4	2	2.7	3	3	2	2	2	1	1	3	23
14	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.2	1	2	2	3	3	4	4	2	2.7	3	3	2	2	2	1	1	3	23
15	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.3	1	2	2	3	3	4	4	2	2.9	3	3	2	2	2	1	1	3	25
16	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2.3	1	3	3	3	3	4	4	2	3.0	3	3	3	3	3	2	1	3	26
17	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2.4	1	3	3	4	4	4	4	2	3.1	3	3	3	3	3	2	1	3	26
18	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.6	1	3	3	4	4	4	4	2	3.1	3	3	3	3	3	2	1	3	26
19	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.6	2	3	3	4	4	4	4	2	3.1	3	3	3	3	3	2	1	3	28
20	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.6	2	3	3	4	4	4	4	2	3.3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
21	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.6	2	3	3	4	4	4	4	2	3.3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
22	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.7	2	4	4	4	4	4	4	2	3.4	3	3	3	3	3	2	2	3	28
23	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.7	2	4	4	4	4	4	4	2	3.4	3	3	3	3	3	2	2	3	29
24	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2.9	3	4	4	4	4	4	4	2	3.4	3	3	3	3	3	2	2	3	29
25	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3.0	3	4	4	4	4	4	4	2	3.6	4	3	3	3	3	2	2	3	30
26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.7	4	3	3	3	3	2	2	3	30
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	4	3	3	3	3	2	2	3	30
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	4	3	3	3	3	2	2	3	30
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	4	3	3	3	3	2	2	3	30
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	4	3	3	3	3	2	2	3	34
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.6	4	4	4	4	4	4	4	3	3.9	4	3	3	3	3	2	2	3	35



Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.1	Y	ZPR X1	ZPR X2	ZPR Z	ZPR Y
1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.4	-1.83244	-2.05256	-2.09077	-2.17638
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.6	-1.73023	-1.73851	-1.80286	-1.69528
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.6	-1.62802	-1.58148	-1.65891	-1.69528
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.6	-1.52582	-1.42446	-1.51495	-1.69528
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.6	-1.42381	-1.26743	-1.371	-1.69528
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2.6	-1.21919	-1.26743	-1.22704	-1.69528
3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2.8	-1.11699	-1.1104	-0.93913	-1.37455
3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2.9	-0.91257	-1.1104	-0.93913	-1.21419
3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2.9	-0.81036	-1.1104	-0.93913	-1.05383
3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3.1	-0.70815	-1.1104	-0.93913	-0.7331
3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3.2	-0.60595	-0.79635	-0.79518	-0.57273
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3.2	-0.60595	-0.63932	-0.65122	-0.57273
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	-0.60595	-0.63932	-0.65122	-0.252
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	-0.60595	-0.4823	-0.36331	-0.252
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	-0.50374	-0.32527	-0.21936	-0.252
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	-0.50374	-0.16824	-0.21936	-0.09164
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	-0.40153	-0.16824	-0.21936	-0.09164
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.5	-0.19712	-0.16824	-0.0754	0.06873
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	-0.19712	-0.01122	-0.0754	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	-0.19712	-0.01122	-0.0754	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	-0.09491	0.14581	0.06855	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	-0.09491	0.14581	0.06855	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	0.10951	0.30284	0.2125	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	0.21172	0.45986	0.2125	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	0.51834	0.61689	0.2125	0.22909
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	0.51834	0.61689	0.2125	0.38946
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6	0.62055	0.61689	0.2125	0.38946
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.8	0.62055	0.61689	0.64437	0.71019
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.9	0.62055	0.61689	0.78832	0.87055
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.9	0.82496	0.61689	0.78832	0.87055



## Lampiran : 2

### Validitas dan Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	3,0000	1,0820	42,0
2.	X1.2	3,8810	,8025	42,0
3.	X1.3	2,1667	1,1025	42,0
4.	X1.4	2,2857	1,2550	42,0
5.	X1.5	2,0714	1,0682	42,0
6.	X1.6	1,7381	,9892	42,0
7.	X1.7	2,5952	1,2506	42,0
8.	X1.8	3,2619	,7982	42,0
9.	X1.9	3,5238	1,2145	42,0
10.	X1.10	3,4048	1,1056	42,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	27,9286	95,7265	9,7840	10

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	24,9286	77,4338	,8991	,9731
X1.2	24,0476	83,6562	,7784	,9774
X1.3	25,7619	76,4785	,9352	,9719
X1.4	25,6429	74,2840	,9184	,9728
X1.5	25,8571	77,3449	,9176	,9725
X1.6	26,1905	79,8653	,8418	,9751
X1.7	25,3333	73,7398	,9509	,9715
X1.8	24,6667	82,3740	,8776	,9750
X1.9	24,4048	75,7102	,8773	,9742
X1.10	24,5238	76,5482	,9281	,9721

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 10

Alpha = ,9762

## Validitas dan Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	2,5238	1,5340	42,0
2.	X2.2	3,0714	1,4037	42,0
3.	X2.3	3,7143	,7083	42,0
4.	X2.4	3,6667	,6867	42,0
5.	X2.5	3,9286	,7120	42,0
6.	X2.6	3,8095	,8036	42,0
7.	X2.7	2,3571	1,1223	42,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	23,0714	40,5557	6,3683	7

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	20,5476	25,2782	,8379	,9457
X2.2	20,0000	25,3171	,9393	,9280
X2.3	19,3571	33,1620	,8448	,9392
X2.4	19,4048	32,9785	,9009	,9366
X2.5	19,1429	33,6376	,7763	,9431
X2.6	19,2619	31,9541	,8757	,9347
X2.7	20,7143	28,1603	,9349	,9252

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0      N of Items = 7  
 Alpha = ,9449

## Validitas dan Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Z1.1	3,4286	,9663	42,0
2.	Z1.2	2,9762	,9497	42,0
3.	Z1.3	2,9048	1,0075	42,0
4.	Z1.4	2,7619	,8208	42,0
5.	Z1.5	3,3571	,9058	42,0
6.	Z1.6	2,1429	1,0493	42,0
7.	Z1.7	2,0238	1,0238	42,0
8.	Z1.8	2,9286	,7120	42,0

Statistics for SCALE	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	22,5238	48,2555	6,9466	8

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Z1.1	19,0952	36,4785	,9289	,9726
Z1.2	19,5476	36,6440	,9315	,9725
Z1.3	19,6190	35,8513	,9440	,9719
Z1.4	19,7619	38,2346	,9209	,9736
Z1.5	19,1667	37,6057	,8847	,9749
Z1.6	20,3810	35,7538	,9085	,9741
Z1.7	20,5000	36,2073	,8928	,9749
Z1.8	19,5952	39,7590	,8898	,9761

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0                      N of Items = 8

Alpha = ,9770

## Validitas dan Reliabilitas

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	3,1190	,7392	42,0
2.	Y1.2	3,1667	,7297	42,0
3.	Y1.3	3,1429	,7181	42,0
4.	Y1.4	3,5476	,5501	42,0
5.	Y1.5	2,5476	1,1088	42,0
6.	Y1.6	3,8571	,3542	42,0
7.	Y1.7	3,7143	,4572	42,0
8.	Y1.8	3,7619	,4311	42,0
9.	Y1.9	3,7857	,4153	42,0
10.	Y1.10	3,7857	,4153	42,0
11.	Y1.11	3,5952	,4968	42,0
12.	Y1.12	3,3810	,4915	42,0
13.	Y1.13	3,1667	,3772	42,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	44,5714	38,8850	6,2358	13

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	41,4524	30,9367	,9001	,9472
Y1.2	41,4048	31,1249	,8877	,9476
Y1.3	41,4286	30,9826	,9240	,9463
Y1.4	41,0238	33,3409	,8252	,9496
Y1.5	42,0238	27,1945	,9046	,9548
Y1.6	40,7143	35,7700	,7057	,9538
Y1.7	40,8571	34,1742	,8421	,9500
Y1.8	40,8095	34,4994	,8293	,9506
Y1.9	40,7857	34,7091	,8181	,9510
Y1.10	40,7857	34,7091	,8181	,9510
Y1.11	40,9762	33,9262	,8142	,9502
Y1.12	41,1905	34,4994	,7177	,9524
Y1.13	41,4048	36,4907	,4942	,9570

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 42,0

N of Items = 13

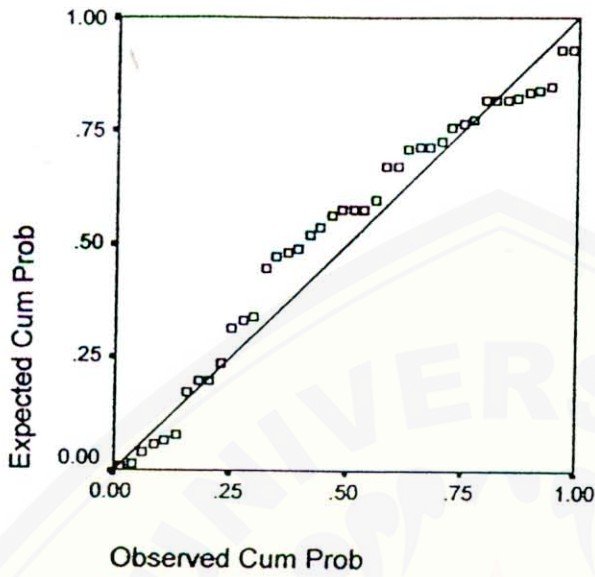
Alpha = ,9545



Charts

Normal P-P Plot of Regression Stand

Dependent Variable: Y



## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.4167	.47520	42
X1	2.7929	.97840	42
X2	3.3048	.92075	42
Z	2.8262	.86703	42

### Correlations

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.962	.957	.973
	X1	.962	1.000	.981	.987
	X2	.957	.981	1.000	.983
	Z	.973	.987	.983	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	42	42	42	42
	X1	42	42	42	42
	X2	42	42	42	42
	Z	42	42	42	42

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.973 <sup>a</sup>	.947	.943	.11317	.947	228.314	3	38	.000	.346

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.772	3	2.924	228.314	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.487	38	.013		
	Total	9.258	41			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.923	.091		21.082	.000	1.738	2.107						
	X1	3.037E-02	.120	.063	.253	.802	-.213	.273	.962	.041	.009	.023	44.169	
	X2	-8.29E-03	.113	-.016	-.073	.942	-.237	.220	.957	-.012	-.003	.029	34.621	
	Z	.508	.142	.927	3.570	.001	.220	.797	.973	.501	.133	.020	48.788	

a. Dependent Variable: Y

## Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Z	X2	X1
1	Correlations			
		1.000	-.473	-.626
			1.000	-.378
				1.000
	Covariances			
		2.027E-02	-7.61E-03	-1.07E-02
			1.276E-02	-5.12E-03
				1.441E-02

a. Dependent Variable: Y

## Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3.930	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	6.753E-02	7.628	.40	.01	.00	.00
	3	1.557E-03	50.242	.58	.60	.77	.00
	4	1.171E-03	57.933	.02	.39	.23	1.00

a. Dependent Variable: Y

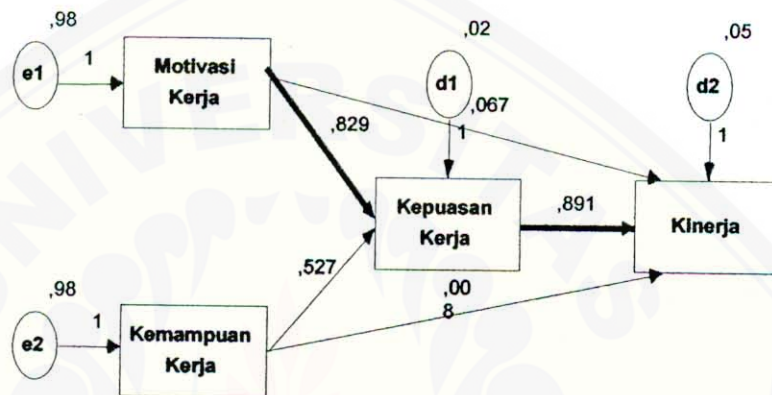
## Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4498	4.2544	3.4167	.46254	42
Residual	-.2688	.1646	.0000	.10895	42
Std. Predicted Value	-2.090	1.811	.000	1.000	42
Std. Residual	-2.375	1.455	.000	.963	42

a. Dependent Variable: Y

Lampiran : 4  
Analisis Path

Gambar 4.2



Chi Square = 129,837

DF = 1

Probabilitas = ,000

RMSEA = 1,773

Pengaruh langsung, tidak langsung dan hubungan total masing-masing variabel

Path  
13 Januari 2006

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation  
1507 E. 53rd Street - #452  
Chicago, IL 60615 USA  
773-667-8635  
Fax: 773-955-6252  
<http://www.smallwaters.com>

\*\*\*\*\*

Title

Path : 13 Januari 2006

Your model contains the following variables

zpr_Z	observed endogenous
zpr_X1	observed endogenous
zpr_X2	observed endogenous
zpr_Y	observed endogenous

d1	unobserved exogenous
d2	unobserved exogenous
e1	unobserved exogenous
e2	unobserved exogenous

Number of variables in your model: 8  
 Number of observed variables: 4  
 Number of unobserved variables: 4  
 Number of exogenous variables: 4  
 Number of endogenous variables: 4

## Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	4	0	0	0	4	4
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	5	0	4	0	0	9
Total:	9	0	4	0	0	13

## NOTE:

The model is recursive.

## Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
zpr_X2	-2,053	1,873	-0,113	-0,300	-0,704	-0,931
zpr_X1	-1,832	1,745	-0,026	-0,070	-0,973	-1,287
zpr_Z	-2,091	1,796	-0,138	-0,364	-0,744	-0,984
zpr_Y	-2,176	1,191	-0,599	-1,584	-0,760	-1,006
Multivariate				-1,441	-0,674	

## Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
28	9,837	0,043	0,844
42	9,638	0,047	0,593
41	8,083	0,089	0,731
36	7,659	0,105	0,655
27	7,493	0,112	0,514
1	7,325	0,120	0,389
26	6,979	0,137	0,351
7	6,735	0,151	0,293
6	6,429	0,169	0,274
10	5,636	0,228	0,498
40	5,454	0,244	0,450
5	4,918	0,296	0,614
21	4,631	0,327	0,653
16	4,449	0,349	0,639
35	4,149	0,386	0,704

39	3,976	0,409	0,699
8	3,832	0,429	0,681
9	3,535	0,473	0,765
2	3,499	0,478	0,686
4	3,493	0,479	0,575
15	3,447	0,486	0,488
13	3,233	0,520	0,541
38	3,134	0,536	0,501
34	3,124	0,537	0,388
3	3,020	0,555	0,356
37	3,011	0,556	0,253
14	2,951	0,566	0,199
11	2,846	0,584	0,176
20	2,779	0,595	0,135
19	2,779	0,595	0,077
30	2,260	0,688	0,303
23	2,212	0,697	0,230
22	2,212	0,697	0,137
17	2,164	0,706	0,092
25	2,095	0,718	0,064
31	1,902	0,754	0,079
32	1,902	0,754	0,034
33	1,902	0,754	0,012
18	1,136	0,889	0,297
24	1,002	0,910	0,255
29	0,575	0,966	0,577
12	0,561	0,967	0,247

Sample size: 42

Sample Covariances

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	0,976			
zpr_X1	0,955	0,976		
zpr_Z	0,959	0,964	0,976	
zpr_Y	0,934	0,939	0,949	0,976

Eigenvalues of Sample Covariances

1,023e-002 2,091e-002 4,702e-002 3,827e+000

Condition number of Sample Covariances = 3,740145e+002

Sample Correlations

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	1,000			
zpr_X1	0,979	1,000		
zpr_Z	0,983	0,987	1,000	
zpr_Y	0,956	0,962	0,973	1,000

## Eigenvalues of Sample Correlations

1,048e-002 2,142e-002 4,816e-002 3,920e+000

Condition number of Sample Correlations = 3,740145e+002

Determinant of sample covariance matrix = 3,8494e-005

Model: Default model

## Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 10

Number of distinct parameters to be estimated: 9

-----  
Degrees of freedom: 1

0e	2	0,0e+000	-3,8746e-001	1,00e+004	3,78224080243e+002	0	1,00e+004
1e*	2	0,0e+000	-3,9391e+000	1,24e+000	2,50047930510e+002	18	9,65e-001
2e*	1	0,0e+000	-4,9542e+001	3,73e-001	1,52100005410e+002	6	1,19e+000
3e*	0	2,7e+004	0,0000e+000	4,06e-002	1,37822045872e+002	7	6,19e-001
4e	0	8,1e+003	0,0000e+000	9,19e-001	1,31782369816e+002	1	7,29e-001
5e	0	6,5e+003	0,0000e+000	1,75e-001	1,29979828111e+002	1	1,14e+000
6e	0	6,2e+003	0,0000e+000	3,05e-002	1,29839662748e+002	1	1,07e+000
7e	0	6,3e+003	0,0000e+000	2,23e-003	1,29837486199e+002	1	1,01e+000
8e	0	6,4e+003	0,0000e+000	2,44e-005	1,29837485358e+002	1	1,00e+000

Minimum was achieved

Chi-square = 129,837

Degrees of freedom = 1

Probability level = 0,000

## Maximum Likelihood Estimates

### Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
zpr_Z	<--	zpr_X1 0,609	0,104	5,855	0,000	par-1
zpr_Z	<--	zpr_X2 0,387	0,104	3,725	0,000	par-2
zpr_Y	<--	zpr_X1 0,051	0,239	0,211	0,833	par-3
zpr_Y	<--	zpr_Z 0,917	0,265	3,454	0,001	par-4
zpr_Y	<--	zpr_X2 0,006	0,204	0,030	0,976	par-5



Standardized Regression Weights: Estimate

zpr_Z <----- zpr_X1	0,829
zpr_Z <----- zpr_X2	0,527
zpr_Y <----- zpr_X1	0,067
zpr_Y <----- zpr_Z	0,891
zpr_Y <----- zpr_X2	0,008

Variiances: Estimate S.E. C.R. Label

e1	0,976	0,216	4,528	par-6
e2	0,976	0,216	4,528	par-7
d1	0,018	0,004	4,528	par-8
d2	0,053	0,012	4,528	par-9

Squared Multiple Correlations: Estimate

zpr_X2	0,000
zpr_X1	0,000
zpr_Z	0,965
zpr_Y	0,905

Implied (for all variables) Covariances

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	0,976			
zpr_X1	0,000	0,976		
zpr_Z	0,378	0,594	0,526	
zpr_Y	0,352	0,594	0,515	0,557

Implied (for all variables) Correlations

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	1,000			
zpr_X1	0,000	1,000		
zpr_Z	0,527	0,829	1,000	
zpr_Y	0,478	0,806	0,951	1,000

Implied Covariances

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	0,976			
zpr_X1	0,000	0,976		
zpr_Z	0,378	0,594	0,526	
zpr_Y	0,352	0,594	0,515	0,557

## Implied Correlations

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	1,000			
zpr_X1	0,000	1,000		
zpr_Z	0,527	0,829	1,000	
zpr_Y	0,478	0,806	0,951	1,000

## Residual Covariances

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	-4,663e-014			
zpr_X1	9,554e-001	-3,586e-014		
zpr_Z	5,814e-001	3,699e-001	4,502e-001	
zpr_Y	5,813e-001	3,449e-001	4,349e-001	4,197e-001

## Standardized Residual Covariances

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z	zpr_Y
zpr_X2	-0,000			
zpr_X1	6,267	-0,000		
zpr_Z	4,595	2,544	3,875	
zpr_Y	4,556	2,333	3,730	3,415

## Total Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,387	0,609	0,000
zpr_Y	0,361	0,608	0,917

## Standardized Total Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,527	0,829	0,000
zpr_Y	0,478	0,806	0,891

## Direct Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,387	0,609	0,000
zpr_Y	0,006	0,051	0,917

## Standardized Direct Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,527	0,829	0,000
zpr_Y	0,008	0,067	0,891

## Indirect Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,000	0,000	0,000
zpr_Y	0,355	0,558	0,000

## Standardized Indirect Effects

	zpr_X2	zpr_X1	zpr_Z
zpr_Z	0,000	0,000	0,000
zpr_Y	0,470	0,739	0,000

## Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
e1 <-----> e2	39,272	0,955

Variances:	M.I.	Par Change

Regression Weights:	M.I.	Par Change
zpr_X2 <---- zpr_X1	39,272	0,979
zpr_X1 <---- zpr_X2	39,272	0,979

## Variance-covariance Matrix of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0,0108						
par-2	-0,0106	0,0108					
par-3	0,0000	-0,0000	0,0573				
par-4	-0,0000	0,0000	-0,0429	0,0705			
par-5	-0,0000	0,0000	-0,0139	-0,0273	0,0418		
par-6	-0,0000	-0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0465	
par-7	0,0000	0,0000	-0,0000	0,0000	0,0000	-0,0000	0,0465
par-8	-0,0000	0,0000	-0,0000	0,0000	-0,0000	0,0000	0,0000
par-9	-0,0000	0,0000	-0,0000	0,0000	-0,0000	0,0000	0,0000

	par-8	par-9
par-8	0,0000	
par-9	0,0000	0,0001

### Correlations of Estimates

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	1,000						
par-2	-0,979	1,000					
par-3	0,000	-0,000	1,000				
par-4	-0,000	0,000	-0,675	1,000			
par-5	-0,000	0,000	-0,285	-0,503	1,000		
par-6	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	1,000	
par-7	0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000	-0,000	1,000
par-8	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000
par-9	-0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000	0,000

	par-8	par-9
par-8	1,000	
par-9	0,000	1,000

### Critical Ratios for Differences between Parameters

	par-1	par-2	par-3	par-4	par-5	par-6	par-7
par-1	0,000						
par-2	-1,071	0,000					
par-3	-2,138	-1,290	0,000				
par-4	1,081	1,858	1,874	0,000			
par-5	-2,628	-1,662	-0,125	-2,230	0,000		
par-6	1,536	2,461	2,873	0,174	3,266	0,000	
par-7	1,536	2,461	2,873	0,174	3,266	0,000	0,000
par-8	-5,676	-3,547	-0,135	-3,385	0,059	-4,442	-4,442
par-9	-5,316	-3,199	0,009	-3,252	0,227	-4,277	-4,277

	par-8	par-9
par-8	0,000	
par-9	2,797	0,000

## Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	129,837	1	0,000	129,837
Saturated model	10	0,000	0		
Independence model	4	412,814	6	0,000	68,802

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,491	0,676	-2,238	0,068
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,736	0,260	-0,233	0,156

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0,685	-0,887	0,687	-0,900	0,683
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,167	0,114	0,114
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	128,837	95,057	170,028
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	406,814	343,877	477,159

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,167	3,142	2,318	4,147
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	10,069	9,922	8,387	11,638

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	1,773	1,523	2,036	0,000
Independence model	1,286	1,182	1,393	0,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	147,837	150,337	175,953	172,477
Saturated model	20,000	22,778	51,240	47,377
Independence model	420,814	421,925	433,309	431,764

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,606	2,782	4,610	3,667
Saturated model	0,488	0,488	0,488	0,556
Independence model	10,264	8,729	11,979	10,291

Model	HOELTER	
	.05	.01
Default model	2	3
Independence model	2	2

#### Execution time summary:

Minimization: 0,016  
Miscellaneous: 0,109  
Bootstrap: 0,000  
Total: 0,125

