



**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
KOMISI PEMILIHAN UMUM DI TUJUH
KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TIMUR**

The Role of Transformational Leadership, Motivation, Performance Allowance Towards Job Satisfaction and Employee Performance,s General Election Commission in Seven in Seven East Java's Cities

TESIS

Oleh :

**SITI MUDAWIYAH
NIM. 150820101074**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mudawiyah

NIM : 150820101074

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur”, adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Desember 2018

Yang Menyatakan,

Siti Mudawiyah
NIM 150820101074

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur”, telah disetujui pada :

Hari, tanggal : Desember 2018

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
NIP 196903291993032001

Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si
NIP 197309082000032001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Magister Manajemen
Ketua Program Studi,

Dr. Hari Sukarno, M.M.
NIP 196105301988021001

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL TESIS

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN
TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM DI TUJUH
KABUPATEN/KOTA PROVINSI JAWA TIMUR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Mudawiyah

NIM : 150820101074

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 16 Januari 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penguji Utama : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.
NIP. 197412122000122001

Penguji Anggota I : Drs.Sudaryanto, MBA, Ph.D
NIP. 196604081991031001

Penguji Anggota II : Dr.Sumani, M.Si
NIP. 196901142005011002

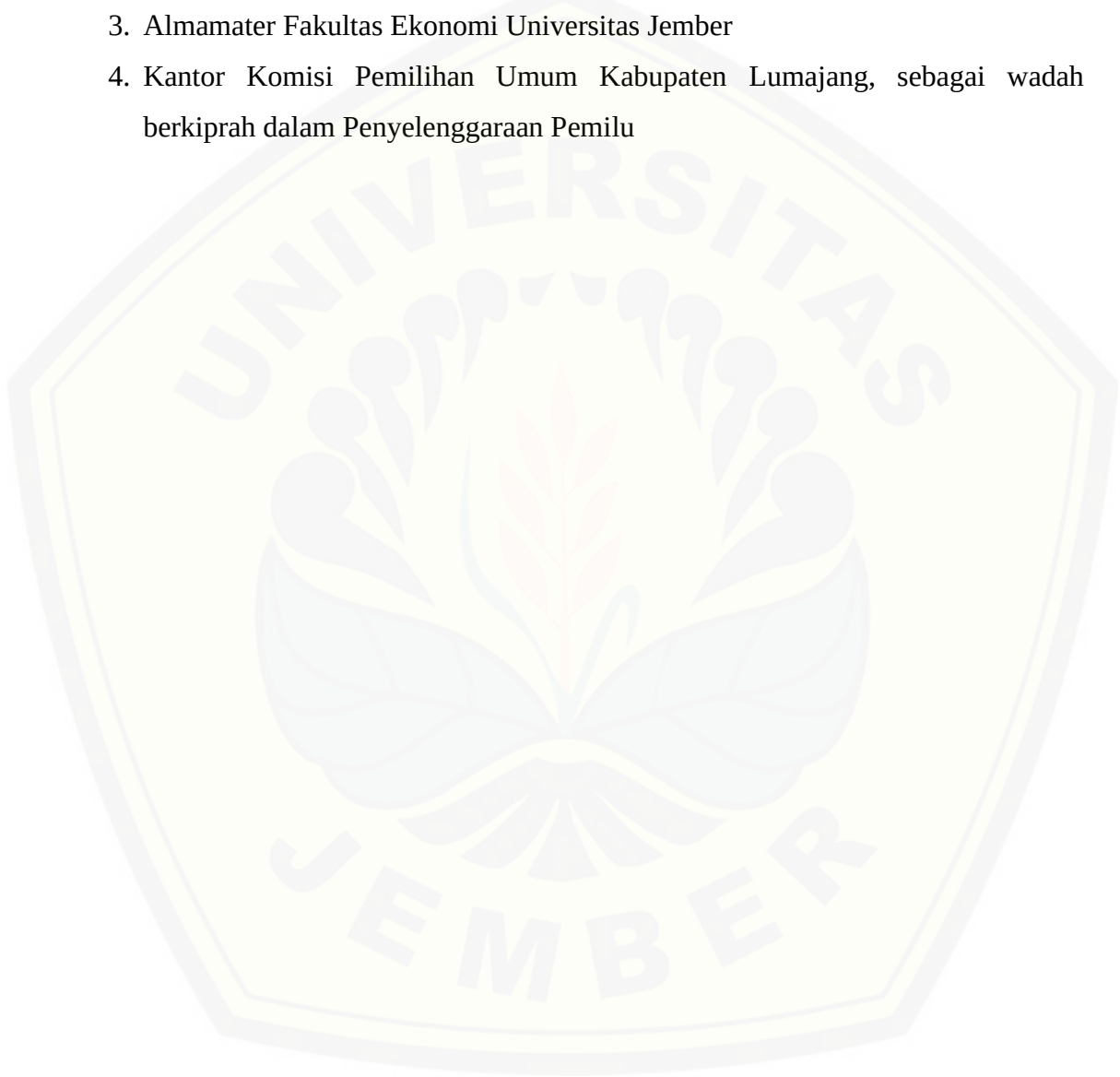
Mengesahkan
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Ibunda Sriwati dan Ayahanda Abu Djari yang tercinta
2. Guru-guruku sejak Taman Kanak-kanak sampai dengan Perguruan Tinggi
3. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lumajang, sebagai wadah berkiprah dalam Penyelenggaraan Pemilu



MOTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Al-Qur'anul Karim, Qs 94. Asy-Syarh 'Alam Nasyrah' :6-8)

Banyak dari kegagalan hidup yang tidak disadari orang-orang bahwa betapa dekatnya mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah

*(Thomas Alfa Edison^{**})*

"kesuksesan adalah perjalanan dari satu kegagalan kepada kegagalan yang lain tanpa kehilangan antusiasme."

*(Churchill^{***})*

^{*)} Departemen Agama RI. (2007). *Alqur'anul Karim*. Bogor : Sygma

^{**}) Albion, Michele Wehrwein. (2008). *The Florida Life of Thomas Edison*. Gainesville: University Press of Florida. ISBN 978-0-8130-3259-7.

^{***}) Poulton, Richard. 1980. *A history of the Modern World*. England: Oxford University Press

AUTOBIOGRAFI



Siti Mudawiyah

Lahir di Lumajang, 15 Agustus 1979, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Negeri Jember tahun 2004. Sejak 12 Juni tahun 2014 dilantik menjadi Komisioner Komisi Pemilihan Umum menjabat sebagai Ketua Periode 2014-2019. Jurusan Ekonomi Manajemen. menjadi dosen utama untuk menggali ilmu dan memperdalam persoalan Sumber Daya Manusia. Sejak perkuliahan S1 aktif pada kegiatan intra dan ekstra kampus. Mempelajari seni berorganisasi dan pendalaman Sumber Daya Manusia masih diteruskan sampai jenjang S2 dengan mengambil konsentrasi yang sama pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Mengelola Lembaga Negara seperti halnya KPU baginya merupakan seni bagaimana menjalankan kepemimpinan yang transformasional, mengelola SDM KPU secara efektif, dan menjalankan tata kelola Pemilu dengan pelayanan publik yang optimal. Sebagai Lembaga Publik dalam menjalankan kepemimpinannya berusaha menjunjung tinggi nilai integritas, netralitas, dan profesionalitas.

RINGKASAN

Peran Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur; Siti Mudawiyah, NIM 150820101074 ; 2018; 248 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Persoalan Sumber Daya Manusia senantiasa menjadi isu strategis untuk menjadi sebuah kajian atau penelitian. Penyelenggara Pemilu yang dinaungi dalam institusi vertikal seperti halnya Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam ilmu sosial dan politik seringkali dijadikan objek penelitian secara kualitatif bagi mahasiswa. Tesis ini mencoba mengangkat sisi berbeda dengan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian PNS Sekretariat di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur wilayah Tapal Kuda. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh antar variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menganalisis pengaruh masing-masing variabel Eksogen terhadap variabel Endogen.

Penelitian ini dilaksanakan di Tujuh Kabupaten/Kota terutama di wilayah Tapal Kuda, meliputi Kabupaten Probolinggo, Kota Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo, dan Kabupaten Banyuwangi dengan jumlah populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil Sekretariat KPU di tujuh kabupaten/kota Provinsi Jawa Timur. Populasi sebanyak 110 orang dengan teknik pengambilan sampling menggunakan sensus seluruh populasi PNS yang ada di Wilayah Tapal Kuda di tujuh (7) Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM), hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk uji pertama yaitu uji asumsi klasik tidak terjadi pelanggaran Normalitas, *Outlier* dan Multikolinier. Uji kesesuaian model / *goodness of fit* (GOF) juga memiliki kesesuaian model yang baik dan untuk hasil pengujian hipotesis digambarkan pada penjelasan berikut:

Hipotesis 1 diterima dimana variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) dengan nilai koefisien struktural sebesar 0,355, dengan nilai CR = 3,762 > 1,96 dan probabilitas = 0,000 < 0,05. Hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1), hal tersebut diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,156, nilai CR = 2,111 > 1,96, selain itu nilai probabilitas = 0,035 < 0,05. Hipotesis 3 diterima, yaitu variabel Tunjangan Kinerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1), ini diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,315, dengan nilai CR = 2,819 > 1,96 dan probabilitas sebesar 0,005 < 0,05.

Hipotesis 4, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,097, nilai CR sebesar 2,057 > 1,96 dengan nilai

probabilitas = $0,040 < 0,05$. Hipotesis 5 ditolak, yaitu variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hal tersebut dapat diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar $0,021$, selain itu nilai $CR = 0,577 < 1,96$ dan probabilitas = $0,564 > 0,05$. Hipotesis 6 diterima, hal ini dapat disimpulkan variabel Tunjangan Kinerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Dilihat dari nilai koefisien struktural $0,121$, nilai $CR = 2,111 > 1,96$ dan probabilitas = $0,035 < 0,05$. Hipotesis 7 diterima, yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja (Y_2). Hal tersebut diindikasikan oleh nilai koefisien struktural $1,228$ dengan nilai CR sebesar $11,005 > 1,96$, untuk nilai probabilitas diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Hipotesis 8 diterima, disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hal tersebut diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar $0,532 > 0,097$. Hipotesis 9 diterima, yaitu bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hal tersebut dapat diindikasikan pada nilai koefisien struktural sebesar $0,456 > 0,021$. Hipotesis 10 diterima, disimpulkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Dibuktikan oleh nilai koefisien struktural sebesar **$0,556 > 0,021$** .

Dilihat dari pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja melalui Kepuasan Kerja maka seluruh variabel eksogen dinyatakan berpengaruh positif signifikan, yang artinya jika nilai variabel eksogen naik maka variabel Kinerja juga akan naik namun pengaruh harus dibangun melalui variabel Kepuasan Kerja terlebih dahulu (secara tidak langsung), untuk menciptakan Kinerja Pegawai yang lebih optimal.

SUMMARY

The Role of Transformational Leadership, Motivation, Performance Allowances on Satisfaction and Performance Employees at General Election at Seven Districts / Cities in East Java; Siti Mudawiyah, NIM 150820101074; 2018; 114 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The issue of Human Resources is always a strategic issue to be a study or research. Election organizers shaded in vertical institutions such as the General Election Commission (KPU) in social and political sciences are often used as the object of qualitative research for students. This thesis tries to raise a different side with a quantitative approach with PNS Secretariat research subjects in seven Districts / Cities in East Java. This study aims to describe the influence between variables Transformational Leadership, Motivation, Performance Allowance on Job Satisfaction and Performance in Seven Districts / Cities in East Java. This research is also explanatory research that analyzes the influence of each Exogenous variable on Endogenous variables.

The research was conducted in Seven Districts / Cities, including Probolinggo Regency, Probolinggo City, Lumajang Regency, Jember Regency, Bondowoso Regency, Situbondo Regency, and Banyuwangi Regency with a population of all Civil Servants of the KPU Secretariat in seven districts / cities in East Java. The population was 110 people with sampling techniques using a census of all civil servant populations in the Tapal Kuda area in seven (7) regencies / cities in East Java. Another term 'jenuh' sample is a census, where all members of the population are sampled.

The data analysis technique uses Structural Equation Model (SEM), the results of the study show that for the first test, the Classical Assumption Test does not violate normality, Outlier and Multicollinearity. The model of Goodness Of Fit (GOF) also has a good suitability of the model and for the results of testing the hypothesis.

Hypothesis 1 is accepted where the Transformational Leadership variable (X_1) has a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y_1) with a structural coefficient of 0.355, with a CR value of $3,762 > 1.96$ and probability = $0.000 < 0.05$. Hypothesis 2 is accepted, which means that the Work Motivation variable (X_2) has a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y_1), it is indicated by the structural coefficient value of 0.156, the value of $CR = 2.111 > 1.96$, besides the probability value = $0.035 < 0,05$. Hypothesis 3 is accepted, it's means that the Performance Allowance variable (X_3) has a significant effect on the Job Satisfaction variable (Y_1), this is indicated by the structural coefficient value of 0.315, with a CR value of $2.819 > 1.96$ and a probability of $0.005 < 0.05$.

Hypothesis 4, it's means that the variable Transformational Leadership (X_1) has a significant effect on Performance (Y_2). This is indicated by the structural coefficient of 0.097, the CR value of $2.057 > 1.96$ with a probability value = $0.040 < 0.05$. Hypothesis 5 is rejected. It's Work Motivation variable (X_2) has no significant effect on Performance (Y_2). This can be indicated by the structural coefficient value of 0.021, besides that the value of $CR = 0.577 < 1.96$ and the probability = $0.564 > 0.05$. Hypothesis 6 is accepted, this can be concluded that the Performance Allowance variable (X_3) has a significant effect on the Performance variable (Y_2). This can be indicated the structural coefficient value of 0.021, the

value of $CR = 2.111 > 1.96$ and the probability = $0.035 < 0.05$. The hypothesis 7 is accepted, It's the Job Satisfaction variable (Y_1) has a significant effect on Performance (Y_2). This is indicated by the structural coefficient value of 1.228 with a CR value of $11.005 > 1.96$, for a probability value obtained at $0.000 < 0.05$.

The hypothesis 8 is accepted, concluded that the Transformational Leadership variable (X_1) has a significant positive effect on Performance (Y) through the Job Satisfaction variable (Y_1). This is indicated by the structural coefficient value of $0,532 > 0,097$. Hypothesis 9 is accepted, namely that the Work Motivation variable (X_2) has a significant positive effect on Performance (Y_2) through the Job Satisfaction variable (Y_1). This can be indicated by the structural coefficient value of $0,456 > 0,021$. Hypothesis 10 is accepted, it is concluded that the Performance Allowance variable (X_3) has a significant positive effect on Performance (Y_2) through the Job Satisfaction variable (Y_1). It is proven by the structural coefficient value of $0,556 > 0,121$. Judging from the influence of Transformational Leadership, Work Motivation, Performance Allowances through Job Satisfaction, all exogenous variables are stated to have a significant positive effect, which means that if the value of the exogenous variable rises, the Performance (Y_2) variable will rise but the influence must be built through the variable Job Satisfaction first (indirectly), to create more optimal Employee Performance.

PRAKATA

Puji dan Syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat limpahan Rahmat dan Karunia-nya sehingga kami dapat menyusun Tesis ini dengan baik. Penelitian ini kami membahas mengenai **“Peran Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur”**. Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

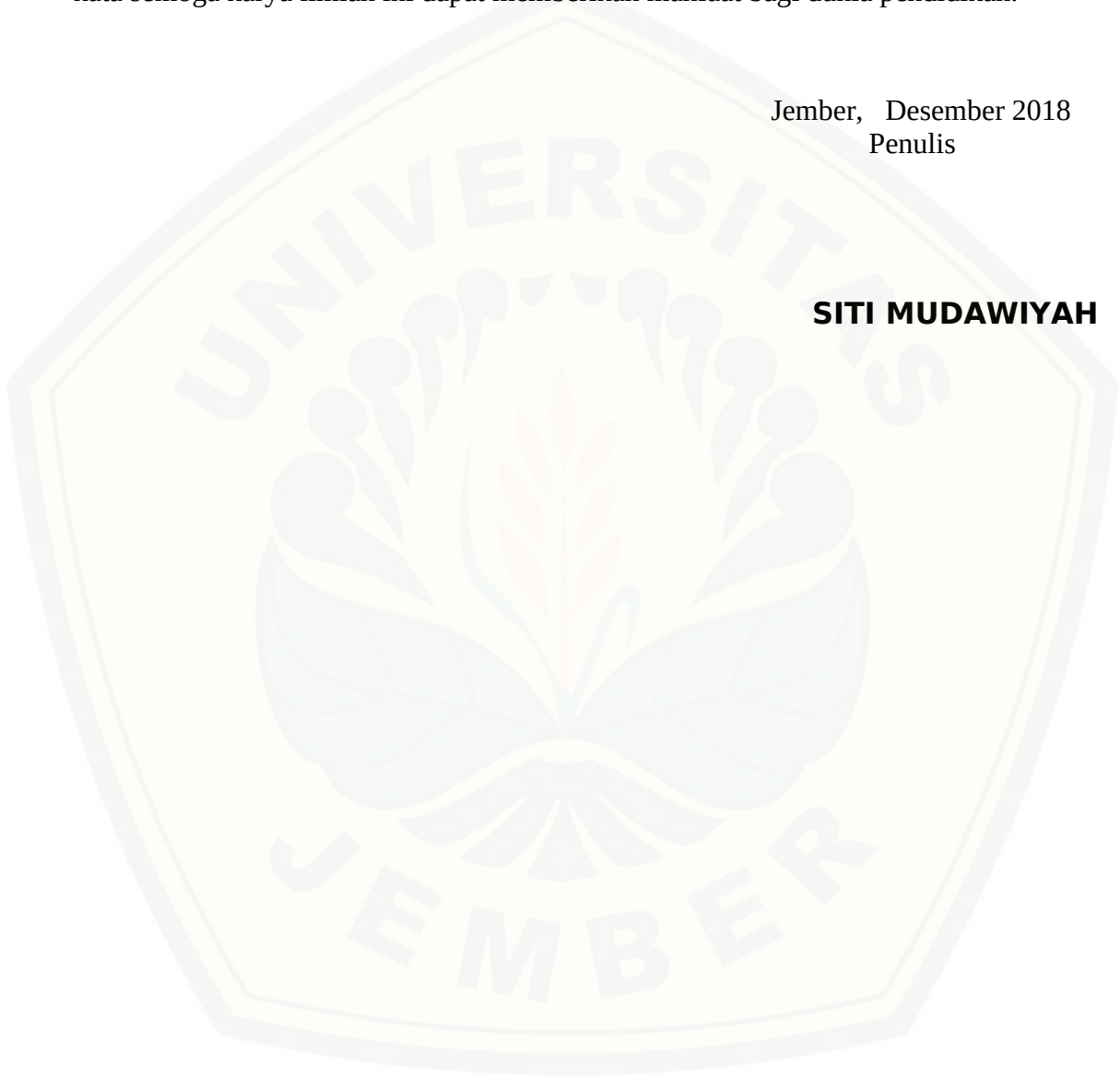
1. Bapak/Ibu selaku orang tua yang telah memberikan dorongan dan doanya demi terselesaikan tesis ini.
2. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. Selaku Pembimbing Utama (DPU).
3. Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Anggota (DPA).
4. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. Selaku Ketua Penguji Sidang Tesis.
5. Drs. Sudaryanto, MBA, Ph.D Selaku Penguji Anggota I Sidang Tesis
6. Dr. Sumani, M.Si Selaku Penguji Anggota II Sidang Tesis.
7. Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah banyak memberikan materi pembelajaran dan pengalaman selama perkuliahan.
8. Teman-teman Komisioner KPU dan staf sekretariat di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur tempat kami melakukan penelitian ini antara lain Kantor KPU Kabupaten Probolinggo, KPU Kota Probolinggo, KPU Lumajang, KPU Jember, KPU Bondowoso, KPU Situbondo, dan KPU Banyuwangi.
9. Teman-teman di Magister Manajemen yang secara bersama-sama telah penyelesaian tugas akhir ini.
10. Pimpinan kampus tempat saya bekerja yang sangat memberikan semangat untuk lulus dengan cepat.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Penelitian ini dibuat dengan berbagai observasi dan beberapa saran dari berbagai pihak untuk membantu menyelesaikan tantangan dan hambatan selama mengerjakan penelitian sampai menjadi karya ilmiah (tesis). Oleh karena itu, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang mendasar pada penulisan penelitian ini. Oleh karena itu kami mengundang pembaca untuk memberikan saran serta kritik yang dapat membangun kami. Kritik konstruktif dari pembaca sangat kami harapkan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya. Akhir kata semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan.

Jember, Desember 2018
Penulis

SITI MUDAWIYAH



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTO	v
AUTOBIOGRAFI	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kepemimpinan	12
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.1.2 Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.1.3 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.2 Motivasi Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	15

2.1.3 Tunjangan Kinerja	15
2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja	15
2.1.3.2 Dimensi Tunjangan Kinerja	16
2.1.4 Kepuasan Kerja	18
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja	19
2.1.5 Kinerja Karyawan	20
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.5.2 Penilaian Kinerja	23
2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	36
2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	36
2.4.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	36
2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU terhadap Kinerja Pegawai	37
2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.4.6 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.4.8 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.4.9 Pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	39
2.4.10 Pengaruh Tunjangan Kinerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3.1 Populasi Penelitian	41
3.3.2 Sampel Penelitian	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.4.1 Data Primer	42
3.4.2 Data Sekunder	43
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	43
3.6 Identifikasi Variabel	43
3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	44
3.7.1 Definisi Operasional Variabel	44
3.7.2 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran	47
3.8 Metode Analisis Data	48
3.8.1 Analisis Deskriptif	48
3.8.2 Uji Validitas.....	48
3.8.3 Uji Reliabilitas	49
3.8.4 Analisis SEM (<i>Structural Equation Model</i>).....	50
3.8.5 Langkah-langkah <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	51
3.8.6 Asumsi-asumsi <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	52
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	57

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.1.2 Lokasi Penelitian	63
4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Data dan Variabel	63
4.1.4 Uji Validitas.....	77
4.1.5 Uji Reliabilitas	80
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	82

4.1.7 Hasil analisis Full Model	92
4.1.7.1 Hasil Uji Regresi	92
4.1.7.2 Hasil Uji Hipotesis	95
4.2 Pembahasan	99
4.2.1 Pengaruh Variabel Eksogen X_1, X_2, X_3 terhadap Variabel Endogen Y_1 dan Y_2	100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	124

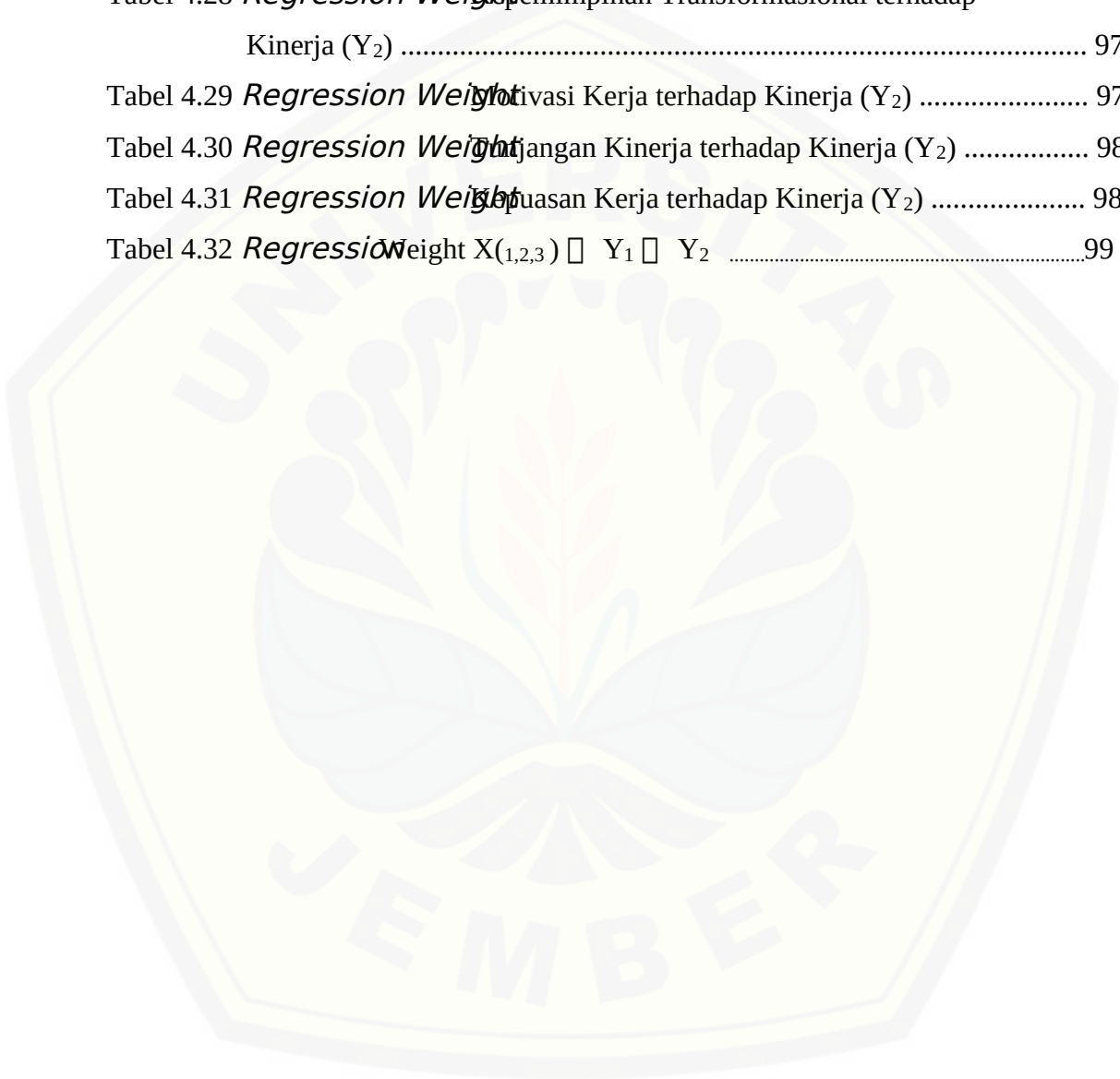
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

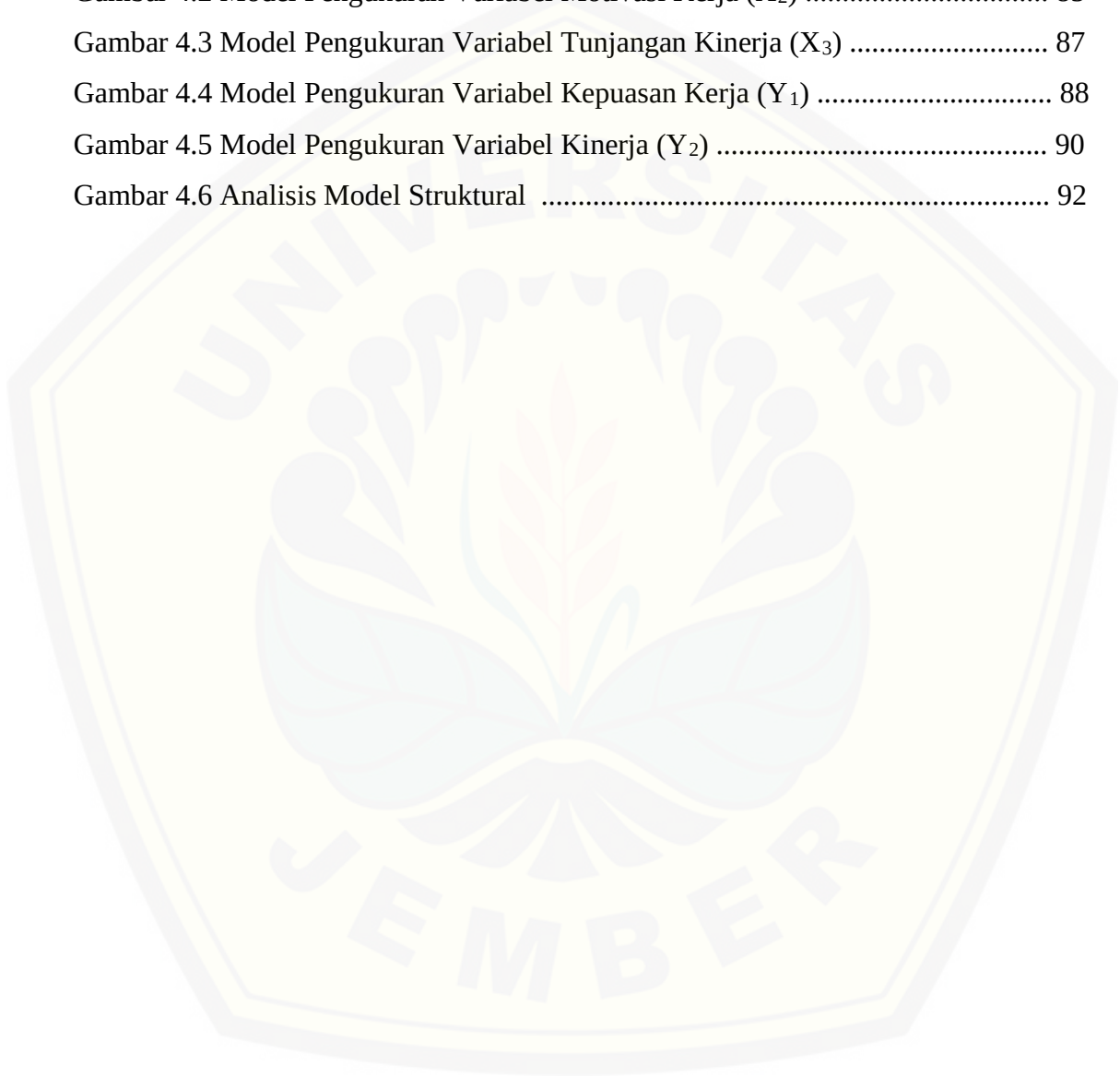
	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	42
Tabel 3.2 <i>Goodness of Fit Index</i>	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Kelompok Umur	65
Tabel 4.3 Deskripsi Pegawai Berdasarkan Kelompok Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	
Transformasional (X ₁)	67
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	69
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kinerja (X ₃)	71
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y ₁)	73
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y ₂)	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja (X ₃)	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y ₁)	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y ₂)	80
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Outlier</i>	84
Tabel 4.17 <i>Regression Weight</i> Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan	
Transformasional (X ₁)	85
Tabel 4.18 <i>Regression Weight</i> Model Pengukuran Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	87
Tabel 4.19 <i>Regression Weight</i> Model Pengukuran Variabel Tunjangan Kinerja	88
Tabel 4.20 <i>Regression Weight</i> Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Y ₁)....	90
Tabel 4.21 <i>Regression Weight</i> Model Pengukuran Variabel Kinerja (Y ₂)	92
Tabel 4.22 <i>Regression Weight</i> Model Struktural (<i>Standardized</i>).....	94
Tabel 4.23 Penilaian Kesesuaian Model	96

Tabel 4.24 <i>Regression Weight</i> kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)	
Tabel 4.25 <i>Regression Weight</i> Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)	96
Tabel 4.27 <i>Regression Weight</i> Integritas Kinerja terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)	96
Tabel 4.28 <i>Regression Weight</i> kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (Y_2)	97
Tabel 4.29 <i>Regression Weight</i> Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Y_2)	97
Tabel 4.30 <i>Regression Weight</i> Integritas Kinerja terhadap Kinerja (Y_2)	98
Tabel 4.31 <i>Regression Weight</i> Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Y_2)	98
Tabel 4.32 <i>Regression Weight</i> $X_{(1,2,3)} \square Y_1 \square Y_2$	99



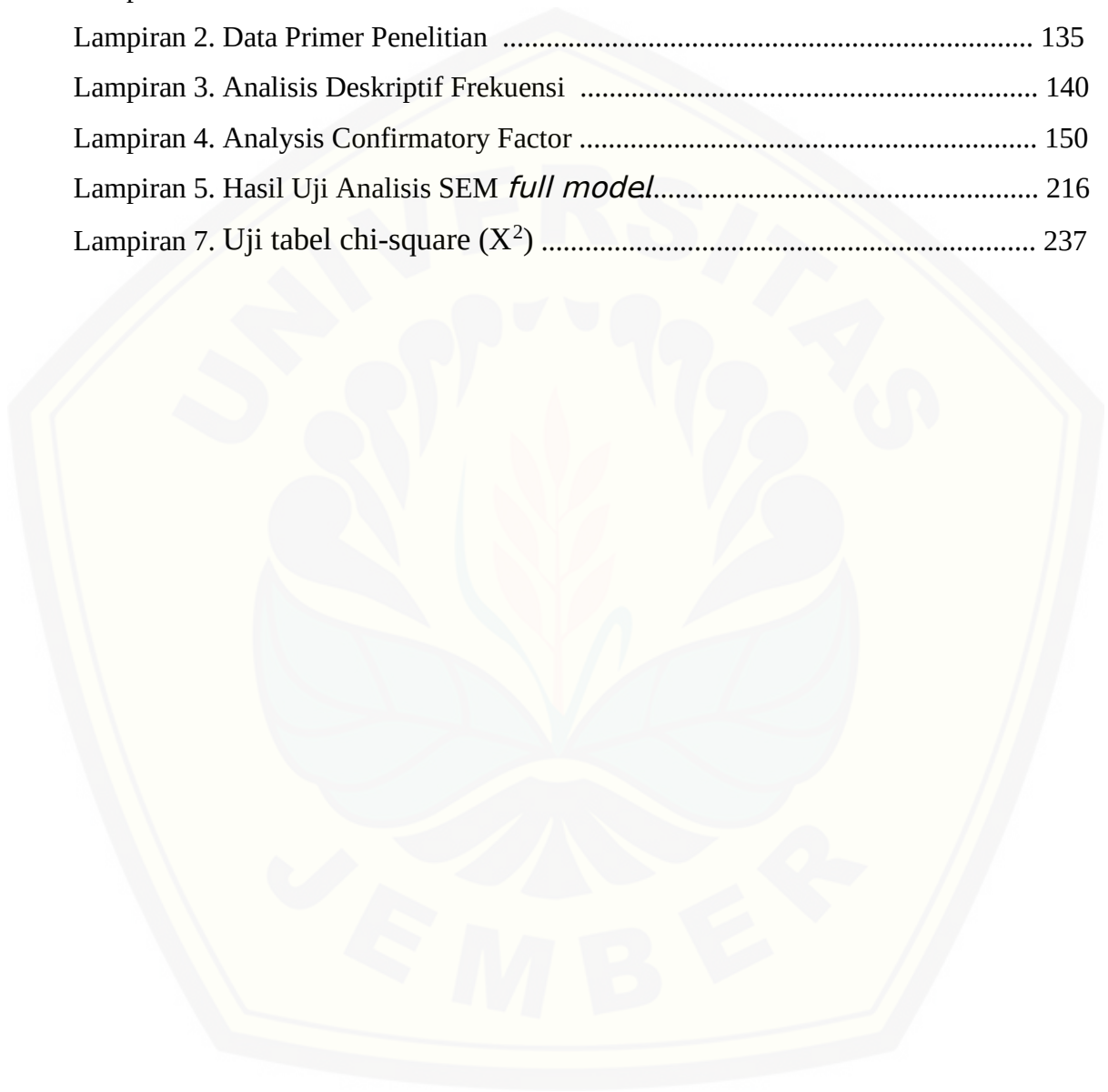
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Model dengan Diagram Path	51
Gambar 4.1 Model Pengukuran Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) ..	83
Gambar 4.2 Model Pengukuran Variabel Motivasi Kerja (X_2)	85
Gambar 4.3 Model Pengukuran Variabel Tunjangan Kinerja (X_3)	87
Gambar 4.4 Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	88
Gambar 4.5 Model Pengukuran Variabel Kinerja (Y_2)	90
Gambar 4.6 Analisis Model Struktural	92



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	129
Lampiran 2. Data Primer Penelitian	135
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Frekuensi	140
Lampiran 4. Analisis Confirmatory Factor	150
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis SEM <i>full model</i>	216
Lampiran 7. Uji tabel chi-square (X^2)	237



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada faktor kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU). Saat ini rendahnya kualitas sumberdaya manusia masih terlihat jelas pada kinerja dari setiap pegawai di Indonesia. Hal ini yang menyebabkan mengapa rendahnya kualitas sumberdaya manusia selalu dicari pemecahan masalahnya karena dengan rendahnya kualitas sumberdaya manusia maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga buruk. Berkebalikan dengan hal tersebut meningkatnya kualitas sumberdaya manusia jelas akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula (Kuncoro, 2015:115).

KPU merupakan sebuah lembaga yang di dalamnya terdapat dua unsur yakni komisioner dan personil sekretariat yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Komisioner KPU di pimpin oleh seorang Ketua dan sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris KPU. Secara normatif hubungan kerja anggota KPU dan Sekretariat telah diatur melalui Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2008 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota sebagaimana telah beberapa kali diubah dan terakhir dengan Peraturan Komisi Pemilihan Nomor 01 Tahun 2010; dan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 22 Tahun 2008. Tujuan dari pengaturan melalui tata kerja ini adalah agar KPU (komisioner) dan Sekretariat memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam mengimplementasikan pelaksanaan kegiatan dari semua bidang hubungan kerja yang telah ditetapkan. Dalam pengaturan hubungan kerja KPU dan Sekretariat pada masing-masing

bidang tersebut di atas, KPU memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan sedangkan sekretariat melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan tersebut dan dipertanggungjawabkan kembali ke KPU melalui rapat pleno sebagai forum pengambilan keputusan tertinggi. Hubungan kerja antara Komisioner dengan Sekretariat KPU dipandang perlu untuk dilakukan secara intens dan memadai mengingat lembaga KPU yang terdiri atas dua unsur yakni anggota KPU yang berasal dari kalangan independen serta unsur sekretariat yang merupakan birokrat berasal dari pegawai negeri sipil (PNS). Adanya perbedaan latar belakang ini dapat menyebabkan perbedaan interpretasi terhadap tugas dan kewenangan yang bisa berdampak pula terhadap terganggunya hubungan kerja secara kelembagaan.

Seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini pimpinan dan seluruh pegawai di bawahnya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari perubahan organisasi yang diyakini mampu dan berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja organisasi (Yukl, et al. 2001 : 241). Kontennya adalah peningkatan dan partisipasi segenap karyawan dalam aktivitas organisasi atau perusahaan dengan memberikan motivasi dan inovasi kepada seluruh karyawan yang digerakkan oleh manajemen. Mendasari hal tersebut peneliti mencoba menggali lebih dalam terkait kepemimpinan transformasional dalam institusi kelembagaan KPU tepat kiranya dapat diterapkan. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mempertinggi kesadaran kepentingan kolektif di antara anggota organisasi dan membantu mereka untuk mencapai tujuan kolektif mereka. Teori kepemimpinan transformasional menekankan emosi, nilai-nilai, dan pentingnya kepemimpinan berorientasi mendorong kreativitas karyawan. Seperti

halnya di lingkungan sekretariat Komisi Pemilihan Umum, gaya kepemimpinan menjadi hal yang penting dimana gaya kepemimpinan yang saat ini masih perlu ditingkatkan untuk ke hal yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Gaya kepemimpinan yang kurang merespon apa yang diinginkan oleh bawahan akan membawa dampak yang tidak baik terhadap kemajuan lembaga apalagi ini menyangkut masalah pelayanan publik.

Pane dan Astuti (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Pola Kepemimpinan Transformasional di Telkom yang mulai diimplementasikan tahun 2003 ternyata mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat profesionalisme kepemimpinan akan membawa perusahaan mampu bersaing dalam era kompetisi yang demikian ketat saat ini. Penelitian ini dibantah oleh Komardi (2008) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan industri telekomunikasi artinya para pemimpin di perusahaan ini belum menimbulkan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan baik. Dari beberapa penelitian yang saling tidak konsisten tersebut diperoleh celah penelitian yang menurut peneliti penting untuk diisi sehingga kinerja yang menjadi variabel dependen dapat menjadi lebih baik.

Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Robbins (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan kerja, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berkerja, termasuk kehidupan berkarya dalam kerja bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya

bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai salah satu lembaga konstitusional independen, Komisi Pemilihan Umum telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 untuk menyelenggarakan pemilihan umum secara nasional dan lokal. Berbagai tantangan dan permasalahan baik yang datang dari internal dan eksternal organisasi muncul seiring dengan perubahan dinamika kehidupan politik, ekonomi, sosial dan budaya masyarakat. Seluruh unsur pimpinan dan sekretariat KPU sedapat mungkin bisa beradaptasi dengan dinamika yang terjadi. Mendasari hal itu faktor motivasi kerja menjadi perhatian serius dalam institusi KPU mengingat sebagian besar pekerjaan penyelenggaraan Pemilu ada pada tahapan pemilihan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Krisnanda dan Sudiby (2014), menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Respati *Sanur Beach* hotel. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Widyastuti (2004), bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sukmasari (2011) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD Kota Semarang. Komardi (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang disimpulkan bahwa para pemimpin telah meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam organisasi perusahaan telekomunikasi dengan baik. Sedangkan penelitian yang membuktikan hasil yang berlawanan dilakukan oleh

Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Bagi KPU sendiri tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi bagi pegawai sebagai upaya pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai. Merujuk pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 53/Kpts/Setjen/tahun 2016 tentang petunjuk teknis pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, dapat didefinisikan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang didasarkan pada kelas jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai.

Tunjangan kinerja sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan. Pemberian tunjangan kinerja adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Dengan diberikannya tunjangan kinerja ini diharapkan capaian beban kerja pegawai yang telah diberikan kepada pegawai dapat terealisasi sebagaimana kontrak kerja antara pegawai dengan pimpinannya setiap tahun. Namun dalam kenyataannya masih terdapat keluhan bagi para pimpinan terhadap kinerja bawahannya walaupun telah diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan kelas jabatan masing-masing pegawai. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai yang menerima tunjangan kinerja tersebut belum merasa puas atas tunjangan yang diterimanya. Harapan diberikannya tunjangan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan kepuasan atas capaian kerja yang dilakukannya. Kebanyakan organisasi pemerintah memiliki karyawan yang terkesan lamban dalam bekerja, tidak kreatif, kurang produktif, serta kualitas pelayanan yang rendah. Hal tersebut merupakan sebagian dari indikasi kinerja karyawan yang rendah. Dengan diberikannya Tunjangan Kinerja yang lebih dikenal dengan Tukin

sejak tahun 2014 di Lembaga KPU khususnya bagi PNS, peneliti akan mengkaji secara mendalam terkait dampak dan keefektifan Tukin terhadap kepuasan dan peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dianggap variabel kunci yang berdampak pada kinerja organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Komara dan Nelliwati (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Penelitian yang sama oleh Sukmasari (2011), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD. Juniantara (2015) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja seseorang atau organisasi dapat diketahui dengan diadakannya pengukuran kinerja dan menentukan sistim penilaian kinerja seperti apa yang akan dipergunakan agar tercapai suatu penilaian yang adil dalam penentuan *reward* dan *punishment* bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi

strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

Sebagai lembaga pemerintah yang mandiri, KPU memiliki tugas dan fungsi sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu. Komisi Pemilihan Umum merupakan lembaga negara yang sangat penting secara konstitusional (*constitutional importance*) memiliki kelembagaan yang bersifat nasional, tetap dan mandiri dalam menyelenggarakan pemilihan umum yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil. Peran strategis tersebut tercermin dalam uraian tugas, fungsi dan kewajiban yang diemban oleh Komisi Pemilihan Umum. Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kemampuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan organisasi yang maksimal sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi kerja stabil dan tunjangan kinerja yang memadai dapat mengarah ke kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai akan lebih baik. Penelitian ini menarik dilakukan mengingat belum ada penelitian terdahulu yang mengangkat topik serupa dengan metode kuantitatif pada kelembagaan KPU utamanya pada variabel tunjangan kinerja yang merupakan hal baru pada lembaga KPU.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang masih memiliki pertentangan atau belum konsisten maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji secara langsung signifikansi pengaruh kepemimpinan transformational, motivasi, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mengisi gap dari penelitian terdahulu dan dapat diketahui pengaruh faktor Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Diharapkan juga akan dapat memberikan masukan kepada pengambil kebijakan dan pimpinan di Kantor KPU setempat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional Komisioner KPU berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional Komisioner KPU berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
6. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
8. Apakah kepemimpinan transformational Komisioner KPU melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
9. Apakah motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?
10. Apakah tunjangan kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional Komisioner KPU terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
3. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional Komisioner KPU terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
6. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
8. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational Komisioner KPU melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
9. Menganalisis pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur
10. Menganalisis pengaruh tunjangan kinerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap

berbagai pihak diantaranya :

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi kerja, tunjangan kinerja, kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen Komisi Pemilihan Umum (KPU) khususnya KPU di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur bagaimana gambaran kondisi riil kelembagaan utamanya mengenai persepsi kepemimpinan, motivasi kerja pegawai, tunjangan kinerja dan kepuasan kerja serta dampaknya dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang terutama dalam pengembangan hubungan antara konsep atau variabel yang diteliti dalam penelitian sehingga dapat memperkaya pengayaan untuk pengembangan konsep berikut hubungan dengan konsep lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Peran pemimpin sangat penting di dalam perusahaan, maka pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Siagian (2011:25) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Selanjutnya Kepemimpinan menurut Robbins (2006:84) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Transformational leadership didefinisikan sebagai “*capable of transforming their followers to have more motivation and do extra efforts to achieve the performance exceeding the expectations*” (Bass, 1990). Bahwa pemimpin transformasional dapat mendorong bawahannya untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi dengan memberikan motivasi, terlibat langsung dalam proses, membantu setiap individu untuk dapat melakukan usaha lebih dalam pencapaian kinerja. Lebih lanjut Menurut Burns (1978) dalam Sardjono et.al (2014), kepemimpinan transformasional merupakan karakteristik yang dapat menyatukan pemimpin dan bawahannya untuk menyusun rencana kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti dan umumnya bersifat energik, antusias dan bergairah.

Dari beberapa definisi kepemimpinan transformasional diatas dapat disimpulkan bahwa pada kepemimpinan transformasional lebih menekankan emosi, nilai-nilai, dan pentingnya kepemimpinan berorientasi mendorong kreativitas karyawan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya, (Alimuddin, 2002:32). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen menyelaraskan unsur-unsur karyawan dengan sistem dan struktur organisasi.

2.1.1 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

(Bass & Reggio, 2006, p.6) mendefinisikan, bahwa:

Inspirational Motivation (IM). Transformational leaders behave in ways that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers' work. Team spirit is aroused. Enthusiasm and optimism are displayed. Leaders get followers involved in envisioning attractive future states; they create clearly communicated expectations that followers want to meet and also demonstrate commitment to goals and the shared vision.

Intellectual Stimulation (IS). Transformational leaders stimulate their followers' efforts to be innovative and creative by questioning assumptions, reframing problems, and approaching old situations in new ways.

Individualized Consideration (IC). Transformational leaders pay special attention to each individual follower's needs for achievement and growth by acting as a coach or mentor. Followers and colleagues are developed to successively higher levels of potential. Individualized consideration is practiced when new learning opportunities are created along with a supportive climate. Individual differences in terms of needs and desires are recognized.

Idealized Influence (II). Transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted.

Menurutnya empat struktur faktor termasuk transformasional antara lain yakni: faktor kepemimpinan karisma (pengaruh ideal), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Dimensi karisma kemudian

dikenal sebagai pengaruh ideal. Pengaruh ideal didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin berperilaku dengan cara yang memungkinkan pengikutnya untuk mengidentifikasi diri dengan pemimpin. Aspek kunci dari motivasi inspirasional adalah komunikasi yang efektif dari sebuah visi untuk pengikut. Meskipun dimensi karisma asli telah menjadi dikenal sebagai pengaruh ideal, karisma dalam literatur saat ini biasanya didefinisikan sebagai kombinasi dari pengaruh ideal dan dimensi motivasi inspirasional (House & Shamir, 1993). Hughes *et al* (2012:542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Dimensi kepemimpinan transformasional yang paling banyak dirujuk adalah menurut Bass dan Avolio (2000:79) antara lain sebagai berikut:

1. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Pemimpin mendorong para bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi, untuk itu bawahan dilibatkan dan juga diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan pencarian solusi.
2. *Individualized consideration*, pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan orang-orang yang dipimpinya. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak sebagai pelatih (coach) atau penasehat (mentor).
3. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. Pemimpin transformasional

memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahan dengan jalan mengkomunikasikan pengharapan atau ekspektasi yang tinggi dan tantangan kerja secara jelas. Pemimpin juga membangkitkan kerjasama tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.

4. *Idealized influence*, pemimpin yang memiliki karisma adalah pemimpin yang mempunyai visi dan *sense of mission* sangat memperhatikan kebutuhan bawahan, mau menanggung resiko bersama dan tidak menggunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi serta dapat menanamkan rasa bangga bagi bawahan. pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno (2012:71) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Lebih lanjut Mc.Clelland and Steele (1972, p. 33, dalam Dholpina 2012) mendefinisikan antara lain:

Achievement—A desire to do better than other people or more effectively, to solve problems, to master difficult tasks.

Power—A desire to control other people, to influence their behaviour, or to be responsible for other people and their work.

Affiliation—A desire to establish and maintain friendly and close relationships with other people.

Kesimpulan dari pengertian motivasi diatas, bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan individu untuk melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain atau lebih efektif, untuk memecahkan masalah serta untuk menguasai tugas-tugas sulit. Motivasi kekuasaan adalah Keinginan untuk mengendalikan orang lain, memengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain dan pekerjaan mereka. Motivasi afiliasi adalah keinginan untuk menjalin dan mempertahankan hubungan yang ramah dan dekat dengan orang lain.

Lebih lanjut menurut Wibowo (2014:111), motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan keterkaitan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Robbins et al., (2011:166) lebih memandang motivasi sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motivasi adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat daya dan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.” Intinya dari pendapat tersebut, motivasi adalah sebuah upaya dari seseorang atau organisasi mendorong orang lain atau anggota organisasi untuk membangkitkan sebuah komitmen yang baik pada diri orang yang dimotivasi guna meningkatkan kepuasan kerja.

Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Andersen (2018) mengajukan tiga bentuk motivasi yaitu:

1. Definisi Empiris — Motivasi Berprestasi (*nAch*), yaitu motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pencapaian sesuatu yang lebih baik (McClelland & Steele, 1972, hlm. 33)
2. Definisi Empiris — Motif Afiliasi (*nAff*), yaitu motivasi yang ditunjukkan seseorang atas dasar pertemanan bersama, hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (McClelland & Steele, 1972, hlm. 33)
3. Definisi Empiris — Motif Kekuatan (*nPower*), yang ditunjukkan oleh sikap seseorang dalam suatu organisasi yang dapat membawa dampak atau pengaruh terhadap orang lain serta membuat kesan mendalam dalam organisasi.

Lebih lanjut dimensi yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mc.Clelland dalam Toha (2012:235) yang menyatakan tentang Teori Tiga Kebutuhan yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*Need of Achievement*)

Kebutuhan prestasi tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif. *N.Ach* berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *n.Ach* sudah mungkin akan memilih tugas yang mudah untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *n. Ach* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *n.Ach* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement/n-Ach*) tinggi mencoba melampaui dan dengan demikian cenderung menghindari situasi yang berisiko rendah dan tinggi. Orang-orang yang berprestasi tinggi (*achievers*) menghindari situasi dengan risiko rendah

karena dengan mudah mencapai kesuksesan yang bukan pencapaian yang sungguh-sungguh.

2. Kebutuhan berkuasa (*Need of Power*)^{Po}

Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

3. Kebutuhan berafiliasi (*Need of Affiliation*)^{Aff}

Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya nilai persahabatan. Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.1.3 Tunjangan Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kinerja

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengamanatkan seluruh Kementerian / Lembaga dan Pemerintah Daerah melaksanakan reformasi birokrasi. Keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi akan diberikan penghargaan dalam bentuk Tunjangan Kinerja yang diberikan secara bertahap sesuai kemajuan keberhasilan/capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Pelaksanaan reformasi birokrasi di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum sudah berlangsung dengan dimulainya pengiriman Dokumen Usulan dan Road Map Reformasi Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum Tahun 2013. Kemudian dilanjutkan dengan pembentukan Tim Reformasi Birokrasi yang

melaksanakan kegiatan sesuai *Road Map* hingga dilakukan proses verifikasi lapangan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2014 yang menjadi syarat Komisi Pemilihan Umum memperoleh penghargaan berupa Tunjangan Kinerja yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden. Merujuk pada Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia Nomor 53/Kpts/Setjen/tahun 2016 tentang petunjuk teknis pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, dapat di definisikan Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang didasarkan pada kelas jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai. Tunjangan Kinerja diberikan setiap bulan kepada Pegawai yang berstatus PNS atau CPNS. Tunjangan Kinerja berbasis kinerja adalah sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan (*reward*) dengan prestasi kerja (*performance*). Implikasi dari konsep tersebut adalah bahwa seseorang yang berkinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi dan begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi kinerja yang diraih pegawai akan semakin tinggi pula imbalannya. Jika sistem ini dapat diterapkan secara efektif maka akan berdampak positif bagi organisasi karena akan dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja pegawai. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah pemberian tunjangan kinerja ini benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi produktivitas kerja pegawai atau tidak.

2.1.3.2 Dimensi Tunjangan Kinerja

Berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal KPU RI Nomor 53/Kpts/Setjen/Tahun 2016 disebutkan faktor-faktor penentu Tunjangan Kinerja yang diterima pegawai antara lain :

1. Kelas Jabatan, adalah klasifikasi jabatan dalam satuan organisasi yang didasarkan hasil evaluasi jabatan struktural dan jabatan fungsional dalam satuan organisasi KPU yang digunakan sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja
2. Capaian Kinerja, diukur berdasarkan Penilaian Prestasi meliputi Sasaran

Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai

3. Kehadiran Pegawai

Hari kerja di lingkungan KPU yaitu 5 (lima) hari kerja, mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Jumlah jam kerja dalam 5 (lima) hari kerja yaitu 37,5 jam.

Kelas Jabatan adalah klasifikasi jabatan dalam satuan organisasi yang didasarkan hasil evaluasi jabatan struktural dan jabatan fungsional dalam satuan organisasi KPU yang digunakan sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja. Evaluasi Jabatan adalah suatu proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria faktor jabatan berdasarkan informasi jabatan untuk menentukan nilai jabatan dan kelas jabatan. Capaian Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai setiap pegawai pada setiap bulan. Prestasi Kerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai pada satuan organisasi KPU sesuai sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Sangat ironis ketika ada pegawai yang bekerjanya baik dalam arti memiliki prestasi kerja, disiplin, jujur dan memiliki integritas terhadap organisasi memperoleh gaji yang sama dengan pegawai yang memiliki kinerja biasa-biasa. Oleh karena itu dengan adanya tunjangan kinerja paling tidak diharapkan pegawai memiliki perasaan puas terhadap upah yang di terima atas pekerjaan ditempat kerjanya, hasilnya adalah peningkatan produktifitas kerja. Di tengah euphoria dan kesukacitaan seluruh pegawai hendaknya tetap mengutamakan konsekuensi dari tunjangan kinerja yang senantiasa melekat untuk meningkatkan kinerja

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2015:46). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2012:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Handoko (2013 : 193), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa ”Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut tampaknya bahwa kepuasan kerja adalah gambaran dari perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan, baik positif atau menyenangkan maupun negatif atau kurang menyenangkan. Gambaran dari nilai-nilai yang dibawanya untuk merasakan apakah hasil yang didapatkan dari bekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia pada dasarnya diorientasikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja serta prestasi kerja merupakan tujuan yang

ingin dicapai oleh organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik serta dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai kegiatan yang menyenangkan, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan bekerja dalam keadaan yang terpaksa. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3) penurunan moral organisasi. (Yukl, 1989:46). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan 1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, 2) meningkatnya stress kerja, dan 3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Mendasari hal tersebut di atas maka Peneliti mengusulkan untuk menjadikan Kepuasan Pegawai sebagai variabel mediasi, beberapa penelitian menyebutkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja seperti yang di kemukakan oleh Taruno *et al*(2011).

Lebih lanjut penjelasan Robbins (2006: 101) tentang kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Maintenance factors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor :

- a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*)
 - c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
 - d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
 - e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation Factors*)

Motivation factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi:

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan Potensi individu (*Advancement*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*)

2.1.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat lima dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang ditanggapi karyawan secara efektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi (pengawasan) dan rekan kerja. Hal tersebutlah yang kemudian dijelaskan Luthans (1997:431) dalam bukunya perilaku organisasi secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji

Gaji sebagai faktor dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah yang diterima dengan tingkat kepatasan dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memenuhi kebutuhan kepuasan seseorang pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka, apa yang telah mereka perbuat

bagi kemajuan perusahaan. Jika karyawan fleksibel dalam memilih jenis benefit yang mereka sukai dalam sebuah paket total (rencana benefit fleksibel), maka ada peningkatan signifikan dalam kepuasan benefit dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

2. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk mendapatkan kemajuan dalam organisasi, seperti kemajuan karir, pencapaian pribadi. Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

3. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja memerlukan saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif dalam mendorong membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif pada kepuasan kerja seseorang.

4. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

Kelima dimensi tersebut di atas, digunakan oleh para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja, dan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya jam). Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Marwansyah (2012:228) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang telah dibebankan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapai). Menurut Mangkunegara (2005:67) : istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut As'ad (2012:42) ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain:

1. Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas hasil kerja yang dicapai. Kualitas hasil kerja diperoleh melalui penilaian yaitu menjaga mutu kerja dan jarang melakukan kesalahan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kinerja merupakan

target *output* berupa jumlah dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan, dan lain-lain yang di hasilkan oleh setiap pegawai berdasarkan tugas dan jabatannya. Kuantitas kinerja pegawai mengalami peningkatan berdasarkan Sasaran Kinerja pegawai (SKP) dan Laporan Kinerja Harian (LKH). Kuantitas hasil kinerja pegawai disesuaikan dengan dokumen hasil kerja sebagai bukti bahwa pegawai bekerja sesuai dengan target yang ditentukan. Ketercapaian target kinerja setiap pegawai akan sangat mempengaruhi besaran pemberian tunjangan kinerja. Keinginan untuk memperoleh tunjangan kinerja yang lebih besar, secara tidak langsung akan memicu pegawai untuk berusaha memenuhi target kinerja yang ditetapkan. Dengan adanya keinginan untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan, peningkatan kinerja pegawai juga akan tercapai sehingga tujuan organisasi juga dapat terwujud.

3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas tingkat pengguna sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
6. Inisiatif berkaitan dengan kemampuan pegawai menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak dengan melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh karena itu perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Seperti diketahui jurnal yang telah diteliti oleh Brahmasari dan

Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa peran kinerja sangat penting dalam memotivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Sedarmayanti (2009:259) mengungkapkan bahwa kinerja terjemahan dari *“performance”* yang berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat dikur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period.* mendefinisikan sebagai catatan mengenai *out-comes* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat-pendapat terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Tingkat kinerja karyawan membutuhkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar yaitu patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Tujuan dilakukan penelitian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi dan dalam kegunaannya terkait dengan pengambilan kebijakan SDM seperti tujuan promosi,

pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Sedarmayanthi (2009:263) menyampaikan tujuh (7) tujuan penilaian kinerja, yaitu, sebagai berikut.

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya konsep kinerja berfokus pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai dari pada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Pro aktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staf lain
- e. Menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti pekerjaan
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, untuk ringkasan penelitian diantaranya :

1. Sudarwanti Retnaningsih (2007) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian data dilakukan dengan metode SEM. Variabel yang diuji adalah kompensasi, peran kepemimpinan, kepuasan Kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah keadilan kompensasi lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan peran kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang adil akan menumbuhkan rasa nyaman dan mampu meningkatkan komitmennya yang berdampak pada hasil output yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variabel motivasi, tunjangan kinerja dan tempat dan waktu penelitian. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel kepemimpinan lebih spesifik untuk penelitian sekarang menggunakan kepemimpinan transformasional, variabel kepuasan kerja dan kinerja serta alat analisis yang digunakan.
2. Endang Nur Widyastuti (2014) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dan tanpa variable perantara kepuasan kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja. Melalui SEM, penelitian ini menghasilkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja serta alat analisis yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada variabel kepemimpinan transformasional, tunjangan kinerja, tempat dan

waktu yang digunakan.

3. Erlin Dolphina (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan pada kepuasan kerja pegawai dan dampaknya pada kinerja perusahaan. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepemimpinan, budaya kerja, kepuasan kerja karyawan, kinerja perusahaan. Dalam uji SEM yang dilakukan maka hasil penelitian yang didapat adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel kepemimpinan namun lebih spesifik menggunakan kepemimpinan transformasional, variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel kinerja serta alat analisis yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah pada penggunaan variabel tunjangan kinerja, waktu dan tempat penelitian. Penelitian ini menguji pengaruh variabel eksogen dengan menggunakan variabel moderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya A.A. Ayu Sriathi (2015) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap COK konveksi Denpasar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji, kepemimpinan, sikap rekan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji simultan dan uji pengaruh dominan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konveksi Denpasar dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,019, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah tempat dan waktu penelitian, alat analisis yang digunakan, penggunaan variabel lain motivasi kerja, tunjangan kinerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang memoderasi dengan variabel kinerja.

5. Anna Kusuma Wardani (2010) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, kepemimpinan, sikap rekan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah gaji, kepemimpinan, sikap rekan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *one step approach* menghasilkan bahwa variabel gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja, demikian halnya dengan pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan lebih spesifik kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang pada variabel motivasi dan tunjangan kinerja serta alat analisis yang digunakan.
6. Dr. Hsin Kuang Chi, Dr. Huery Ren Yeh, Chiou Huei Yu (2008) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebanyak 200 kuisisioner dan pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi. Lalu kepuasan kerja menjadi mediator dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja serta antara budaya organisasi dan kinerja

organisasi. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja. Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja yang memoderasi terhadap variabel kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah adanya tambahan variabel motivasi dan tunjangan kinerja. Tempat dan waktu penelitian yang berbeda serta alat analisis yang digunakan.

7. Jagarin Pane Dan Sih Darmi Astuti (2009) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah variabel kinerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi. Penelitian ini menggunakan *Multiple Linear Regression* (Regresi Linier Berganda) pada alpha 5%. Hasil dari penelitian ini adalah budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah adanya tambahan variabel motivasi dan tunjangan kinerja serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Tempat dan waktu penelitian yang berbeda serta alat analisis yang digunakan.
8. Marnis Atmojo (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *transformational leadership on job satisfaction, organizational commitment and employee performance*. Penelitian ini menggunakan variabel *transformational leadership, satisfaction, organizational commitment, employee performance*. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan Tranformasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di PTPN V Riau. Kepemimpinan Tranformasional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi di PTPN V Riau. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V

Riau. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Riau. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah adanya tambahan variabel motivasi dan tunjangan kinerja serta kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* keempat dan waktu penelitian yang berbeda serta alat analisis yang digunakan.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Sudarwanti Retnaningsih (2007)	Analisis Pengaruh Keadilan, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	- Keadilan Kompensasi - Peran Kepemimpinan, - Kepuasan Kerja, - Komitmen Organisasi, dan - Kinerja Karyawan	<i>The Structural Equation Modeling</i> (SEM) dari paket software statistik AMOS 4.0 dalam model dan pengkajian hipotesis.	1. Keadilan kompensasi lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan peran kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja 2. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil akan menumbuhkan rasa nyaman dan mampu meningkatkan komitmennya yang berdampak pada hasil output yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Endang Nur Widyas- tuti (2014)	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja	- Iklim Organisasi (X ₁), - Motivasi (X ₂), - Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja (Y)	SEM	1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai 2. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	Erlin Dolphina (2012)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan.	- Motivasi Kerja (X ₁) - Kepemimpinan (X ₂), - Budaya Kerja (X ₃), - Kepuasan Kerja Karyawan (Z). - Kinerja Perusahaan (Y)	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> melalui program <i>AMOS</i> versi 4.0	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan 3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan 5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					perusahaan 6. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan 7. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
4	I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya A.A. Ayu Sriathi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar.	- Gaya kepemimpinan Transformasional (X_1), - Lingkungan kerja Fisik (X_2), - Kompensasi (X_3) - Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar
5	Anna Kusuma Wardani (2010)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD.	- Gaji(X_1) - Kepemimpinan (X_2) - Sikap Rekan Kerja (X_3) - Kepuasan Kerja (Z), dan - Kinerja Karyawan (Y).	<i>One Step Approach Modivicatio n</i>	Bahwa variabel gaji, kepemimpinan dan sikap rekan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja, demikian halnya dengan pengaruh

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Dr. Hsin Kuang Chi, Dr. Huery Ren Yeh, Chiou Huei Yu (2008)	<i>The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-profit Organizations</i>	- Kepemimpinan Transformasional, - Budaya Organisasi - Kepuasan Kerja - Kinerja Organisasi.	Menggunakan SPSS	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi, lalu kepuasan kerja menjadi mediator dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja serta antara budaya organisasi dan kinerja organisasi.
7	Jagarin Pane Dan Sih Darmi Astuti (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Divre IV Di Semarang).	- Budaya Organisasi (X_1) - Kepemimpinan Transformasional (X_2) - Kompensasi (X_3) - Kinerja Karyawan (Y)	<i>Multiple Linear Regression</i> (Regresi Linier Berganda) pada alpha 5%.	1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. 2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang
8	Marnis Atmojo	<i>The Influence of Transformational Leadership,</i>		SEM	1. Kepemimpinan Transformational

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(2012)		<i>Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance</i>		secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di PTPN V Riau. 2. Kepemimpinan Transformasional secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi di PTPN V Riau. 3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN V Riau. 4. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Riau.

Sumber : Data Sekunder Sudarwanti Retnaningsih (2007) ; Endang Nur Widyastuti (2014); Erlin Dolphina (2012); Ayu Sriathi (2015); Anna Kusuma Wardani (2010); Dr. Hsin Kuang Chi, Dr. Huery Ren Yeh, Chiou Huei Yu (2008); Jagarin Pane Dan Sih Darmi Astuti (2009); Marnis Atmojo (2012).

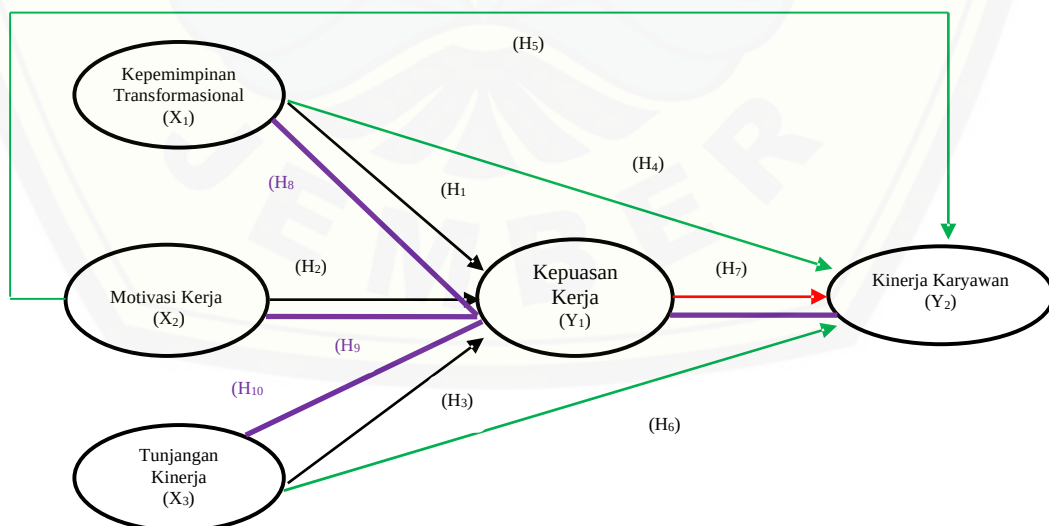
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Tenaga kerja adalah salah satu aset yang paling menentukan didalam suatu perusahaan atau organisasi yang nantinya akan menuntun perusahaan atau organisasi ke tujuan utamanya. Sehingga sangat diperlukan perhatian oleh perusahaan atau instansi terhadap tenaga kerja ini dikarenakan tanpa adanya tenaga kerja yang handal tujuan yang ingin dicapai mustahil akan diraih. Berdasarkan hasil penelitian Ciptodiharjo (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi, dalam suatu perusahaan sangat diperlukan kepuasan dan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya dengan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan yang rendah akan sulit meraih tujuan perusahaan, maka hal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah menerapkan

kepemimpinan yang baik dan motivasi dengan mencoba menambahkan tunjangan kinerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini yakni untuk memberi solusi dan mencari penyelesaian tentang menurunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan berpegangan pada faktor kepemimpinan transformasional, motivasi, selain itu peneliti juga mencoba untuk menambahkan faktor tunjangan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah supaya dapat memberikan gambaran tentang penanggulangan masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) dikaitkan dengan persepsi mereka (karyawan) atas pemimpin, motivasi, dan dampak tunjangan kinerja terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dilakukan, yang menjadi variabel mempengaruhi (*independent variable*) adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan tunjangan kinerja, sedangkan variabel yang dipengaruhi (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai dengan variabel *intervening* kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Atas dasar tersebut disusun suatu kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan dalam Gambar 2.1:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber :

1. Rusdianti dan Riani (2015), Atmojo (2014), Zahari dan Shurbagi (2012), Yang dan Islam (2012).
2. Dholpina (2012), Widyastuti (2014), Brahmasari dan Suprayitno (2008)
3. Yandri (2010), Panggabean (2004),
4. Vijaya, Sriathi (2015), Pane dan Astuti (2009), Pradhan (2015), Bacha (2014), Walumbwa dan Hartnell (2011)
5. Krisnanda dan Sudiby (2014), Widyastuti (2014), Sukmasari (2011).
6. Batubara, dkk (2013), Yandri (2010),
7. Komara dan Nelliwati (2014), Sukmasari (2011), Juniantara (2015).
8. Widayati, *et al*(2011), Baihaqi (2013)
9. Murti dan Srimulyani (2013), Muljilani (2002), Koesmono (2005), Ayu dan Suprayitno (2008).
10. Fakhri (2015)

Kerangka konseptual yang dipergunakan dalam mengukur konstruk penentuan indikator atau konsep pada masing-masing variabel pada bagian ini merupakan upaya pembentukan indikator dari sebuah variabel yang telah dipaparkan sebelumnya. Konseptual variabel perlu dilakukan guna membantu teknik pengukuran dan memberi kemudahan pengamatan dalam pengumpulan data di lapangan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Karyawan Pegawai

Rusdiyanto dan Riani (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan FIS dan FE UNY. Penelitian yang mendukung oleh Atmojo (2012) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan PTPN V Riau. Tondok dan Andarika (2004) menemukan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berkorelasi secara positif dan sangat signifikan. Zahari dan Shurbagi (2012) menemukan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Yang dan Islam (2012) melakukan penelitian untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan

transformatif terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan perspektif bisnis dari *balanced scorecard* menunjukkan hasil yang signifikan. Mendasari beberapa penelitian tersebut diatas, maka hipotesis pertama yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan Transformatif Komisioner KPU berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian sebelumnya oleh Dophina (2012) menemukan bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang mendukung lainnya oleh Widaystuti (2004) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Brahmasari dan Suprayitno (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Mendasari beberapa penelitian tersebut diatas, maka hipotesis kedua yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

2.4.3 Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Yandri (2010) dalam penelitiannya menganalisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Aparatur Sipil Negara pada Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pertanian yang berada di Provinsi Jambi. Implementasi Tunjangan Kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pertanian mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing individu sehingga pada akhirnya capaian target organisasi akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Panggabean (2004) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Oleh karena itu dengan adanya

tunjangan kinerja paling tidak diharapkan pegawai memiliki perasaan puas terhadap upah yang di terima atas pekerjaan ditempat kerjanya, hasilnya adalah peningkatan produktifitas kerja. Tunjangan kinerja merupakan salah satu indikator kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dari uraian di atas penulis merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU terhadap Kinerja Pegawai

Vijaya dan Sriathi (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pane dan Astuti (2009) menyatakan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Secara umum temuan empiris sebelumnya mendukung proposisi tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam memberikan dampak atas kinerja dari karyawan yang dipimpin (Pradhan dan Pradhan, 2015; Bacha, 2014; Walumbwa dan Hartnell, 2011). Bahkan dalam meta analisisnya Wang *et al* (2011) menjelaskan kinerja dari pengikut di berbagai kriteria mampu dipengaruhi secara signifikan oleh pemimpin yang bersifat transformasional. Merujuk kepada hasil penelitian empiris yang disebutkan diatas berikut kajian teoritis yang telah dibahas sebelumnya maka hipotesis penelitian keempat yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₄: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Krisnanda dan Sudiby (2014), menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Respati *Sanur Beach* Hotel. Hasil ini selaras dengan penelitian

sebelumnya oleh Widyastuti (2004), bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sukmasari (2011) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD Kota Semarang. Hipotesis kelima yang akan diuji dapat diajukan sebagai berikut:

H₅: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.6 Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Batubara,dkk (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa secara simultan gaji (upah) dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji (upah). Penelitian yang sama oleh Yandri (2010) menyimpulkan Implementasi Tunjangan Kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pertanian yang ada di Provinsi Jambi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing individu sehingga pada akhirnya capaian target organisasi akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Adanya Tunjangan Kinerja maka tingkat kedisiplinan pegawai meningkat, muncul kompetisi masing-masing individu dalam mencapai Sasaran Kinerja Pegawai. Dengan demikian, Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPT Kementerian Pertanian yang ada di Provinsi Jambi. Selanjutnya untuk hipotesis keenam dapat Penulis rumuskan sebagai berikut:

H₆: Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Komara dan Nelliwati (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Ditunjang pula dengan penelitian yang sama oleh Sukmasari (2011), dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada DPKAD. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Juniantara (2015) menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian penelitian empiris tersebut maka dapat diajukan hipotesis yang ketujuh adalah:

H₇: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.8 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian Widayati, et al (2011) dinyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi nilai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana dalam penelitian tersebut dinyatakan nilai setelah moderasi lebih besar di bandingkan dengan nilai sebelum moderasi. Namun demikian ada juga penelitian yang membuktikan sebaliknya seperti yang dinyatakan oleh Baihaqi (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka hipotesis kedelapan yang dirumuskan oleh peneliti adalah:

H₈: Kepemimpinan Transformasional melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.9 Pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Murti dan Srimulyani (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa Kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Muljilani (2002) bahwa motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan dari perusahaan yang sesuai dengan pengharapannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koesmono (2005); Ayu dan Suprayetno (2008) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Mendasari beberapa penelitian tersebut diatas, maka hipotesis kesembilan yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini dapat diajukan sebagai berikut:

H₉: Motivasi kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.1 Pengaruh Tunjangan Kinerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fakhri (2015) dalam skripsinya menemukan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja memoderasi kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010:124) kompensasi dibedakan dua bentuk, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan).

Tujuan kompensasi yang berupa tunjangan akan memunculkan rasa puas karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan uraian dan studi empiris di atas maka penulis merumuskan hipotesis ke sepuluh yaitu:

H₁₀: Tunjangan Kinerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada Tujuh (7) Kantor Komisi Pemilihan Umum Wilayah Tapal Kuda yang meliputi Kantor KPU Kabupaten Probolinggo, KPU Kota Probolinggo, KPU Kabupaten Lumajang, KPU Kabupaten Jember, KPU Kab. Bondowoso, KPU Kabupaten Situbondo, dan KPU Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka rancangan penelitian ini adalah penelitian ekplanatori (*eksplanatory research*).

Penelitian dilakukan dengan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan tunjangan kinerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur yang meliputi Kabupaten Probolinggo, Kota Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Banyuwangi. Cakupan wilayah yang menjadi area penelitian di tujuh kabupaten/kota ini lebih dikenal dengan sebutan wilayah “Tapal Kuda”. Dari segi sosial, ciri khas kawasan ini adalah dihuni oleh suku Jawa dan Suku Madura. Karakteristik kebudayaan di daerah Tapal Kuda disebut Pendalungan, yang merupakan hasil akulturasi antara kebudayaan Jawa Timuran, Madura, dan Islam, mengingat banyaknya penduduk suku Madura yang berada di wilayah ini, meskipun secara geografis masih termasuk wilayah Pulau Jawa. Bertolak dari penjelasan di atas maka penelitian mengambil tujuh wilayah Kantor KPU yang berdekatan guna memudahkan dalam penyebaran kuisisioner dan komunikasi dengan staf KPU di wilayah Tapal Kuda.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dan sekaligus pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat KPU Wilayah Tapal Kuda meliputi KPU Kabupaten Probolinggo, Kota Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo dan Banyuwangi. Seluruh PNS sebanyak 110 orang di tujuh kabupaten/kota akan menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut adalah Tabel 3.1 daftar jumlah PNS Kantor KPU di Tujuh Wilayah Provinsi Jawa Timur sebanyak 110 orang yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Pegawai		Jumlah Sampel
		PNS DPK	PNS Organik	
1	Kabupaten Probolinggo	5	12	17
2	Kota Probolinggo	7	7	14
3	Kabupaten Lumajang	8	9	17
4	Kabupaten Jember	9	7	16
5	Kabupaten Bondowoso	14	3	17
6	Kabupaten Situbondo	3	8	11
7	Kabupaten Banyuwangi	8	10	18
Jumlah		54	56	110

Sumber: Data diolah dari Kantor KPU di 7 (Tujuh) Kabupaten/Kota di Jawa Timur

Keterangan :

1. DPK yaitu PNS KPU yang “dipekerjakan” dari PEMDA
2. PNS Organik yaitu PNS yang direkrut langsung dari KPU RI

3.3.2 Sampel Penelitian

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sensus seluruh populasi PNS yang ada di Wilayah Tapal Kuda di tujuh (7) Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur sebanyak 110 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuisisioner dari seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 110 orang di lingkungan Sekretariat KPU Wilayah Tapal Kuda di tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur. Data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini.

3.4.2 Data Sekunder

Fuad (2004:75) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data dari Kantor KPU berupa dokumen data pegawai, absensi, laporan bulanan pegawai dari bagian umum.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

1. Mengadakan pengamatan langsung kelokasi penelitian.

Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

2. Memberikan kuesioner / angket kepada pihak yang bersangkutan.

Kuesioner / angket yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian, yang pertama tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, tunjangan kinerja dan yang kedua berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3.6 Identifikasi Variabel

Variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel *eksogen independent variable* adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model. Variabel eksogen dalam

penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2) dan tunjangan kinerja (X_3)

2. Variabel *intervening* (Y_1), yaitu variabel perantara yang secara konkret pengaruhnya tidak tampak secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. *Intervening variable* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)
3. Variabel *endogen* (Y_2), yaitu variabel terikat atau tergantung pada variabel lain, yang merupakan variabel endogen adalah kinerja karyawan (Y_2).

3.7 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.7.1 Definisi Operasional Variabel

Penggunaan definisi operasional untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas.

1. **Variabel Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU (X)**

Secara operasional kepemimpinan transformasional Komisioner KPU dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan Komisioner KPU dalam memberikan dampak perubahan pada kegiatan individu atau kelompok pada sekretariat di bawah pimpinan langsung Sekretaris sebagai Kepala Sekretariat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada tujuan bersama. Indikator-indikator kepemimpinan transformasional serta operasionalisasi masing - masing konsep diuraikan sebagai berikut :

a) Stimulasi Intelektual ($X_{1.1}$)

Stimulasi intelektual merupakan persepsi staf sekretariat atas sejauh mana Komisioner KPU dapat memberikan stimulus terhadap sekretaris dan pegawai sekretariat untuk selalu mampu melakukan inisiatif dalam mengambil tindakan pada waktu yang singkat sesuai dengan apa yang diperlukan dan apa yang diinginkan.

b) Konsiderasi Individu ($X_{1.2}$)

Persepsi staf sekretariat terhadap penghargaan dan perhatian Komisioner KPU terhadap karyawan yang tidak hanya sekedar obyek dalam organisasi.

c) Motivasi Inspirasi ($X_{1.3}$)

Merupakan persepsi staf sekretariat terhadap Komisioner KPU dalam menciptakan dan menjaga semangat agar selalu berorientasi pada efisiensi dan efektivitas penyelesaian pekerjaan.

d) Pengaruh Idealis ($X_{1.4}$)

Merupakan persepsi staf sekretariat terhadap Komisioner KPU yang berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi organisasi.

2. **Variabel Motivasi Kerja (X)**

Secara operasional motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai sebuah dorongan psikologis yang mengarahkan pegawai kepada tujuan yang ingin dicapai. Indikator-indikator motivasi serta operasionalisasi masing – masing konsep diuraikan sebagai berikut :

a. Kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement*) ($X_{2.1}$)

Merupakan dorongan bagi para pegawai KPU untuk menjadi unggul dalam mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan prestasi.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of Power*) ($X_{2.2}$)

Merupakan kebutuhan bagi pegawai KPU untuk mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need of Affiliation*) ($X_{2.3}$)

Merupakan kebutuhan pegawai untuk bersosialisasi dengan rekan pegawai lainnya di dalam maupun diluar Kantor KPU.

3. **Variabel Tunjangan Kinerja (X)**

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang didasarkan pada kelas jabatan dan capaian prestasi kerja pegawai. Indikator pengukurannya sebagai berikut:

- a. Kelas Jabatan ($X_{3.1}$) adalah klasifikasi jabatan dalam satuan organisasi yang didasarkan hasil evaluasi jabatan struktural dan jabatan fungsional dalam satuan organisasi di lingkungan sekretariat KPU.
- b. Capaian Kinerja ($X_{3.2}$) yaitu prestasi kerja yang dicapai setiap pegawai KPU pada setiap bulan sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja
- c. Tingkat Kehadiran ($X_{3.3}$) adalah komitmen pegawai KPU dalam bekerja ditunjukkan dengan absensi pada hari kerja dan jam kerja yang ditetapkan.

4. **Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif berpengaruh dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Variabel kepuasan kerja ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji ($Y_{1.1}$)

Kepuasan gaji sebagai persepsi imbalan yang diterima pegawai KPU sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang.

- b. Kepuasan dengan pengembangan karir ($Y_{1.2}$)

Kepuasan pegawai KPU terhadap promosi sebagai persepsi atas kebijakan KPU dalam memberikan kesempatan kepada individu untuk pengembangan karirnya.

- c. Kepuasan dengan rekan kerja ($Y_{1.3}$)

Kepuasan rekan kerja bagi sesama pegawai KPU sebagai persepsi terhadap dukungan dari orang di sekitar lingkungan kerja sebagai wujud kebutuhan akan interaksi sosial antara rekan kerja dalam bekerjasama.

- d. Kepuasan dengan pimpinan ($Y_{1.4}$)

Kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan atasannya sebagai wujud persepsi kebutuhan karyawan akan penghargaan non material dan bentuk perlakuan atasan selama bekerja.

- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri ($Y_{1.5}$)

Kepuasan pegawai KPU terhadap pekerjaan sebagai persepsi kesesuaian

antara pekerjaan yang dijalankan dengan kemampuan karyawan

5. **Variabel Kinerja karyawan (Y**

Kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan (Y_{2.1})

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh pegawai KPU dalam melaksanakan pekerjaannya

b. Kuantitas pekerjaan (Y_{2.2})

Seorang pegawai KPU akan dinilai berdasarkan kontribusi yang dikeluarkan dalam rangka mencapai tujuan lembaga

c. Ketepatan waktu (Y_{2.3})

Kemampuan seorang pegawai KPU dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai target yang ditetapkan

d. Efektivitas (Y_{2.4})

Merupakan kemampuan pegawai KPU dalam mengoptimalkan waktu kerjanya secara efektif dan efisien

e. Kemandirian (Y_{2.5})

Merupakan bentuk kemampuan pegawai KPU untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri

f. Tingkat inisiatif (Y_{2.6})

Merupakan kreatifitas pegawai KPU dalam melakukan improvisasi penyelesaian pekerjaan.

3.7.2 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Untuk penentuan skor, sebelum melakukan penelitian yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah penyusunan daftar pertanyaan untuk dapat dihitung berdasarkan statistik, untuk itu data perlu dirubah menjadi kuantitatif yaitu dengan memberikan skor berupa angka pada

setiap jawaban dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2007:134) menjelaskan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *Likert* yang menggunakan metode skoring sebagai berikut:

STS (sangat tidak setuju)	= skor 1
TS (tidak setuju)	= skor 2
KS (kurang setuju)	= skor 3
S (setuju)	= skor 4
SS (sangat setuju)	= skor 5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dipergunakan untuk melukiskan karakter responden dilihat dari beberapa variabel yang diteliti yang menyangkut : persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, tunjangan kinerja, kepuasan kerja dan kinerja. Deskripsi dari masing-masing indikator dituliskan dengan nilai frekuensi dan nilai rata-rata, kemudian akan diperoleh gambaran persepsi responden terhadap indikator-indikator dalam merefleksikan suatu variabel.

3.8.2 Uji Validitas

Item-item atau indikator suatu konstruk laten harus berbagi porsi varian yang tinggi dan hal ini disebut *convergent validity*. Ukuran validitas konstruk dapat dilihat dari nilai *factor loading* masing-masing indikator. Syarat yang harus dipenuhi adalah nilai *factor loading* harus signifikan dan *standardized loading estimate* bernilai $\geq 0,05$ (Ghozali, 2017:141).

3.8.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang juga dipercaya.

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu, reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas data digunakan indikator berdasarkan rumus *Variance Extracted* (AVE) dan *Construct Reliability* (CR). Ghozali (2013) menjelaskan bahwa indikator dari variabel disebut reliabel jika nilai AVE $\geq 0,05$ dan CR $\geq 0,70$. *Construct reliability* 0,70 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 - 0,70 masih diterima dengan syarat validitas indikator dalam model baik. Besarnya nilai *construct reliability* (CR) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2017:141) :

$$CR = \frac{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2}{[\sum_{i=1}^n \lambda_i]^2 + [\sum_{i=1}^n \delta_i]^2}$$

Kesesuaian model dievaluasi pada tahap ini melalui telaah terhadap asumsi-asumsi SEM dan berbagai kriteria *goodness of fit*. Tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Apabila asumsi tersebut telah dipenuhi maka model dapat diuji melalui berbagai cara uji.

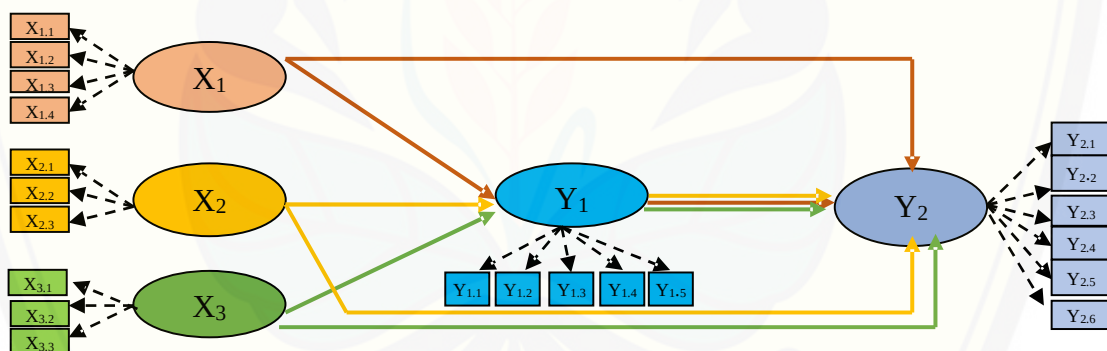
3.8. Analisis SEM (*Structural Equation Model*)

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Model* (SEM) adalah teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Hubungan yang kompleks dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Mungkin juga terdapat suatu variabel yang berperan ganda yaitu sebagai variabel independen pada suatu hubungan, namun menjadi variabel dependen pada hubungan lain mengingat adanya hubungan kausalitas yang berjenjang.

Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa variabel indikator. Demikian pula diantara variabel-variabel itu dapat berbentuk sebuah variabel tunggal yang

diobservasi atau yang diukur langsung dalam sebuah proses penelitian. Model Persamaan Struktural semacam itu telah luas dikenal dalam penelitian-penelitian sosial melalui berbagai nama antara lain: *causal modeling*, *causal analysis*, *simultaneous equation modeling*, dan analisis struktur kovarians. Seringkali SEM juga disebut sebagai *Path Analysis* atau *Confirmatory Factor Analysis* karena sesungguhnya kedua nama ini adalah jenis jenis SEM yang khusus.

Diagram *Path* menunjukkan alur hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen, dimana hubungan-hubungan kausal yang ada merupakan justifikasi dari teori yang telah ada kemudian konsepnya divisualisasi kedalam gambar sehingga lebih gampang untuk dimengerti. Gambar berbentuk kotak menunjukkan variabel manifes atau berupa indikator empirik sedangkan gambar bentuk bulat adalah variabel laten atau konstruk yang terdiri dari variabel endogen dan eksogen, sebagaimana pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Model dengan Diagram Path

Setelah teori dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya spesifikasi model dirangkai dalam sebuah persamaan-persamaan struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar bagian konstruk. Berdasarkan Pada Gambar 3.1. tentang Diagram Path maka, model pengukuran yang terbentuk untuk menguji pengaruh variabel-variabel eksogen X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Endogen Y_1 yaitu :

$$Y_1 = X_1 + X_2 + X_3 + e$$

Model pengukuran yang terbentuk untuk menguji pengaruh variabel *intervening* Y_1 terhadap variabel Endogen Y_2 yaitu :

$$Y_2 = Y_1 + e$$

Model pengukuran yang terbentuk untuk menguji pengaruh variabel-variabel eksogen X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Variabel Endogen Y_2 yaitu :

$$Y_2 = X_1 + X_2 + X_3 + e$$

3.8.1 Langkah-langkah *Structural Equation Model (SEM)*

Sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Measurement Model*. Model Pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara factor. Untuk membuat pemodelan yang lengkap, beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan:

- a. Pengembangan model berbasis teori.
- b. Pengembangan diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas.
- c. Konversi diagram alur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.
- d. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun.
- e. Menilai problem identifikasi.
- f. Evaluasi model.
- g. Interpretasi dan Modifikasi model.

3.8.2 Asumsi-asumsi *Structural Equation Model (SEM)*

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam prosedur pengumpulan dan pengolahan data yang dianalisis dengan pemodelan SEM sebagai berikut.

1. Ukuran sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini adalah minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap estimasi parameter. Karena itu bila kita mengembangkan model

dengan 20 parameter, maka minimum sampel yang harus digunakan adalah sebanyak 100 sampel.

2. *Normalitas dan linearitas*

Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM ini. Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik uji normalitas ini perlu dilakukan baik untuk normalitas terhadap data tunggal maupun normalitas multivariat di mana beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir. Uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati scatterplots dari data yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linearitas.

3. *Outliers*

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. Selain itu, dapat diadakan perlakuan khusus pada *outliers* ini asal diketahui bagaimana munculnya *outliers* itu. Outliers pada dasarnya dapat muncul dalam empat kategori yaitu :

- a. *outliers* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data. Misalnya nilai 7 diketik 70 sehingga jauh berbeda dengan nilai-nilai lainnya dalam sebuah rentang jawaban responden antara 1 - 10. Bila hal semacam ini lolos dalam pengetikan data untuk pengolahan melalui komputer, maka angka 70 dapat menjadi sebuah nilai ekstrim;
- b. *outliers* dapat saja muncul karena keadaan yang benar-benar khusus yang memungkinkan profit datanya lain daripada yang lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa penyebab munculnya nilai ekstrimitu.

- c. *outliers* dapat muncul karena adanya sesuatu alasan tetapi peneliti tidak dapat mengetahui apa penyebabnya atau tidak ada penjelasan mengenai sebab-sebab munculnya nilai ekstrim itu;
- d. *outliers* dapat muncul dalam range nilai yang ada, tetapi bila dikombinasi dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim. Inilah yang disebut dengan *multivariate outliers*.

4. Multikolinearitas dan singularitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas. Pada umumnya program-program komputer SEM telah menyediakan fasilitas "warning" setiap kali terdapat indikasi multikolinearitas atau singularitas. Bila muncul pesan itu, telitilah ulang data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kombinasi linear dari variabel yang dianalisis. Perlakukan data (*data treatment*) yang dapat diambil adalah keluarkan variabel yang menyebabkan singularitas itu. Bila singularitas dan multikolinearitas ditemukan dalam data yang dikeluarkan itu, salah satu treatment yang dapat diambil adalah dengan menciptakan "*composite variables*" atau gunakan *composite variables* dalam analisis selanjutnya.

Setelah asumsi-asumsi SEM dilihat, hal berikutnya adalah menentukan kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi model dan pengaruh-pengaruh yang ditampilkan dalam model. Hair, dkk. (Ferdinand, 2002) mengemukakan bahwa dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Umumnya terhadap berbagai jenis *fit index* yang digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara model yang dihipotesiskan dengan data yang disajikan. Peneliti diharapkan melakukan pengujian dengan menggunakan beberapa *fit index* untuk mengukur "kebenaran" model yang diajukannya. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value*nya yang digunakan dalam menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak seperti diuraikan berikut ini.

1. Chi-Square Statistic

Chi-square statistic merupakan alat uji paling fundamental untuk mengukur *overall fit*. *Chi-square* bersifat sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan. Karena itu bila jumlah sampel adalah cukup besar yaitu lebih dari 200 sampel, maka statistik chi-square ini harus didampingi oleh alat uji lainnya menurut Hair, dkk (Ferdinand, 2002). Model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-squarenya rendah. Menurut Hulland, dkk. (Ferdinand, 2002) bahwa semakin kecil nilai χ semakin baik model itu karena dalam uji beda chi-square, $\chi = 0$, berarti benar-benar tidak ada perbedaan (H_0 diterima) berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$.

2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Menurut Browne & Cudeck (Ferdinand, 2002) bahwa nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

3. GFI (*Goodness of Fit Index*)

Indeks kesesuaian (fit index) ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi menurut Bentley, dkk. (Ferdinand, 2002). GFI adalah sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "better fit".

4. AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

Tanaka & Huba (Ferdinand, 2002) menyatakan bahwa GFI adalah analog dari R^2 dalam regresi berganda. Fit Index ini disesuaikan terhadap *degrees of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model (Arbuckle, 1999). Indeks ini diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{AGFI = 1 - (1 - GFI) \text{ db/d}}$$

Dimana:

db : Jumlah sampel moment

d : *Degrees of freedom*

Menurut Hair, dkk. (Ferdinand, 2002) bahwa tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90. Perlu diketahui bahwa baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang dari varians dalam sebuah matriks kovarians sampel. Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik *good overall model (fit)* sedangkan besaran nilai antara 0,90 - 0,95 menunjukkan tingkatan cukup (*adequate*)*fit*

5. CMIN/DF

Indeks fit ini merupakan *the minimum sample discrepancy function* dibagi dengan *degree of freedom*nya akan menghasilkan indeks CMIN/DF. Umumnya para peneliti melaporkannya sebagai salah satu indikator untuk mengukur tingkat fit-nya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik chi-square, χ dibagi DF-nya sehingga disebut chi square relatif. Nilai χ relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kadang kurang dari 3,0 menunjukkan antara model dan data fit menurut Arbuckle (Ferdinand, 2002).

6. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan sebuah alternatif incremental fit index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan $> 0,95$ dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit* menurut Arbuckle (Ferdinand, 2002). Indeks ini diperoleh dengan rumus :

$$TLI = \left(\frac{C_b}{db} - \frac{C}{d} \right) / \left(\frac{C_b}{db} - 1 \right)$$

Dimana :

C : Diskrepansi dari model yang dievaluasi

d : *Degrees of freedom*

C_b dan d_b : *Diskrepansi dan degrees of freedom base line model* yang dijadikan pembanding CFI (*Comparative Fit Index*)

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

Indeks ini mempunyai rentang nilai antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1, mengindikasikan adanya *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI > 0,94$. Indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model menurut Hulland, dkk. (Ferdinand, 2002). Indeks CFI adalah identik dengan *Relative Noncentrality Index* (RNI) dari Mc.Donald dan Marsh (1990), yang diperoleh dari rumus berikut ini :

$$CFI = RNI = 1 - \frac{C - d}{C_b - d_b}$$

Dimana C adalah diskrepansi dari model yang dievaluasi dan d adalah *degrees of freedom* sementara C_b dan d_b adalah diskrepansi dan *degrees of freedom baseline* model yang dijadikan pembanding. Dalam penilaian model, indeks TLI dan CFI sangat dianjurkan untuk digunakan karena indeks-indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi pula oleh kerumitan model menurut Hulland, dkk. (Ferdinand, 2002). Indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model seperti pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Goodness of Fit Index

Kesesuaian Model	Nilai
Chi-square	Diharapkan kecil
Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,94$

Sumber : Ferdinand (2002:59)

Uji Kesesuaian Model *Goodness of Fit Index* ini adalah indeks-indeks pengukuran kesesuaian model, *Goodness of Fit* yang digunakan adalah sama seperti yang dilakukan pada model *confirmatory factor analysis*. Apabila nilai-nilai pengujian berada pada rentang nilai yang diharapkan maka model tersebut dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Tunjangan Kinerja serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di tujuh Kantor KPU Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh masing-masing variabel Eksogen Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Tunjangan Kinerja (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap Variabel Endogen Y_1 (Kepuasan Kerja) terbukti signifikan positif pada $\alpha = 5\%$, selain itu variabel Y_1 terhadap variabel Y_2 (Kinerja Pegawai) juga terbukti signifikan positif pada $\alpha = 5\%$. Pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap variabel Y_2 terbukti tidak berpengaruh signifikan pada $\alpha = 5\%$, sedangkan untuk variabel X_1 dan X_3 terhadap variabel Y_2 terbukti berpengaruh signifikan pada $\alpha = 5\%$. Berdasar pada hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden penelitian menyetujui bahwa faktor Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja merupakan variabel yang perlu dipertimbangkan dalam membangun institusi Sumber Daya Manusia di lingkungan sekretariat Komisi Pemilihan Umum, utamanya untuk menciptakan Kepuasan Kerja Pegawai dan Peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y_1). Hipotesis H_1 diterima, hal ini diindikasikan pada nilai koefisien struktural sebesar 0,355, dengan nilai CR = 3,762 > nilai kritis pada *level of significance* 5% (1,96), dan probabilitas = 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diberikan Komisioner KPU kepada pegawai/staf sekretariat akan berpengaruh positif terhadap kepercayaan staf sekretariat dan juga sebaliknya.

3. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hipotesis 2 diterima, hal tersebut diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,156, nilai CR = 2,111 > nilai kritis pada *level of significance* 5% (1,96), selain itu nilai probabilitas = 0,035 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar kepedulian atasan memotivasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan pegawai terhadap institusi dan sebaliknya.
4. Tunjangan Kinerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y_1). Hipotesis 3 diterima, ini diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,315, dengan nilai sebesar CR = 2,819 > nilai kritis pada *level of significance* 5% (1,96) dan probabilitas sebesar 0,005 < 0,05. Tunjangan Kinerja sebagai dasar untuk mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat *performance* prestasi kerja yang lebih tinggi.
5. Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2). Hipotesis 4 diterima, ini diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,097 nilai CR sebesar 2,057 > nilai kritis pada *level of significance* 5% (1,96) dengan nilai probabilitas = 0,005 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan pimpinan ikut terlibat aktif dan memantau sejauh mana capaian kinerja yang sudah dilakukan pegawai akan mampu mengontrol produktifitas kerja yang sudah dilakukan pegawai dalam memenuhi target/beban tugas yang sudah ditetapkan.
6. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hipotesis 5 ditolak, hal tersebut dapat diindikasikan oleh nilai koefisien struktural sebesar 0,021, selain itu nilai CR = 0,577 < nilai kritis pada *level of significance* = 5% (1,96) dan probabilitas = 0,564 > 0,05. Semakin tinggi tingkat pemberian motivasi kerja yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai maka tidak akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.
7. Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y_2). Hipotesis 6 diterima, hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien struktural sebesar 0,021, nilai CR = 2,111 > nilai kritis pada *level of significance*

5% (1,96) dan probabilitas = $0,035 < 0,05$. Adanya Tunjangan Kinerja maka tingkat kedisiplinan pegawai meningkat, muncul kompetisi masing-masing individu dalam mencapai Sasaran Kinerja Pegawai. Dengan demikian Tunjangan Kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

8. Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2).

Hipotesis γ diterima hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien struktural 1,228 dengan nilai CR sebesar $11,005 >$ nilai kritis pada *level of significance* $\alpha = 5\%$ (1,96), untuk nilai probabilitas diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya yaitu bahwa ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaan mereka maka akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja mereka.

9. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hipotesis δ diterima, hal tersebut dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien struktural sebesar $0,532 > 0,097$ (pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2). Dalam penerapan transformasi kepemimpinan bukan hanya pendekatan bagaimana pegawai dapat digerakkan supaya bisa membuat keputusan yang tepat dan mempunyai inovasi dalam bekerja, namun yang perlu dibangun terlebih dahulu yaitu kepuasan kerja pegawai lebih diutamakan untuk peningkatan kinerja.

10. Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hipotesis ϵ diterima dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien struktural sebesar $0,456 > 0,021$ (pengaruh langsung X_2 terhadap Y_2). Kesimpulannya bahwa motivasi dapat berpengaruh signifikan secara tidak langsung dengan dimediasi terlebih dahulu dengan variabel kepuasan. Ini berarti bahwa untuk peningkatan kinerja bagi pegawai KPU terlebih dahulu perlu diciptakan kondisi kepuasan kerja bagi pegawai.

11. Variabel Tunjangan Kinerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y_1). Hipotesis ζ diterima, hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien struktural sebesar $0,556 > 0,121$ (pengaruh langsung X_3 terhadap Y_2). Ini berarti bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui variabel Kepuasan Kerja. Kesimpulannya bahwa Tunjangan Kinerja dapat berpengaruh

signifikan secara tidak langsung dengan di mediasi variabel Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pegawai KPU bila memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diiringi dengan kepemimpinan transformasional yang baik serta tunjangan kinerja yang cukup sesuai dengan peringkat dan kelas jabatan masing-masing, maka akan diperoleh kepuasan kerja yang pada akhirnya akan tercipta kinerja yang tinggi. Begitu pula kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Pengaruh tertinggi pada uji hipotesis ini terletak pada variabel kepuasan kerja, maka ini penting bahwasanya faktor kepuasan kerja pegawai menjadi hal mendasar yang harus dibangun terlebih dahulu. Terlihat sudah ada *sense of belonging* yang terbangun pada diri individu terhadap pekerjaannya. Kedepan yang harus diperhatikan oleh KPU khususnya dalam penelitian ini mencakup tujuh kabupaten/kota di wilayah Tapal Kuda adalah kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan lagi. Organisasi hendaknya dapat menciptakan iklim yang kondusif agar pegawai senantiasa merasa senang dan nyaman terhadap lingkungan serta tugas yang diembannya. Indikator ini akan terlihat manakala pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya bekerja. Dampak apabila karyawan KPU memiliki kepuasan kerja, maka selanjutnya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang baik. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja merupakan hubungan yang berlanjut (kontinyu).

2. Bagi pimpinan SKPD

Peran kepuasan kerja penting terhadap peningkatan kinerja karyawan KPU, kondisi ini selayaknya selalu ditingkatkan melalui perbaikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan tunjangan kinerja. Pimpinan Satker dapat lebih memperhatikan karyawan mengenai kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Begitu pula perlu mengikutsertakan karyawan pada motivasi dan tunjangan kinerja *on the job* maupun *off the job*, terus menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan baik formal maupun informal agar tercipta keharmonisan komunikasi yang lebih baik. Menciptakan kondisi yang kondusif melalui hubungan antar teman sejawat baik didalam kantor maupun diluar kantor.

3. Penelitian ini diharapkan juga bisa membawa dampak positif bagi Satker lain di wilayah terdekat Tapal Kuda khususnya dan Kantor Komisi Pemilihan Umum lainnya di Jawa Timur. Utamanya pada faktor kepuasan pegawai dilingkungan satuan kerja masing-masing menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Mengingat bahwa dengan adanya rasa puas pegawai terhadap pimpinan, gaji, rekan kerja, kesempatan mendapatkan promosi dan pekerjaan itu sendiri maka secara signifikan akan berdampak langsung pada kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti lain

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain apabila akan melakukan penelitian dengan topik dan model yang mirip, terutama untuk kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Mengingat variabel eksogen yang dipergunakan masih terbatas, maka kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel lain yang dapat dimungkinkan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu ekonomi secara khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Marnis (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance *International Research Journal of Business Studies* 2(1)/113-128.
- Abdulkadir, 2005. Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* 1(1).
- Andersen, J.A. 2018. Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application. *journals.sagepub.com/home/sgo*.
- As'at. Moh. 2014. Psikologi industry. Yogyakarta: LIBERTY
- Armanu Thoyib, 2005, "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005, h. 60- 73.
- Bacha, Eliane. 2014. "The relationship between transformational leadership, task performance and job characteristics", *Journal of Management Development*, Vol. 33 Iss 4 pp. 410 – 420. <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-02-2013-0025>
- Bass, Bernard M., Riggio R E. 2006. *Transformational leadership*. 2nd Edition. Mahwah, New Jersey London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Batubara, Khairunnisa, Pujangkoro, S, dkk. 2013. Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU* 13, No. 5, pp. 23-28
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Bass B.M. 1999. *Two decades of research and development in transformational leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1999;8(1):9-32
- Bass B.M, Avolio BJ. 2000. *MLQ multifactor leadership questionnaire technical report*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Chi, H.K., Yeh, H.R., Yu, C.H, (2008), The Effects of Transformation Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction on the Organizational Performance in the Non-Profit Organizations. *The Journal of Global Business Management* 17-3179.

- Dewi, Kadek Shinta (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7, 116 No. 2, Agustus 2013.
- Dolphina, Erlin (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan* ISBN 979 - 26 - 0255 - 0. Semarang Universitas Dian Nuswantoro.
- Dharmanegara, Ida Bagus Agung, Ni Wayan Sitiari, Made Endra Adelina. 2016. The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar. *IOSR Journal of Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Volume 18, Issue 2. Ver II pp. 41 – 50.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver.24 Update Bayesian SEM*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gudono. 2015. *Analisis Data Multivariat edisi ke-4*. Yogyakarta
- House, R. J., B. Shamir, 1993. *Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. In M. Chemers & R. Ayman (Eds.), Leadership theory and research : Perspectives and directions* (pp. 107). New York : Academic Press.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komara, A.T., dan E. Nelliwati. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* No. 2, Oktober 2014, 73-85 ISSN 2443-0633
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005 , *"Perilaku Organisasi"* Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Krisnanda, Nyoman A dan I.G..A Sudibya. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Tesis* Bali : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Udaya.

- Koesmono,dkk. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Komardi, Dadi, 2009, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi”, **Jurnal Aplikasi Manajemen** Vol. 7, No. 1
- Kuncoro, F.D, Troena, E.A, dkk. 2015. *Analisis pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Wilayah Yogyakarta)*. Pakarsa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
- Luthans, Fred, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit: Andi,
- Luthan, F 1997. *Organizational Behavior*. New York : The Mc Graw Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marzuki, Sukarno, 2002, Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur, *Tesis* Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Maryani, Dwi dan Supomo Bambang. (2001). Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual. Yogyakarta : *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3, No. 1, April.
- Murti, H., dan V.A. Srimulyanin. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* No. 1, Februari 2013.
- Muljilani, Ninuk. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.
- Mas’ud, Fuad, 2004, *Survai* Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit, BP-UNDIP, Semarang.

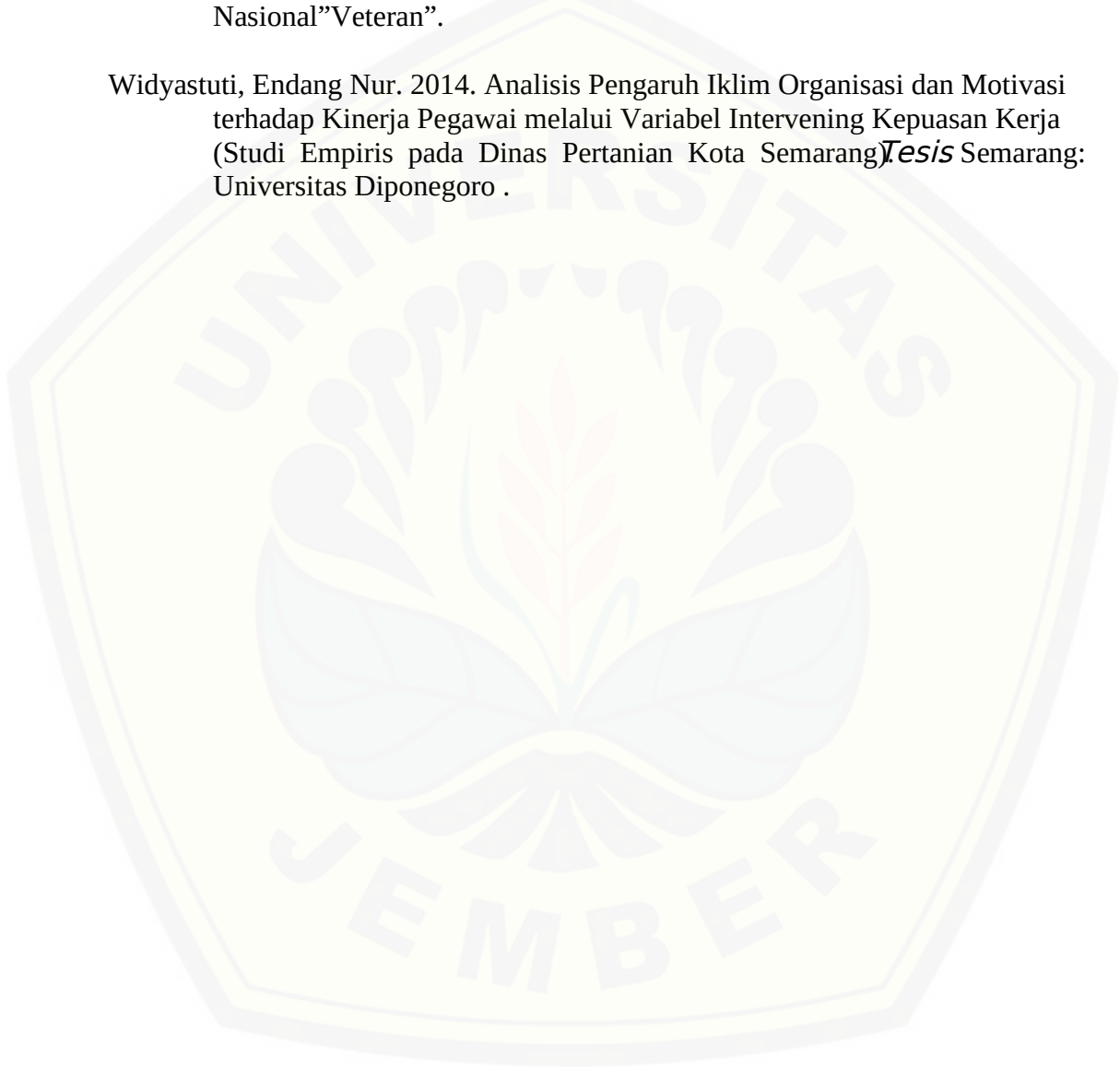
- Natsir, Syahir, 2005, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah", *Majalah Ekonomi*, No. 1.
- Omar, Alicia. 2011. Transformational Leadership And Job Satisfaction: The Moderating Effect Of Organizational Trust. *Liberabiv* Vol. 17(2), pp: 129-137.
- Pane, Jagarin Dan S.D. Astuti. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Kantor Telkom Divre IV Di Semarang). TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 67 -85
- Pradhan, Sajeet; Rabindra Kumar Pradhan. 2015. *An Empirical Investigation of Relationship among Transformational Leadership, Affective Organizational Commitment and Contextual Performance* (3) 227–235. DOI: 10.1177/0972262915597089
- Purnomo, Heru., Muhammad Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (1): h: 27-35.
- Retnaningsih, Sudarwanti. (2007). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). *Tesis: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Sainul, 2002, Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari, *Tesis* Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Sardjono S, Husaeni M, Rahardjo K, Arifin Z. 2014. The effect of transformational leadership, superior-subordinate relationship, job satisfaction and willing cooperation towards organizational citizenship behavior and employee performance. *European Journal of Business and Management*, No.25 : 196-207
- Scarnati, James T, 2002, "Leader as Role Models: 12 Rules", *Career Development International* Maret, p.181-189.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* CV Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; PT. Bumi Aksara.
- Sovvia Desianty, 2005, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Su'ud, Muh, 2000, "Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin", *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, No.1, No.1. Hal 51-65.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* : Penerbit Alfabeta
- Suhana, 2006, "Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java)," *Usahawan No. 10, TH XXXVI, Oktober 2007, h. 47- 53*.
- Sukmasari, Hentry. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Tesis Semarang : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro*.
- Thoha, M., 2001, Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku, *Rajawali Press* Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri, 2004, "Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja", *Jurnal Maksi, Vol 4 Januari 2004*, Semarang.
- Uno, Hamzah B., 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*; PT. Bumi Aksara
- Vijaya, I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam dan Ayu Sriathi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4, No. 7, 2015 : 1771-1784
- Walumbwa, Fred O., Chad A. Hartnell. 2011. *Understanding transformational leadership-employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy* Journal of Occupational and Organizational Psychology 84, 153-172. OI:10.1348/096317910X485818.
- Wang, Gang; In-Sue Oh, Stephen H. Courtright, Amy E. Colbert. 2011. *Transformational Leadership and Performance Across Criteria and*

Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. Group & Organization Management 36(2) 223 –270. DOI: 10.1177/1059601111401017.

Wardani, A.Kusuma (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Pratama. *Tesis*. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Widyastuti, Endang Nur. 2014. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Dinas Pertanian Kota Semarang). *Tesis* Semarang: Universitas Diponegoro .





Lampiran 1
Kuisiner Penelitian

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN MOTIVASI SERTA TUNJANGAN KINERJA
TERHADAP KEPUASANKERJA DAN KINERJA
PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM DI
TUJUH KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR
KABUPATEN/KOTA DI JAWA TIMUR**

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mudawiyah, S.E
Fakultas : Ekonomi Universitas Jember
Jurusan : Magister Manajemen
Nim : 150820101074

Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul **“Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi serta Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Di Tujuh Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur”** memenuhi syarat menyelesaikan Studi S2 di Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya sebagai peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk memberikan informasi dengan menjawab pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

SITI MUDAWIYAH , S.E

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner terdiri dari 3 (tiga) bagian, yakni tentang Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja, Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
2. Bacalah dengan seksama petunjuk pengisian dengan baik sebelum menjawab pernyataan
3. Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh negatif terhadap Saudara.
4. Atas kesediaan dan kerelaan untuk mengisi kuesioner ini diucapkan terimakasih.

A. Identitas Pegawai

Isilah titik-titik di bawah ini dan lingkari pada pilihan nomor jawaban yang sesuai dengan identitas Saudara.

- a) Umur : Tahun
- b) Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c) Pendidikan : 1. SMA
2. Diploma
3. Sarjana
4. Pasca Sarjana /S2

B. Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda cek (√) pada pilihan pernyataan yang menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu/Saudara alami selama menjadi pegawai di Kantor KPU Kabupaten/Kota setempat.
2. Tiap pernyataan hanya mempunyai 1 jawaban pernyataan.
3. Bacalah pernyataan dengan baik sebelum menjawab.

C. Pilihan Jawaban :

- STS** : *Sangat Tidak Setuju* artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami
- TS** : *Tidak Setuju* artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami
- KS** : *Kurang Setuju* artinya pernyataan tersebut kurang sesuai dengan kondisi yang dialami
- S** : *Setuju* artinya pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami
- SS** : *Sangat Setuju* artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami

Setiap alternatif jawaban tersebut tidak menunjukkan SALAH atau BENAR

VARIABEL BEBAS**1. Kepemimpinan Transformasional Komisioner KPU (X)**

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	KS	S	SS
1. Komisioner KPU di tempat saya bekerjamampu mendorong pegawai untuk bekerja secara inovatif					
2. Komisioner KPU memberikan perhatian secara personal kepada semua individu					
3. Komisioner KPU di tempat saya bekerja mampu membangkitkan semangat dan optimismepegawai dalam bekerja					
4. Komisioner KPU di tempat saya bekerja bisa menjadi teladan bagi para pegawai di kantor					

2. Motivasi Kerja Pegawai (X)

Kebutuhan akan Prestasi					
1. Sebagai seorang pegawai KPU, saya tertantang untuk meraih Capaian Kinerja yang sudah ditetapkan					
Kebutuhan akan Kekuasaan					
2. Saya membutuhkan media peningkatan kapasitas untuk meraih prestasi/posisi yang lebih tinggi					
Kebutuhan akan Afiliasi					
3. Sebagai pegawai KPU saya saya ingin mengembangkan kemampuan dan membina hubungan dengan insititusi tempat saya bekerja					

3. Tunjangan Kinerja /Tugan (X)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	KS	S	SS
Kelas Jabatan					
1. Tunjangan kinerja yang diterima saat ini sesuai dengan kelas jabatan dengan pola penetapan besaran tunjangan kinerja secara transparan diketahui pegawai					
Capaian Kinerja					
2. Saya mampu menyelesaikan pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan sesuai target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sudah tentukan					

Kehadiran Pegawai					
3. Sebagai seorang pegawai saya selalu datang dan pulang tepat waktu serta bekerja sesuai jumlah jam kerja yang ditetapkan.					

VARIABEL INTERVENING

4. Kepuasan Kerja) (Y

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	KS	S	SS
1. Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan kinerja yang saya terima					
2. Saya merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja yang mendukung dan bertanggung jawab					
3. Saya merasa puas dengan kebijakan KPU dalam memberikan kesempatan pegawai untuk pengembangan karir melalui jabatan fungsional					
4. Saya merasa puas terhadap perhatian dan kepedulian pimpinan tempat saya bekerja					
5. Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.					

VARIABEL TERIKAT

KINERJA PEGAWAI (X)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	KS	S	SS
1. Sebagai pegawai, saya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai tupoksi pekerjaan di kantor					
2. Sebagai pegawai saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab saya di kantor dengan penuh kedisiplinan					
3. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan kantor					
4. Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pihak yang berkepentingan di kantor secara efektif					

5. Saya mampu menangani pekerjaan saya secara mandiri serta mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan lembaga yang berlaku					
6. Saya memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas jabatan.					





Lampiran 2 Rekapitulasi Data Penelitian

Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Penelitian

Hasil Tabulasi Data Penelitian

"Peran Kepemimpinan Transformatif, Motivasi dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum di Tugu

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Kepemimpinan Transformatif					Motivasi Kerja				Tunjangan Kinerja				Kepuasan Kerja				
				Komisioner KPU (X ₁)					(X ₂)				(X ₃)				(Y ₁)				
				X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}
1	30	L	Diploma	5	5	5	5	1.80468	5	5	5	1.18388	5	5	5	1.45773	5	5	5	5	5
2	35	P	S2	5	5	5	4	1.45475	5	5	5	1.54642	5	5	5	1.45773	5	5	5	5	5
3	34	L	Diploma	3	3	3	4	-1.24335	4	4	2	-1.62766	4	4	4	-1.14835	4	4	3	3	3
4	40	L	S1	3	3	3	2	-1.94321	5	5	5	0.37544	4	5	5	0.46023	4	4	4	4	4
5	35	L	S1	3	3	3	2	-1.94321	5	5	5	1.54642	4	4	4	-0.62674	5	5	5	3	3
6	54	L	S1	3	3	3	3	-1.59328	4	5	5	-0.54276	3	5	5	0.50596	5	4	5	5	5
7	34	L	S1	5	4	5	3	0.68538	5	5	3	0.39434	4	5	4	-0.33006	5	4	4	5	4
8	32	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	0.87677	5	5	5	1.45773	5	5	5	5	5
9	39	P	S1	3	4	4	4	-0.34253	4	4	4	-0.60712	5	5	5	0.93612	4	3	3	4	4
10	52	L	S1	4	3	4	4	-0.31375	4	4	2	-1.08954	4	4	5	-0.35805	4	5	5	4	5
11	58	P	SMA	4	3	4	3	-0.66368	5	4	3	-0.84897	4	4	5	0.16355	4	5	5	4	3
12	46	L	SMA	4	3	4	3	-0.66368	4	4	3	-0.73645	4	5	5	0.46023	5	4	5	5	5
13	56	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	5	5	1.54642	4	4	4	-0.62674	5	5	5	5	5
14	51	L	SMA	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	-0.89458	4	5	4	-0.85167	4	4	4	4	3
15	31	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	0.87677	5	5	4	0.14582	5	5	5	5	4
16	33	L	S1	4	3	4	3	-0.66368	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	5	4	5	3	5
17	31	P	S1	3	4	4	5	0.0074	5	5	5	0.87677	4	4	3	-1.41704	5	5	5	4	4
18	36	p	S1	4	3	3	3	-1.14505	4	4	4	-1.31357	4	4	4	-0.62674	4	4	4	4	4
19	47	P	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	3	-2.1297	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	4
20	34	p	S2	4	5	4	4	0.52515	5	5	2	-0.13433	3	4	5	-0.31233	4	4	4	4	4
21	53	L	S1	4	4	5	4	0.58707	5	5	5	-0.88628	4	4	4	-1.14835	3	4	5	5	5
22	34	L	S1	5	4	5	4	1.03531	5	5	5	0.22677	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	4
23	33	L	S1	5	4	4	4	0.55393	5	5	5	0.22677	5	5	4	0.14582	4	4	4	4	4
24	39	L	S1	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	0.13761	5	5	4	0.66743	4	4	4	4	4
25	39	L	SMA	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	0.13761	4	5	5	0.98184	4	4	4	4	4
26	35	L	SMA	3	3	4	4	-0.76198	5	5	5	0.87677	4	4	4	-1.14835	3	4	4	3	4
27	54	L	SMA	3	4	3	4	-0.82391	5	5	5	0.87677	4	4	4	-1.14835	4	3	4	3	4
28	38	L	S1	4	4	3	3	-0.7256	5	5	5	0.83997	4	4	4	-1.14835	3	4	5	3	3

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Kepemimpinan Transformasional				Motivasi Kerja				Tunjangan Kinerja				Kepuasan Kerja				
				Komisioner KPU (X ₁)				(X ₂)				(X ₃)				(Y ₁)				
				X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X1	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X2	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X3	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}
29	53	L	S2	5	5	5	5	1.80468	5	5	4	1.30521	5	3	4	-0.96915	4	4	5	5
30	57	L	SMA	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	-1.14524	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
31	30	L	Diploma	3	3	4	4	-0.76198	4	4	5	-0.4027	5	5	4	0.66743	4	5	5	4
32	35	L	S1	3	3	3	3	-1.59328	4	4	4	-0.89458	3	5	5	0.50596	4	3	5	5
33	49	L	S1	3	3	3	3	-1.59328	4	4	3	-2.0929	4	5	5	-0.06137	4	4	5	5
34	47	L	S1	4	4	5	4	0.58707	5	5	4	-0.37698	4	4	3	-2.46026	3	4	4	3
35	27	L	Diploma	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	-0.22493	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
36	48	L	SMA	4	5	5	5	1.35645	5	5	5	1.54642	5	5	5	1.45773	5	5	5	5
37	40	L	SMA	4	3	4	4	-0.31375	4	5	4	-0.72751	5	4	4	-0.67247	4	5	4	4
38	55	L	S2	4	3	4	3	-0.66368	4	4	4	-0.53204	4	3	3	-2.23533	4	4	3	3
39	30	P	S1	4	4	4	3	-0.24423	4	4	3	-1.13579	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
40	39	P	Diploma	4	4	4	4	0.1057	4	4	3	-0.77325	5	5	5	0.93612	4	5	5	3
41	37	P	S1	5	4	4	3	0.204	5	5	3	1.064	5	5	5	1.45773	5	5	5	5
42	49	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	3	-0.50632	5	4	4	-0.15086	4	4	4	5
43	33	P	SMA	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	5	5
44	48	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	5	1	-1.62674	4	5	5	0.46023	4	4	3	4
45	43	L	SMA	5	4	5	5	1.38523	5	5	4	0.21657	5	4	4	-0.15086	5	5	5	4
46	45	L	S2	4	4	3	4	-0.37567	5	5	5	1.54642	4	5	5	0.98184	5	5	5	4
47	48	L	S2	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	-0.64392	4	4	5	-0.35805	4	4	5	5
48	55	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	5	5	1.54642	5	5	5	1.45773	5	5	5	5
49	30	P	Diploma	4	4	4	4	0.1057	5	4	4	-0.43217	5	5	5	1.45773	4	4	4	4
50	55	L	S2	4	3	4	3	-0.66368	4	4	4	-0.53204	5	4	5	0.63944	4	4	5	5
51	40	P	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	3	-0.50632	5	4	4	-0.15086	4	4	5	3
52	35	L	SMA	4	5	4	4	0.52515	4	4	3	-1.80544	4	4	4	-0.62674	4	5	5	4
53	35	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	5	5	1.54642	5	5	5	0.93612	5	4	4	4
54	54	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.24458	4	4	5	0.16355	4	4	4	4
55	30	L	S1	2	2	2	2	-3.29227	5	5	3	-0.50632	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
56	52	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	5	5	0.83335	4	4	4	-0.62674	4	4	5	5
57	44	L	S1	4	4	3	2	-1.07553	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
58	32	P	S1	3	3	3	3	-1.59328	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4
59	50	L	S1	5	4	4	5	0.90386	5	5	5	0.87677	5	5	5	1.45773	5	5	4	4
60	30	P	S1	5	4	4	5	0.90386	5	5	5	0.87677	5	5	5	1.45773	5	5	4	4
61	55	L	SMA	5	4	4	4	0.55393	5	5	5	0.51423	5	4	4	-0.15086	5	5	4	3
62	53	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	4	5	1.12869	5	4	4	-0.15086	5	5	4	3
63	48	P	S1	4	3	3	2	-1.49498	4	4	3	-1.55478	4	4	4	-1.14835	4	4	5	3
64	46	P	SMA	5	5	5	5	1.80468	5	4	5	0.0597	4	4	4	-1.14835	5	5	5	5

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Kepemimpinan Transformasional				Motivasi Kerja				Tunjangan Kinerja				Kepuasan Kerja					
				Komisioner KPU (X ₁)				(X ₂)				(X ₃)				(Y ₁)					
				X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}
65	51	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	5	5	1.12743	5	5	5	1.45773	5	4	4	4	4
66	45	L	SMA	5	5	5	5	1.80468	5	4	4	0.23748	5	5	5	0.93612	5	5	5	4	4
67	34	L	SMA	5	4	4	4	0.55393	5	5	5	0.51423	5	4	4	-0.15086	5	5	4	3	4
68	46	L	S1	5	4	4	5	0.90386	5	4	4	0.60002	5	5	5	1.45773	4	5	4	3	4
69	56	L	SMA	3	3	3	3	-1.59328	3	5	5	-3.09385	4	4	4	-0.62674	4	5	5	5	3
70	40	P	S1	4	3	4	3	-0.66368	5	5	5	1.25896	5	5	5	1.45773	5	5	4	4	4
71	39	L	S1	4	2	4	4	-0.7332	5	5	5	0.22677	4	5	5	0.98184	4	4	5	5	4
72	44	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	1.25896	4	4	4	-1.14835	5	4	3	4	4
73	32	L	SMA	4	4	4	4	0.1057	5	5	4	0.27302	5	4	4	-0.67247	5	4	4	4	4
74	31	P	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	0.22677	4	5	5	0.98184	4	4	4	4	4
75	28	P	Diploma	4	3	4	4	-0.31375	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	3	5	5	4
76	33	P	SMA	4	4	4	4	0.1057	5	4	4	-0.43217	4	5	5	0.98184	4	4	5	5	4
77	47	L	SMA	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	5	4
78	36	L	S1	5	4	4	4	0.55393	4	5	5	0.30248	4	5	5	0.98184	4	5	5	4	4
79	40	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	0.87677	4	5	5	0.46023	4	4	4	5	4
80	56	L	S1	3	3	3	5	-0.89343	5	5	5	0.37544	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	4
81	56	L	S1	5	4	5	3	0.68538	5	5	3	0.39434	3	4	5	-0.31233	5	4	4	5	4
82	40	L	S1	4	3	4	3	-0.66368	4	4	3	-0.73645	4	4	4	-0.62674	5	4	5	5	4
83	39	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	5	5	0.87677	5	5	5	1.45773	5	5	5	5	4
84	32	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	3	-2.1297	4	4	5	0.16355	4	4	4	4	4
85	33	P	S1	5	4	5	4	1.03531	5	5	5	0.22677	4	4	5	0.16355	4	4	4	4	4
86	48	L	S1	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	0.13761	4	4	5	0.16355	4	4	4	4	4
87	44	L	S1	4	4	3	3	-0.7256	5	5	5	0.83997	5	5	5	1.45773	3	4	5	5	3
88	38	L	S1	3	2	3	3	-2.01273	4	4	4	-0.89458	5	4	5	0.63944	4	2	4	3	4
89	42	L	SMA	4	5	5	5	1.35645	5	5	5	1.54642	5	5	5	1.45773	5	5	5	5	4
90	44	L	SMA	5	4	4	3	0.204	5	5	3	1.064	4	5	5	0.98184	5	5	5	5	4
91	57	L	S1	4	4	3	4	-0.37567	5	5	5	1.54642	5	5	5	0.93612	5	5	4	4	4
92	33	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.24458	5	4	5	0.63944	4	4	4	4	4
93	40	P	S1	3	3	3	3	-1.59328	4	4	4	-0.89458	4	4	5	-0.35805	4	4	4	3	4
94	37	L	SMA	4	3	4	3	-0.66368	5	5	5	1.25896	4	5	5	0.98184	5	5	5	3	4
95	33	L	S1	4	3	4	4	-0.31375	4	4	4	-0.89458	4	4	5	-0.35805	4	3	4	2	4
96	36	L	Diploma	5	4	4	4	0.55393	4	5	5	0.30248	4	5	5	0.98184	4	5	5	4	4
97	31	P	S1	4	4	3	3	-0.7256	5	5	5	0.83997	4	5	5	0.98184	3	4	5	1	3
98	46	L	S1	4	3	4	3	-0.66368	4	4	3	-0.73645	4	4	4	-0.62674	5	4	5	5	4
99	27	P	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	4
100	34	P	SMA	4	2	4	4	-0.7332	5	5	5	0.22677	4	5	5	0.98184	4	4	4	4	4



No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Kepemimpinan Transformatif					Motivasi Kerja				Tunjangan Kinerja				Kepuasan Kerja				
				Komponen KPU (X ₁)					(X ₂)				(X ₃)				(Y ₁)				
				X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y ₁
101	32	P	S1	5	4	4	4	0.55393	5	5	5	0.51423	5	4	4	-0.15086	5	5	5	5	
102	38	L	Diploma	5	5	5	5	1.80468	5	4	5	1.12869	5	4	4	-0.15086	5	5	4	3	
103	35	P	S1	4	4	4	4	0.1057	4	5	5	0.83335	4	4	4	-0.62674	4	4	4	4	
104	50	L	S1	4	4	4	4	0.1057	5	4	4	-0.43217	5	5	5	1.45773	4	4	4	4	
105	39	L	S1	4	4	4	4	0.1057	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	
106	41	L	S1	4	3	4	3	-0.66368	4	4	4	-0.53204	5	4	5	0.63944	4	4	4	4	
107	36	L	S1	5	5	5	5	1.80468	5	5	4	1.30521	5	5	5	1.45773	4	4	5	5	
108	42	L	S1	5	4	5	4	1.03531	5	5	5	0.22677	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	
109	45	L	S1	4	4	4	3	-0.24423	4	4	4	-0.89458	4	4	4	-1.14835	4	4	4	4	
110	52	L	S1	5	4	5	3	0.68538	5	5	3	0.39434	3	4	5	-0.83394	5	4	4	5	





Lampiran 3
Analisis Deskriptif Frekuensi

Lampiran 3 :

```
FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X21 X22 X23 X24 X25 X26
X27 X31 X32 X33 X34 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		06-NOV-2018 11:02:25
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	110
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X31 X32 X33 X34 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		X11	X12	X13	X14	X21	X22	X23
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,11	3,82	4,01	3,76	4,55	4,53	4,16
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00
Mode		4	4	4	4	5	5	5

Statistics

		X24	X25	X26	X27	X31	X32	X33
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,13	4,16	4,50	4,34	4,33	4,40	4,48
Median		4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Mode		4	4	5	4	4	4	5

Statistics

		X34	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y21
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,55	4,30	4,27	4,40	4,08	4,14	4,26
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		5	4	4	4	4	4	4

Statistics

		Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,36	4,29	4,26	4,17	4,07
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4

Frequency Table

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27,00	2	1,8	1,8	1,8
	28,00	1	,9	,9	2,7
	30,00	6	5,5	5,5	8,2
	31,00	4	3,6	3,6	11,8
	32,00	5	4,5	4,5	16,4
	33,00	7	6,4	6,4	22,7
	34,00	6	5,5	5,5	28,2
	35,00	7	6,4	6,4	34,5
	36,00	4	3,6	3,6	38,2
	37,00	2	1,8	1,8	40,0
	38,00	3	2,7	2,7	42,7
	39,00	7	6,4	6,4	49,1
	40,00	7	6,4	6,4	55,5
	41,00	1	,9	,9	56,4
	42,00	2	1,8	1,8	58,2
	43,00	1	,9	,9	59,1
	44,00	4	3,6	3,6	62,7
	45,00	3	2,7	2,7	65,5
	46,00	4	3,6	3,6	69,1
	47,00	3	2,7	2,7	71,8
	48,00	5	4,5	4,5	76,4
	49,00	2	1,8	1,8	78,2
	50,00	2	1,8	1,8	80,0
	51,00	2	1,8	1,8	81,8
	52,00	3	2,7	2,7	84,5
	53,00	3	2,7	2,7	87,3
	54,00	3	2,7	2,7	90,0
	55,00	4	3,6	3,6	93,6
	56,00	4	3,6	3,6	97,3
	57,00	2	1,8	1,8	99,1
	58,00	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	82	74,5	74,5	74,5
	P	28	25,5	25,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	9	8,2	8,2	8,2
	S1	70	63,6	63,6	71,8
	S2	7	6,4	6,4	78,2
	SMA	24	21,8	21,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	16	14,5	14,5	15,5
	4	63	57,3	57,3	72,7
	5	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3,6	3,6	3,6
	3	28	25,5	25,5	29,1
	4	62	56,4	56,4	85,5
	5	16	14,5	14,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	20	18,2	18,2	19,1
	4	66	60,0	60,0	79,1
	5	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4,5	4,5	4,5
	3	35	31,8	31,8	36,4
	4	51	46,4	46,4	82,7
	5	19	17,3	17,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	47	42,7	42,7	43,6
	5	62	56,4	56,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2,7	2,7	2,7
	3	14	12,7	12,7	15,4
	4	59	53,6	53,6	69
	5	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	0,9
	4	53	48,2	48,2	49,1
	5	56	50,9	50,9	100
	Total	110	100,0	100,0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4,5	4,5	4,5
	4	64	58,2	58,2	62,7
	5	41	37,3	37,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	62	56,4	56,4	58,2
	5	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	44	40,0	40,0	42,7
	5	63	57,3	57,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4,5	4,5	4,5
	4	64	58,2	58,2	62,7
	5	41	37,3	37,3	100
	Total	110	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	5	4,5	4,5	5,5
	4	67	60,9	60,9	66,4
	5	37	33,6	33,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1,8	1,8	1,8
	4	62	56,4	56,4	58,2
	5	46	41,8	41,8	100
	Total	110	100,0	100,0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,8	1,8	1,8
	2	1	,9	,9	2,7
	3	19	17,3	17,3	20,0
	4	52	47,3	47,3	67,3
	5	36	32,7	32,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	44	40,0	40,0	42,7
	5	63	57,3	57,3	100
	Total	110	100,0	100,0	

Y21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	,9	,9	,9
	4	79	71,8	71,8	72,7
	5	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2,7	2,7	2,7
	4	64	58,2	58,2	60,9
	5	43	39,1	39,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	4	3,6	3,6	4,5
	4	67	60,9	60,9	65,5
	5	38	34,5	34,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y24

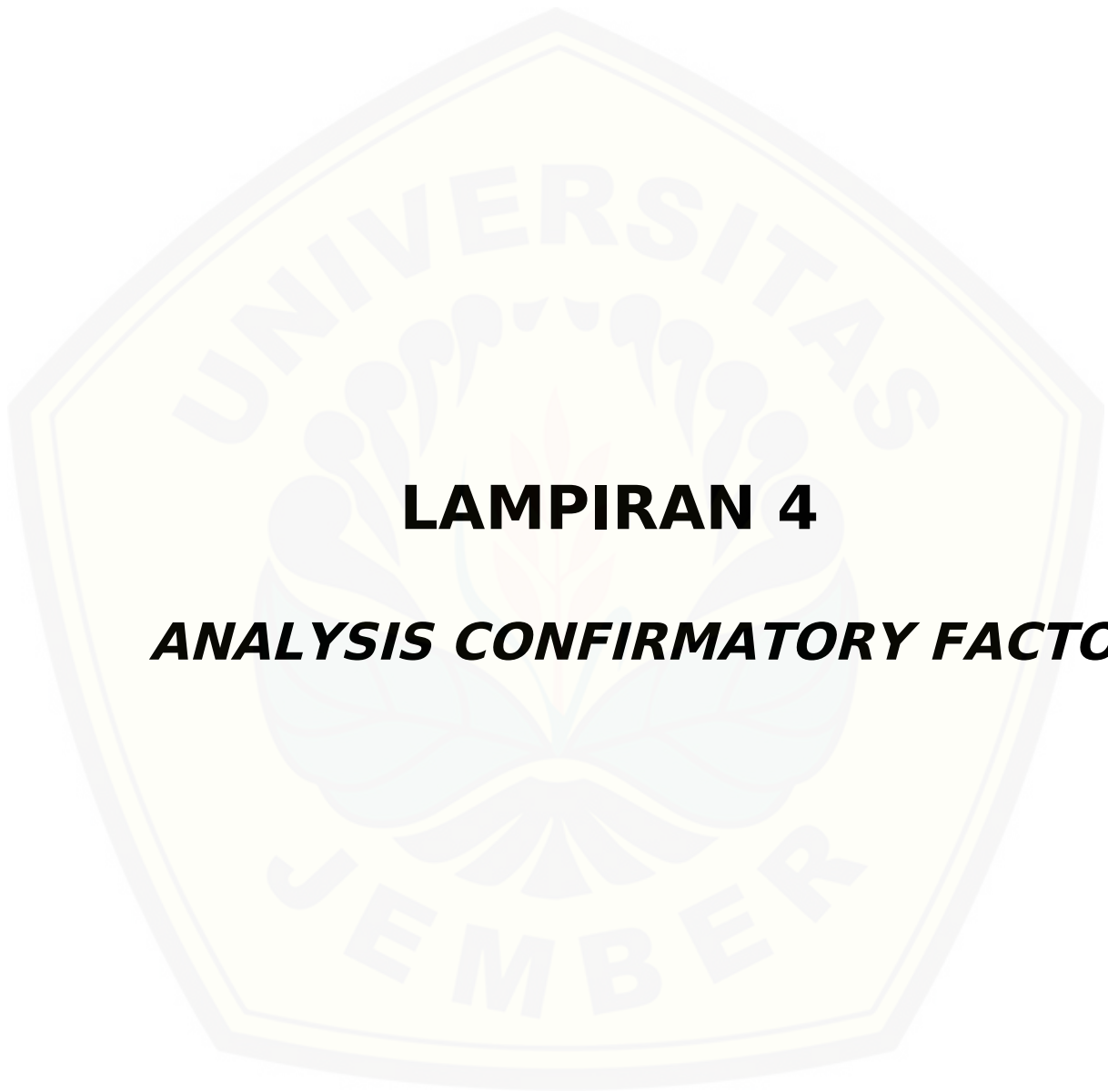
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	5,5	5,5	5,5
	4	69	62,7	62,7	68,2
	5	35	31,8	31,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	13,6	13,6	13,6
	4	61	55,5	55,5	69,1
	5	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	,9	,9	,9
	3	13	11,8	11,8	12,7
	4	73	66,4	66,4	79,1
	5	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

ANALYSIS CONFIRMATORY FACTOR

LAMPIRAN 4: ANALISIS FAKTOR

FACTOR

```

/VARIABLES X11 X12 X13 X14
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS X11 X12 X13 X14
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

		Notes
Output Created		06-NOV-2018 11:10:04
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	110
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		FACTOR /VARIABLES X11 X12 X13 X14 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS X11 X12 X13 X14 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.	
	Processor Time		00:00:00,08
Resources	Elapsed Time		00:00:00,12
	Maximum Memory Required	3096 (3,023K) bytes	
Variables Created	FAC1 1	Component score 1	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,767
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	203,609
	Df	6
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	,705
X12	1,000	,714
X13	1,000	,784
X14	1,000	,599

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	2,802	70,058	70,058	2,802	70,058
2	,572	14,289	84,346		
3	,385	9,626	93,972		
4	,241	6,028	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	
	Cumulative %	
1	70,058	
2		
3		
4		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,840
X12	,845
X13	,886
X14	,774

FACTOR

```

/VARIABLES X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Notes

Output Created		06-NOV-2018 11:11:16
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	110
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	FACTOR /VARIABLES X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.		
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,06
	Maximum Memory Required	7692 (7,512K) bytes	
Variables Created	FAC1_2		Component score 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,713
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	253,374
	df	21
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,552
X22	1,000	,516
X23	1,000	,459
X24	1,000	,324
X25	1,000	,513
X26	1,000	,343
X27	1,000	,399

Extraction Method: Principal
 Component Analysis.\

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
	1	3,106	44,367	44,367	3,106
2	1,211	17,295	61,662		
3	,992	14,172	75,834		
4	,640	9,139	84,973		
5	,475	6,787	91,760		
6	,340	4,860	96,620		
7	,237	3,380	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	44,367
2	
3	
4	
5	
6	
7	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,743
X22	,718
X23	,677
X24	,569
X25	,717
X26	,586
X27	,632

Extraction Method:
 Principal Component
 Analysis.^a
 a. 1 components
 extracted.

FACTOR

```

/VARIABLES X31 X32 X33 X34
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS X31 X32 X33 X34
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Notes

Output Created		06-NOV-2018 11:11:43
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	110
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	FACTOR /VARIABLES X31 X32 X33 X34 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS X31 X32 X33 X34 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,11
	Maximum Memory Required	3096 (3,023K) bytes
Variables Created	FAC1 3	Component score 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,482
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	78,831
	df	6
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X31	1,000	,251
X32	1,000	,658
X33	1,000	,676
X34	1,000	,293

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	1,877	46,936	46,936	1,877	46,936
2	,993	24,815	71,751		
3	,815	20,382	92,132		
4	,315	7,868	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	
	Cumulative %	
1		46,936
2		
3		
4		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	
X31		,501
X32		,811
X33		,822
X34		,541

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components
extracted.

```

FACTOR
/VARIABLES Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

		Notes
Output Created		06-NOV-2018 11:12:08
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	110
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Maximum Memory Required	4396 (4,293K) bytes
Variables Created	FAC1_ 4	Component score 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,533
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	102,377
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y11	1,000	,562
Y12	1,000	,380
Y13	1,000	,369
Y14	1,000	,456
Y15	1,000	,361

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	2,128	42,563	42,563	2,128	42,563
2	1,115	22,300	64,863		
3	,847	16,943	81,806		
4	,584	11,678	93,484		
5	,326	6,516	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	42,563
2	
3	
4	
5	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y11	,750
Y12	,616
Y13	,607
Y14	,675
Y15	,601

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components
extracted.

```

FACTOR
/VARIABLES Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

		Notes
Output Created		06-NOV-2018 11:12:30
Comments		
Input	Data	D:\UNIVERSITAS JEMBER (S2)\SEMESTER 3\PROPOSAN AND THESIS\MUDAWIYAH\Untitled1 SEM.sav 222.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	110
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	FACTOR /VARIABLES Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /SAVE REG(ALL) /METHOD=CORRELATION.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Maximum Memory Required	5928 (5,789K) bytes
Variables Created	FAC1_5	Component score 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,612
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	129,415
	df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y21	1,000	,623
Y22	1,000	,444
Y23	1,000	,374
Y24	1,000	,157
Y25	1,000	,358
Y26	1,000	,401

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	2,357	39,280	39,280	2,357	39,280
2	1,189	19,811	59,092		
3	,987	16,442	75,533		
4	,634	10,573	86,107		
5	,489	8,144	94,251		
6	,345	5,749	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	39,280
2	
3	
4	
5	
6	

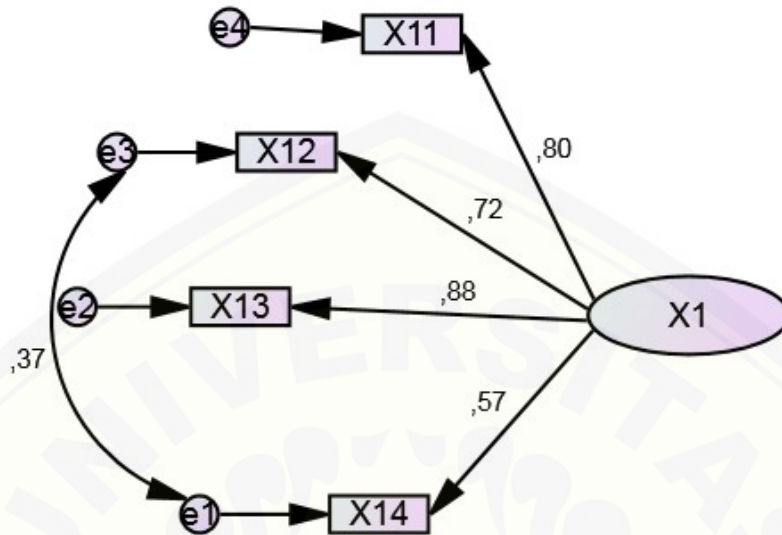
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y21	,789
Y22	,666
Y23	,611
Y24	,396
Y25	,599
Y26	,633

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.^a

a. 1 components
extracted.

Lampiran 4a. Hasil Uji *Confirmatory Factor Analisis* Variabel

Uji Hipotesis :
Chi-square=1,292
Probability=,256
CMIN/DF=1,292
GFI=,994
AGFI=,941
TLI=,991
CFI=,998
RMSEA=,052

Analysis Summary**Date and Time**

Date: 01 Oktober 2017
Time: 22:17:04

Title

x1: 01 Oktober 2017 22:17

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

X14

X13

X12

X11

Unobserved, exogenous variables

X1

e1

e2

e3

e4

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 9

Number of observed variables: 4

Number of unobserved variables: 5

Number of exogenous variables: 5

Number of endogenous variables: 4

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	5	0	0	0	0	5
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	3	1	5	0	0	9
Total	8	1	5	0	0	14

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X11	3,000	5,000	-,111	-,475	-,566	-1,213
X12	3,000	5,000	,080	,340	-,474	-1,014
X13	3,000	5,000	-,022	-,095	-,378	-,810
X14	2,000	5,000	,012	,050	-,589	-1,261
Multivariate					1,385	1,049

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
80	15,646	,004	,322
17	10,773	,029	,835
26	8,850	,065	,977

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
31	8,850	,065	,932
63	8,619	,071	,900
36	8,588	,072	,814
89	8,588	,072	,689
59	8,425	,077	,621
60	8,425	,077	,479
68	8,425	,077	,343
88	8,217	,084	,318
7	7,971	,093	,321
81	7,971	,093	,218
110	7,971	,093	,139
28	7,476	,113	,256
87	7,476	,113	,174
97	7,476	,113	,112
27	7,395	,116	,086
4	7,187	,126	,097
5	7,187	,126	,059
9	6,989	,136	,068
46	6,875	,143	,061
91	6,875	,143	,037
20	6,806	,147	,028
52	6,806	,147	,016
45	6,428	,169	,045
3	6,424	,170	,027
41	6,373	,173	,020
90	6,373	,173	,011
21	6,270	,180	,010
34	6,270	,180	,006
18	5,577	,233	,095
2	5,035	,284	,387
10	4,798	,309	,532
37	4,798	,309	,450
75	4,798	,309	,370
95	4,798	,309	,296
23	4,198	,380	,800
61	4,198	,380	,740
67	4,198	,380	,671
78	4,198	,380	,597
96	4,198	,380	,520
101	4,198	,380	,442

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
22	3,998	,406	,589
85	3,998	,406	,512
108	3,998	,406	,435
1	3,823	,431	,564
13	3,823	,431	,487
29	3,823	,431	,411
48	3,823	,431	,339
53	3,823	,431	,272
62	3,823	,431	,212
64	3,823	,431	,161
65	3,823	,431	,119
66	3,823	,431	,085
102	3,823	,431	,059
107	3,823	,431	,040
6	3,604	,462	,102
32	3,604	,462	,072
33	3,604	,462	,049
58	3,604	,462	,033
69	3,604	,462	,021
93	3,604	,462	,013
11	3,554	,470	,012
12	3,554	,470	,007
16	3,554	,470	,004
38	3,554	,470	,002
50	3,554	,470	,001
70	3,554	,470	,001
82	3,554	,470	,000
94	3,554	,470	,000
98	3,554	,470	,000
106	3,554	,470	,000
14	2,620	,623	,166
24	2,620	,623	,121
25	2,620	,623	,085
30	2,620	,623	,058
35	2,620	,623	,038
39	2,620	,623	,024
47	2,620	,623	,014
86	2,620	,623	,008
109	2,620	,623	,005
8	,222	,994	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
15	,222	,994	1,000
19	,222	,994	1,000
40	,222	,994	1,000
42	,222	,994	1,000
43	,222	,994	1,000
44	,222	,994	1,000
49	,222	,994	1,000
51	,222	,994	1,000
54	,222	,994	1,000
55	,222	,994	1,000
56	,222	,994	1,000
57	,222	,994	1,000
71	,222	,994	1,000
72	,222	,994	1,000
73	,222	,994	1,000
74	,222	,994	1,000
76	,222	,994	1,000

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 10
Number of distinct parameters to be estimated: 9
Degrees of freedom (10 - 9): 1

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 1,292
Degrees of freedom = 1
Probability level = ,256

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)**Maximum Likelihood Estimates**

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X14 <--- X1	1,000				
X13 <--- X1	1,313	,226	5,806	***	
X12 <--- X1	1,078	,159	6,759	***	
X11 <--- X1	1,230	,213	5,772	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X14 <--- X1	,569
X13 <--- X1	,882
X12 <--- X1	,717
X11 <--- X1	,804

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1 <--> e3	,095	,032	2,986	,003	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e1 <--> e3	,366

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	,172	,057	2,994	,003	
e1	,359	,053	6,723	***	
e2	,085	,029	2,941	,003	
e3	,189	,032	5,981	***	
e4	,142	,030	4,719	***	

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I. Par Change
--	-----------------

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTri es	Ratio
0	e	2	-,616	9999,000	198,683	0	9999,000
1	e	2	-,079	1,056	94,824	20	,637
2	e	1	-,020	,593	44,420	5	,830
3	e	0	46,510	,478	19,161	5	,801
4	e	0	20,291	,508	8,677	2	,000
5	e	0	42,230	,312	2,671	1	1,169
6	e	0	55,770	,252	1,471	1	1,123
7	e	0	84,890	,099	1,297	1	1,091
8	e	0	87,062	,026	1,292	1	1,025
9	e	0	90,094	,001	1,292	1	1,001
10	e	0	90,102	,000	1,292	1	1,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	1,292	1	,256	1,292
Saturated model	10	,000	0		
Independence model	4	195,651	6	,000	32,609

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,006	,994	,941	,099
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,190	,491	,152	,295

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,993	,960	,999	,991	,998
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,167	,166	,166
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,292	,000	7,734
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	189,651	147,642	239,083

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,012	,003	,000	,071
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,795	1,740	1,355	2,193

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,052	,000	,266	,318
Independence model	,539	,475	,605	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	19,292	20,157	43,596	52,596
Saturated model	20,000	20,962	47,005	57,005
Independence model	203,651	204,036	214,453	218,453

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,177	,174	,245	,185
Saturated model	,183	,183	,183	,192
Independence model	1,868	1,483	2,322	1,872

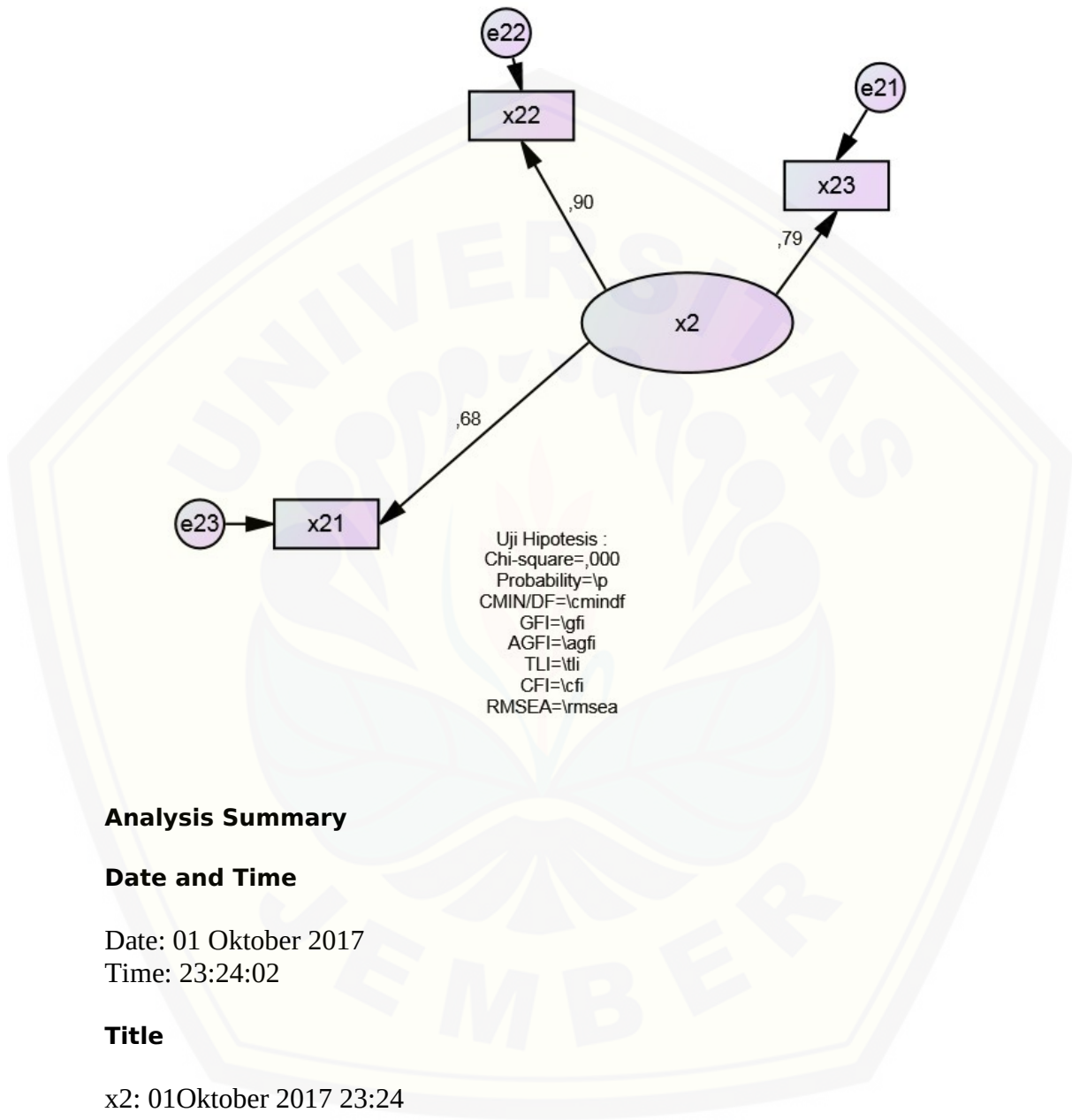
HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	325	560
Independence model	8	10

Execution time summary

Minimization: ,000
 Miscellaneous: ,124
 Bootstrap: ,000
 Total: ,124

Lampiran 4b. Hasil Uji *Confirmatory Factor Analisis* Variabel



Analysis Summary

Date and Time

Date: 01 Oktober 2017

Time: 23:24:02

Title

x2: 01Oktober 2017 23:24

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 110

Variable Summary (Group number 3)**Your model contains the following variables (Group number 3)**

Observed, endogenous variables

x21

x22

x23

Unobserved, exogenous variables

x2

e23

e22

e21

Variable counts (Group number 3)

Number of variables in your model: 7

Number of observed variables: 3

Number of unobserved variables: 4

Number of exogenous variables: 4

Number of endogenous variables: 3

Parameter Summary (Group number 3)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	4	0	0	0	0	4
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	2	0	4	0	3	9
Total	6	0	4	0	3	13

Assessment of normality (Group number 3)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x23	3,000	5,000	-,658	-2,817	-,522	-1,117
x22	4,000	5,000	-,294	-1,259	-1,914	-4,097
x21	3,000	5,000	-,419	-1,793	-1,355	-2,901
Multivariate					6,447	6,172

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 3)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
69	22,189	,000	,007
7	21,539	,000	,000
62	9,695	,021	,418
64	9,695	,021	,209
102	9,695	,021	,087
31	8,119	,044	,348
37	7,593	,055	,406
105	7,593	,055	,262
12	6,776	,079	,513
19	6,776	,079	,376
33	6,776	,079	,257
52	6,776	,079	,163
63	6,776	,079	,097
29	5,412	,144	,731
34	5,412	,144	,631
45	5,412	,144	,524
73	5,412	,144	,417
81	5,412	,144	,317
107	5,412	,144	,230
6	5,406	,144	,162
39	5,406	,144	,108
44	5,406	,144	,068
56	5,406	,144	,041
78	5,406	,144	,024
96	5,406	,144	,013
103	5,406	,144	,007
11	5,358	,147	,005
49	5,358	,147	,002
66	5,358	,147	,001
68	5,358	,147	,000
76	5,358	,147	,000
104	5,358	,147	,000
3	1,579	,664	1,000
9	1,579	,664	1,000
10	1,579	,664	1,000
14	1,579	,664	1,000
16	1,579	,664	1,000
18	1,579	,664	1,000
24	1,579	,664	1,000
25	1,579	,664	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
30	1,579	,664	1,000
32	1,579	,664	1,000
35	1,579	,664	1,000
38	1,579	,664	1,000
40	1,579	,664	1,000
43	1,579	,664	1,000
47	1,579	,664	1,000
50	1,579	,664	1,000
54	1,579	,664	1,000
57	1,579	,664	1,000
58	1,579	,664	1,000
75	1,579	,664	1,000
77	1,579	,664	1,000
82	1,579	,664	1,000
84	1,579	,664	1,000
86	1,579	,664	1,000
88	1,579	,664	,999
92	1,579	,664	,999
93	1,579	,664	,998
95	1,579	,664	,996
98	1,579	,664	,994
99	1,579	,664	,989
106	1,579	,664	,982
109	1,579	,664	,971
1	1,022	,796	1,000
2	1,022	,796	1,000
4	1,022	,796	1,000
5	1,022	,796	1,000
8	1,022	,796	1,000
13	1,022	,796	1,000
15	1,022	,796	1,000
17	1,022	,796	1,000
20	1,022	,796	1,000
21	1,022	,796	,999
22	1,022	,796	,998
23	1,022	,796	,997
26	1,022	,796	,994
27	1,022	,796	,989
28	1,022	,796	,981
36	1,022	,796	,968

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
41	1,022	,796	,949
42	1,022	,796	,921
46	1,022	,796	,883
48	1,022	,796	,832
51	1,022	,796	,769
53	1,022	,796	,693
55	1,022	,796	,607
59	1,022	,796	,515
60	1,022	,796	,421
61	1,022	,796	,330
65	1,022	,796	,247
67	1,022	,796	,176
70	1,022	,796	,119
71	1,022	,796	,076
72	1,022	,796	,045
74	1,022	,796	,025
79	1,022	,796	,013
80	1,022	,796	,006
83	1,022	,796	,003
85	1,022	,796	,001

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 9
Number of distinct parameters to be estimated: 9
Degrees of freedom (9 - 9): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = ,000
Degrees of freedom = 0
Probability level cannot be computed

Scalar Estimates (Group number 3 - Default model)**Maximum Likelihood Estimates****Regression Weights: (Group number 3 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x21 <--- x2	1,000				
x22 <--- x2	1,278	,184	6,939	***	
x23 <--- x2	1,361	,193	7,044	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 3 - Default model)

	Estimate
x21 <--- x2	,676
x22 <--- x2	,900
x23 <--- x2	,792

Intercepts: (Group number 3 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x21	4,555	,049	92,335	***	
x22	4,573	,047	96,508	***	
x23	4,473	,057	78,007	***	

Variances: (Group number 3 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x2	,121	,033	3,723	***	
e23	,144	,023	6,241	***	
e22	,046	,021	2,202	,028	
e21	,134	,029	4,592	***	

Modification Indices (Group number 3 - Default model)

Covariances: (Group number 3 - Default model)

	M.I.	Par Change

Variances: (Group number 3 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 3 - Default model)

	M.I.	Par Change

Means: (Group number 3 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Intercepts: (Group number 3 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
0	e 2		-,297	9999,000	139,996	0	9999,000
1	e 1		-,062	1,239	44,942	20	,629
2	e 0	1598,16		,609	14,044	4	,705
3	e 0	749,241		,655	9,254	1	,401
4	e 0	1532,764		,227	,435	1	1,091
5	e 0	1843,584		,057	,004	1	1,034
6	e 0	1871,826		,006	,000	1	1,010
7	e 0	1887,941		,000	,000	1	1,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	,000	0		
Saturated model	9	,000	0		
Independence model	6	131,519	3	,000	43,840

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	1,000		1,000		1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	128,519	94,645	169,812

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	,000	,000
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,207	1,179	,868	1,558

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	,627	,538	,721	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	18,000	18,686		
Saturated model	18,000	18,686		
Independence model	143,519	143,976		

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,165	,165	,165	,171

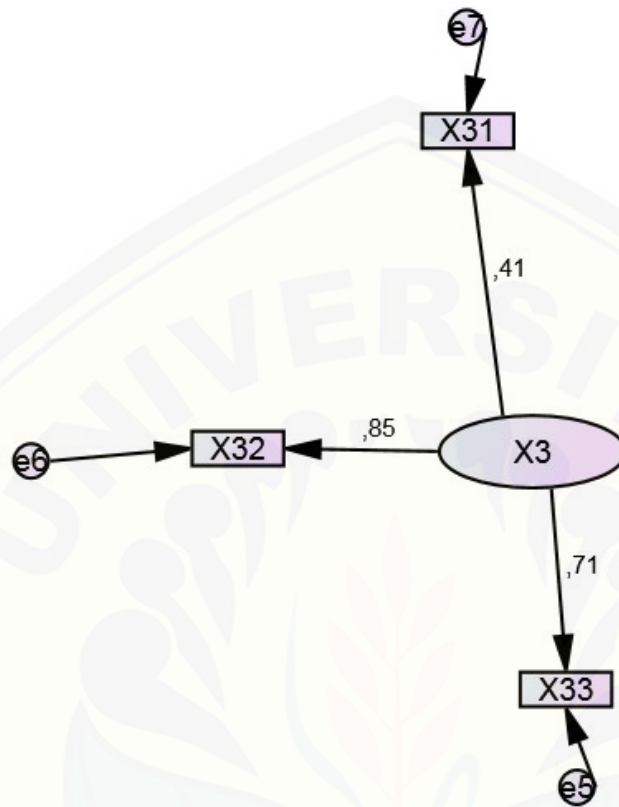
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Saturated model	,165	,165	,165	,171
Independence model	1,317	1,006	1,696	1,321

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model		
Independence model	7	10

Execution time summary

Minimization: ,000
 Miscellaneous: ,139
 Bootstrap: ,000
 Total: ,139

Lampiran 4c . Hasil Uji *Confirmatory Factor Analisis* Variabel X3

Uji Hipotesis :
Chi-square=,000
Probability=\p
CMIN/DF=\cmindf
GFI=1,000
AGFI=\agfi
TLI=\tli
CFI=\cfi
RMSEA=\rmsea

Analysis Summary**Date and Time**

Date: 01 Oktober 2017

Time: 22:44:08

Title

x3: 01 Oktober 2017 22:44

Notes for Group (Group number 1)

[The model is recursive.](#)

Sample size = 110

Variable Summary (Group number 1)**Your model contains the following variables (Group number 1)**

Observed, endogenous variables

X33

X32

X31

Unobserved, exogenous variables

X3

e5

e6

e7

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 7

Number of observed variables: 3

Number of unobserved variables: 4

Number of exogenous variables: 4

Number of endogenous variables: 3

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	4	0	0	0	0	4
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	2	0	4	0	0	6
Total	6	0	4	0	0	10

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X31	4,000	5,000	,332	1,420	-1,890	-4,046
X32	3,000	5,000	,127	,544	-1,494	-3,199
X33	3,000	5,000	-,416	-1,780	-,913	-1,954
Multivariate					-2,175	-2,082

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	9,361	,025	,937
17	8,354	,039	,933
34	8,354	,039	,810
7	6,434	,092	,993
14	6,434	,092	,978
15	6,283	,099	,966
23	6,283	,099	,926
24	6,283	,099	,860
29	6,283	,099	,768
31	6,283	,099	,654
20	5,833	,120	,782
50	5,833	,120	,681
81	5,833	,120	,568
88	5,833	,120	,451
92	5,833	,120	,340
106	5,833	,120	,244
110	5,833	,120	,166
10	4,577	,206	,888
11	4,577	,206	,834
47	4,577	,206	,765
54	4,577	,206	,684
84	4,577	,206	,595
85	4,577	,206	,501
86	4,577	,206	,408
93	4,577	,206	,321
95	4,577	,206	,244
37	3,549	,314	,954
42	3,549	,314	,930
45	3,549	,314	,896
51	3,549	,314	,852

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
61	3,549	,314	,798
62	3,549	,314	,734
67	3,549	,314	,662
73	3,549	,314	,584
101	3,549	,314	,502
102	3,549	,314	,421
4	3,286	,350	,649
12	3,286	,350	,572
25	3,286	,350	,492
33	3,286	,350	,413
44	3,286	,350	,338
46	3,286	,350	,269
71	3,286	,350	,208
74	3,286	,350	,156
76	3,286	,350	,114
78	3,286	,350	,081
79	3,286	,350	,055
90	3,286	,350	,037
94	3,286	,350	,024
96	3,286	,350	,015
97	3,286	,350	,009
100	3,286	,350	,005
1	2,037	,565	,967
2	2,037	,565	,951
6	2,037	,565	,928
8	2,037	,565	,898
9	2,037	,565	,860
32	2,037	,565	,813
36	2,037	,565	,757
40	2,037	,565	,694
41	2,037	,565	,624
48	2,037	,565	,549
49	2,037	,565	,473
53	2,037	,565	,397
59	2,037	,565	,325
60	2,037	,565	,259
65	2,037	,565	,200
66	2,037	,565	,150
68	2,037	,565	,109
70	2,037	,565	,077

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
83	2,037	,565	,053
87	2,037	,565	,035
89	2,037	,565	,022
91	2,037	,565	,014
104	2,037	,565	,008
107	2,037	,565	,005
3	1,196	,754	,921
5	1,196	,754	,884
13	1,196	,754	,837
16	1,196	,754	,779
18	1,196	,754	,710
19	1,196	,754	,631
21	1,196	,754	,546
22	1,196	,754	,458
26	1,196	,754	,371
27	1,196	,754	,290
28	1,196	,754	,217
30	1,196	,754	,156
35	1,196	,754	,107
39	1,196	,754	,070
43	1,196	,754	,043
52	1,196	,754	,025
55	1,196	,754	,014
56	1,196	,754	,007
57	1,196	,754	,004
58	1,196	,754	,002
63	1,196	,754	,001
64	1,196	,754	,000
69	1,196	,754	,000
72	1,196	,754	,000

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	X31	X32	X33
X31	,243		
X32	,089	,261	
X33	,080	,171	,304

Condition number = 4,694

Eigenvalues
 ,509 ,192 ,108
 Determinant of sample covariance matrix = ,011

Sample Correlations (Group number 1)

	X31	X32	X33
X31	1,000		
X32	,352	1,000	
X33	,295	,607	1,000

Condition number = 4,761

Eigenvalues
 1,853 ,758 ,389

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 6
 Number of distinct parameters to be estimated: 6
 Degrees of freedom (6 - 6): 0

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = ,000
 Degrees of freedom = 0
 Probability level cannot be computed

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X33 <--- X3	1,000				
X32 <--- X3	1,105	,297	3,724	***	
X31 <--- X3	,518	,141	3,686	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X33 <--- X3	,714
X32 <--- X3	,851
X31 <--- X3	,414

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3	,155	,053	2,926	,003	
e5	,149	,044	3,401	***	
e6	,072	,049	1,489	,136	
e7	,202	,029	6,894	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	X31	X32	X33
X3	,082	,487	,214

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X3
X31	,518
X32	1,105
X33	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X3
X31	,414
X32	,851
X33	,714

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X3
X31	,518
X32	1,105
X33	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X3

	X3
X31	,414
X32	,851
X33	,714

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X3
X31	,000
X32	,000
X33	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X3
X31	,000
X32	,000
X33	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	2		-,160	9999,000	77,333	0	9999,000

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
1	e	0	15,658	,947	15,323	20	,800
2	e	1	-,280	,538	12,574	2	,000
3	e	0	69,472	,607	,380	7	,566
4	e	0	44,828	,074	,006	1	1,055
5	e	0	45,733	,015	,000	1	1,006
6	e	0	45,720	,000	,000	1	1,000

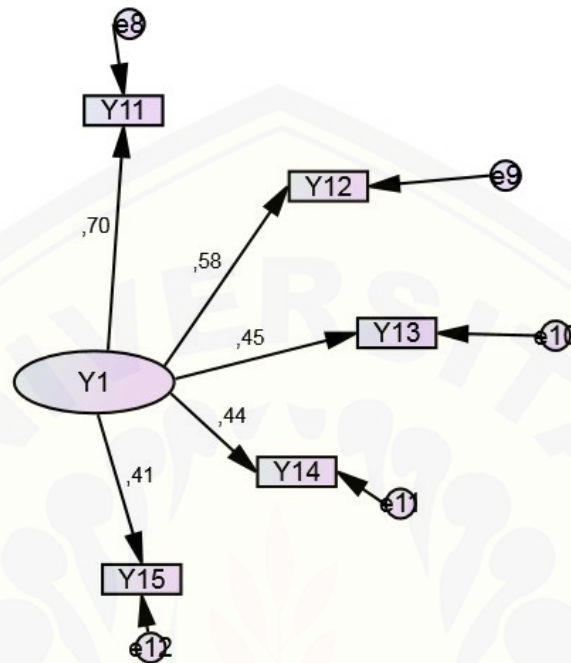
CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	6	,000	0		
Saturated model	6	,000	0		
Independence model	3	65,853	3	,000	21,951

Execution time summary

Minimization: ,000
 Miscellaneous: ,109
 Bootstrap: ,000
 Total: ,109

Lampiran 4d . Hasil Uji *Confirmatory Factor Analisis* Variabel



Uji Hipotesis :
 Chi-square=40,480
 Probability=.000
 CMIN/DF=8,096
 GFI=.885
 AGFI=.655
 TLI=.218
 CFI=.609
 RMSEA=.255

Analysis Summary

Date and Time

Date: 29 Oktober 2017
 Time: 22:52:06

Title

y1: 29 Oktober 2017 22:52

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.
 Sample size = 110

Variable Summary (Group number 1)**Your model contains the following variables (Group number 1)**

Observed, endogenous variables

Y11

Y12

Y13

Y14

Y15

Unobserved, exogenous variables

Y1

e8

e9

e10

e11

e12

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 11

Number of observed variables: 5

Number of unobserved variables: 6

Number of exogenous variables: 6

Number of endogenous variables: 5

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	6	0	0	0	0	6
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	4	0	6	0	0	10
Total	10	0	6	0	0	16

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y15	3,000	5,000	-,128	-,547	-,608	-1,301
Y14	1,000	5,000	-,778	-3,331	1,030	2,206

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y13	3,000	5,000	-,321	-1,374	-,759	-1,625
Y12	2,000	5,000	-,414	-1,771	,886	1,896
Y11	3,000	5,000	-,079	-,337	-,587	-1,256
Multivariate					7,795	4,886

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	25,399	,000	,013
88	22,427	,000	,001
95	14,074	,015	,233
21	13,362	,020	,184
87	12,386	,030	,233
16	12,380	,030	,113
5	11,646	,040	,152
72	10,906	,053	,233
28	10,400	,065	,282
64	10,180	,070	,245
32	9,946	,077	,224
75	9,946	,077	,138
62	9,164	,103	,340
67	9,164	,103	,237
69	8,858	,115	,280
45	8,790	,118	,220
9	8,446	,133	,295
26	7,923	,161	,505
34	7,923	,161	,403
3	7,758	,170	,410
27	7,596	,180	,421
42	7,591	,180	,331
10	7,494	,186	,306
31	7,494	,186	,228
44	7,388	,193	,215
94	7,374	,194	,160
38	7,062	,216	,259
37	6,834	,233	,333
68	6,610	,251	,419
40	6,415	,268	,491
11	6,264	,281	,532
52	6,264	,281	,447
59	5,999	,306	,592

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
91	5,999	,306	,510
51	5,858	,320	,554
63	5,858	,320	,473
61	5,713	,335	,525
102	5,713	,335	,445
77	5,635	,343	,437
7	5,518	,356	,469
81	5,518	,356	,391
110	5,518	,356	,318
6	5,180	,394	,565
12	5,180	,394	,487
82	5,180	,394	,410
98	5,180	,394	,337
46	4,478	,483	,897
29	4,177	,524	,974
33	4,177	,524	,960
43	4,177	,524	,940
47	4,177	,524	,914
107	4,177	,524	,880
39	4,032	,545	,922
53	4,026	,546	,894
65	4,026	,546	,855
73	4,026	,546	,807
14	3,802	,578	,915
35	3,802	,578	,881
109	3,802	,578	,838
15	3,722	,590	,853
36	3,722	,590	,804
41	3,722	,590	,746
83	3,722	,590	,681
1	3,683	,596	,657
2	3,683	,596	,583
8	3,683	,596	,507
13	3,683	,596	,429
48	3,683	,596	,355
89	3,683	,596	,285
90	3,683	,596	,222
101	3,683	,596	,168
78	3,670	,598	,132
96	3,670	,598	,094

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
60	3,641	,602	,078
70	3,641	,602	,052
17	3,425	,635	,130
66	3,425	,635	,092
79	3,404	,638	,071
50	3,251	,661	,122
56	3,251	,661	,085
71	3,251	,661	,057
76	3,251	,661	,037
93	2,258	,812	,949
4	,708	,983	1,000
18	,708	,983	1,000
19	,708	,983	1,000
20	,708	,983	1,000
22	,708	,983	1,000
23	,708	,983	1,000
24	,708	,983	1,000
25	,708	,983	1,000
30	,708	,983	1,000
49	,708	,983	1,000
54	,708	,983	1,000
55	,708	,983	1,000
57	,708	,983	1,000
58	,708	,983	1,000
74	,708	,983	1,000
80	,708	,983	1,000
84	,708	,983	1,000

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 15
 Number of distinct parameters to be estimated: 10
 Degrees of freedom (15 - 10): 5

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 40,480
 Degrees of freedom = 5
 Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y11 <--- Y1	1,000				
Y12 <--- Y1	,869	,218	3,987	***	
Y13 <--- Y1	,662	,285	2,318	,020	
Y14 <--- Y1	,869	,346	2,514	,012	
Y15 <--- Y1	,662	,241	2,746	,006	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y11 <--- Y1	,696
Y12 <--- Y1	,583
Y13 <--- Y1	,452
Y14 <--- Y1	,436
Y15 <--- Y1	,407

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	,155	,060	2,570	,010	
e8	,164	,052	3,139	,002	
e9	,227	,046	4,951	***	
e10	,263	,048	5,494	***	
e11	,497	,084	5,915	***	
e12	,341	,054	6,327	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
--	----

	Y1
Y15	,662
Y14	,869
Y13	,662
Y12	,869
Y11	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
Y15	,407
Y14	,436
Y13	,452
Y12	,583
Y11	,696

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
Y15	,662
Y14	,869
Y13	,662
Y12	,869
Y11	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
Y15	,407
Y14	,436
Y13	,452
Y12	,583
Y11	,696

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
Y15	,000
Y14	,000
Y13	,000
Y12	,000
Y11	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Y1
Y15	,000
Y14	,000
Y13	,000
Y12	,000
Y11	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e11 <--> e12	5,440	,098
e10 <--> e11	5,180	,085
e9 <--> e12	11,561	-,102
e9 <--> e11	5,548	-,085
e8 <--> e10	9,274	-,074

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
Y15 <--- Y14	4,097	,149
Y15 <--- Y12	6,471	-,251
Y14 <--- Y15	4,273	,227
Y12 <--- Y15	9,151	-,236
Y12 <--- Y14	4,222	-,131
Y11 <--- Y13	7,030	-,214

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTRIES	Ratio
0	2		-,140	9999,000	107,872	0	9999,000
1	0	48,465		1,009	50,050	20	,681
2	0	22,429		,597	42,453	3	,000
3	0	36,081		,296	41,175	1	,531
4	0	26,123		,146	40,526	1	1,127
5	0	27,429		,044	40,481	1	1,047
6	0	27,830		,007	40,480	1	1,005
7	0	27,840		,000	40,480	1	1,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	10	40,480	5	,000	8,096
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	100,788	10	,000	10,079

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,044	,885	,655	,295
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,097	,732	,599	,488

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,598	,197	,630	,218	,609
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,500	,299	,305
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	35,480	18,813	59,619
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	90,788	62,241	126,799

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,371	,326	,173	,547
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,925	,833	,571	1,163

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,255	,186	,331	,000
Independence model	,289	,239	,341	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	60,480	61,645	87,485	97,485
Saturated model	30,000	31,748	70,507	85,507
Independence model	110,788	111,371	124,291	129,291

ECVI

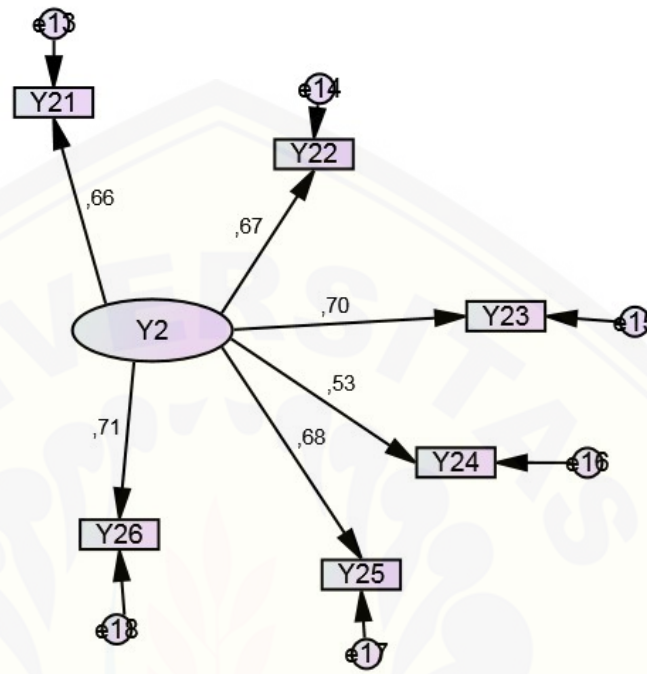
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,555	,402	,776	,566
Saturated model	,275	,275	,275	,291
Independence model	1,016	,755	1,347	1,022

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	30	41
Independence model	20	26

Execution time summary

Minimization: ,000
 Miscellaneous: ,125
 Bootstrap: ,000
 Total: ,125

Lampiran 4e.***Confirmatory Factor Analysis Y***

Uji Hipotesis :
Chi-square=39,910
Probability=.000
CMIN/DF=4,434
GFI=.901
AGFI=.768
TLI=.759
CFI=.856
RMSEA=.178

Date and Time

Date: 01 Oktober 2017

Time: 23:09:03

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 110

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

Y21

Y22

Y23

Y24

Y25

Y26

Unobserved, exogenous variables

Y2

e13

e14

e15

e16

e17

e18

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 13

Number of observed variables: 6

Number of unobserved variables: 7

Number of exogenous variables: 7

Number of endogenous variables: 6

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	7	0	0	0	0	7
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	0	7	0	0	12
Total	12	0	7	0	0	19

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y26	4,000	5,000	,370	1,583	-1,863	-3,989
Y25	4,000	5,000	,000	,000	-2,000	-4,282
Y24	4,000	5,000	,183	,782	-1,967	-4,210
Y23	3,000	5,000	-,052	-,224	-1,529	-3,272
Y22	4,000	5,000	-,109	-,468	-1,988	-4,256
Y21	4,000	5,000	,332	1,420	-1,890	-4,046
Multivariate					2,186	1,170

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
20	16,079	,013	,772
10	15,880	,014	,472
24	15,263	,018	,327
40	12,461	,052	,834
18	11,649	,070	,892
17	11,545	,073	,821
74	11,462	,075	,728
107	11,186	,083	,699
5	10,756	,096	,742
41	10,562	,103	,706
68	10,312	,112	,700
79	10,165	,118	,656
91	10,165	,118	,540
34	10,083	,121	,466
44	9,755	,135	,530
14	9,735	,136	,431
31	9,612	,142	,393
12	9,584	,143	,310
98	9,584	,143	,224
101	9,325	,156	,264
37	9,283	,158	,207
11	9,259	,160	,152
38	9,259	,160	,101
80	9,259	,160	,065
48	9,204	,162	,048
70	9,021	,172	,054
84	9,021	,172	,033
78	8,832	,183	,039
59	8,178	,225	,197
60	8,178	,225	,142
61	8,178	,225	,098
90	8,136	,228	,076
100	8,136	,228	,050
16	7,998	,238	,054
87	7,998	,238	,035
3	7,893	,246	,034
4	7,893	,246	,021
9	7,893	,246	,012
33	7,893	,246	,007

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
77	7,893	,246	,004
21	7,874	,248	,002
71	7,874	,248	,001
73	7,866	,248	,001
57	7,395	,286	,007
6	7,352	,290	,005
32	7,352	,290	,003
43	7,352	,290	,001
15	6,940	,326	,010
52	6,940	,326	,006
53	6,940	,326	,003
66	6,940	,326	,002
96	6,940	,326	,001
69	6,648	,355	,004
46	6,523	,367	,005
72	6,523	,367	,003
76	6,523	,367	,002
97	6,523	,367	,001
1	6,193	,402	,005
83	6,193	,402	,003
7	6,149	,407	,002
23	6,149	,407	,001
13	5,646	,464	,023
39	5,646	,464	,014
49	5,646	,464	,009
55	5,646	,464	,005
62	5,646	,464	,003
2	2,339	,886	1,000
8	2,339	,886	1,000
25	2,339	,886	1,000
26	2,339	,886	1,000
27	2,339	,886	1,000
28	2,339	,886	1,000
29	2,339	,886	1,000
36	2,339	,886	1,000
54	2,339	,886	1,000
56	2,339	,886	1,000
64	2,339	,886	1,000
65	2,339	,886	1,000
75	2,339	,886	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
82	2,339	,886	1,000
86	2,339	,886	1,000
89	2,339	,886	1,000
103	2,339	,886	1,000
104	2,339	,886	1,000
105	2,339	,886	1,000
106	2,339	,886	,999
108	2,339	,886	,999
109	2,339	,886	,997
19	1,844	,933	1,000
22	1,844	,933	1,000
30	1,844	,933	1,000
35	1,844	,933	1,000
42	1,844	,933	1,000
45	1,844	,933	,999
47	1,844	,933	,997
50	1,844	,933	,994
51	1,844	,933	,985
58	1,844	,933	,969
63	1,844	,933	,938
67	1,844	,933	,885

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	Y26	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21
Y26	,242					
Y25	,150	,250				
Y24	,087	,082	,248			
Y23	,101	,114	,144	,267		
Y22	,112	,091	,060	,146	,249	
Y21	,120	,109	,074	,106	,125	,243

Condition number = 11,326

Eigenvalues

,794 ,218 ,186 ,129 ,102 ,070

Determinant of sample covariance matrix = ,000

Sample Correlations (Group number 1)

	Y26	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21
Y26	1,000					
Y25	,610	1,000				
Y24	,354	,329	1,000			
Y23	,399	,440	,559	1,000		
Y22	,455	,364	,243	,568	1,000	
Y21	,494	,442	,299	,416	,507	1,000

Condition number = 11,508

Eigenvalues

3,173 ,870 ,746 ,524 ,411 ,276

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 21
 Number of distinct parameters to be estimated: 12
 Degrees of freedom (21 - 12): 9

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 39,910
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = ,000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y21 <--- Y2	1,000				
Y22 <--- Y2	1,018	,178	5,724	***	
Y23 <--- Y2	1,116	,187	5,979	***	
Y24 <--- Y2	,808	,171	4,724	***	
Y25 <--- Y2	1,039	,179	5,805	***	
Y26 <--- Y2	1,075	,178	6,032	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y21 <--- Y2	,661
Y22 <--- Y2	,665
Y23 <--- Y2	,704
Y24 <--- Y2	,529
Y25 <--- Y2	,678
Y26 <--- Y2	,713

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y2	,106	,030	3,565	***	
e13	,137	,022	6,172	***	
e14	,139	,023	6,144	***	
e15	,134	,023	5,842	***	
e16	,179	,026	6,782	***	
e17	,135	,022	6,058	***	
e18	,119	,021	5,764	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)**Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)**

	Y26	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21
Y2	,165	,140	,083	,151	,134	,133

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	1,075
Y25	1,039
Y24	,808
Y23	1,116
Y22	1,018
Y21	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	,713
Y25	,678
Y24	,529
Y23	,704
Y22	,665
Y21	,661

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	1,075
Y25	1,039
Y24	,808
Y23	1,116
Y22	1,018
Y21	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	,713
Y25	,678
Y24	,529
Y23	,704
Y22	,665
Y21	,661

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	,000
Y25	,000
Y24	,000
Y23	,000
Y22	,000
Y21	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Y2
Y26	,000
Y25	,000
Y24	,000
Y23	,000
Y22	,000
Y21	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e17 <--> e18	9,080	,043
e15 <--> e18	6,637	-,037
e15 <--> e16	13,256	,061
e14 <--> e15	5,149	,035

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
Y26 <--- Y25	4,351	,152
Y24 <--- Y23	5,630	,192
Y23 <--- Y24	9,037	,233

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 2		-,493	9999,000	223,958	0	9999,000
1	e 1		-,059	1,858	85,024	20	,343

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
2	e 0	15,746		,854	47,064	5	,713
3	e 0	15,737		,452	41,788	1	,850
4	e 0	21,425		,155	39,931	1	1,065
5	e 0	23,510		,023	39,910	1	1,012
6	e 0	22,554		,001	39,910	1	1,001
7	e 0	22,554		,000	39,910	1	1,000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	39,910	9	,000	4,434
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	229,104	15	,000	15,274

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,018	,901	,768	,386
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,094	,504	,306	,360

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,826	,710	,860	,759	,856

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,600	,495	,513
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	30,910	14,975	54,384
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	214,104	168,799	266,854

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,366	,284	,137	,499
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,102	1,964	1,549	2,448

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,178	,124	,235	,000
Independence model	,362	,321	,404	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	63,910	65,557	96,316	108,316
Saturated model	42,000	44,882	98,710	119,710
Independence model	241,104	241,928	257,307	263,307

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
-------	------	-------	-------	-------

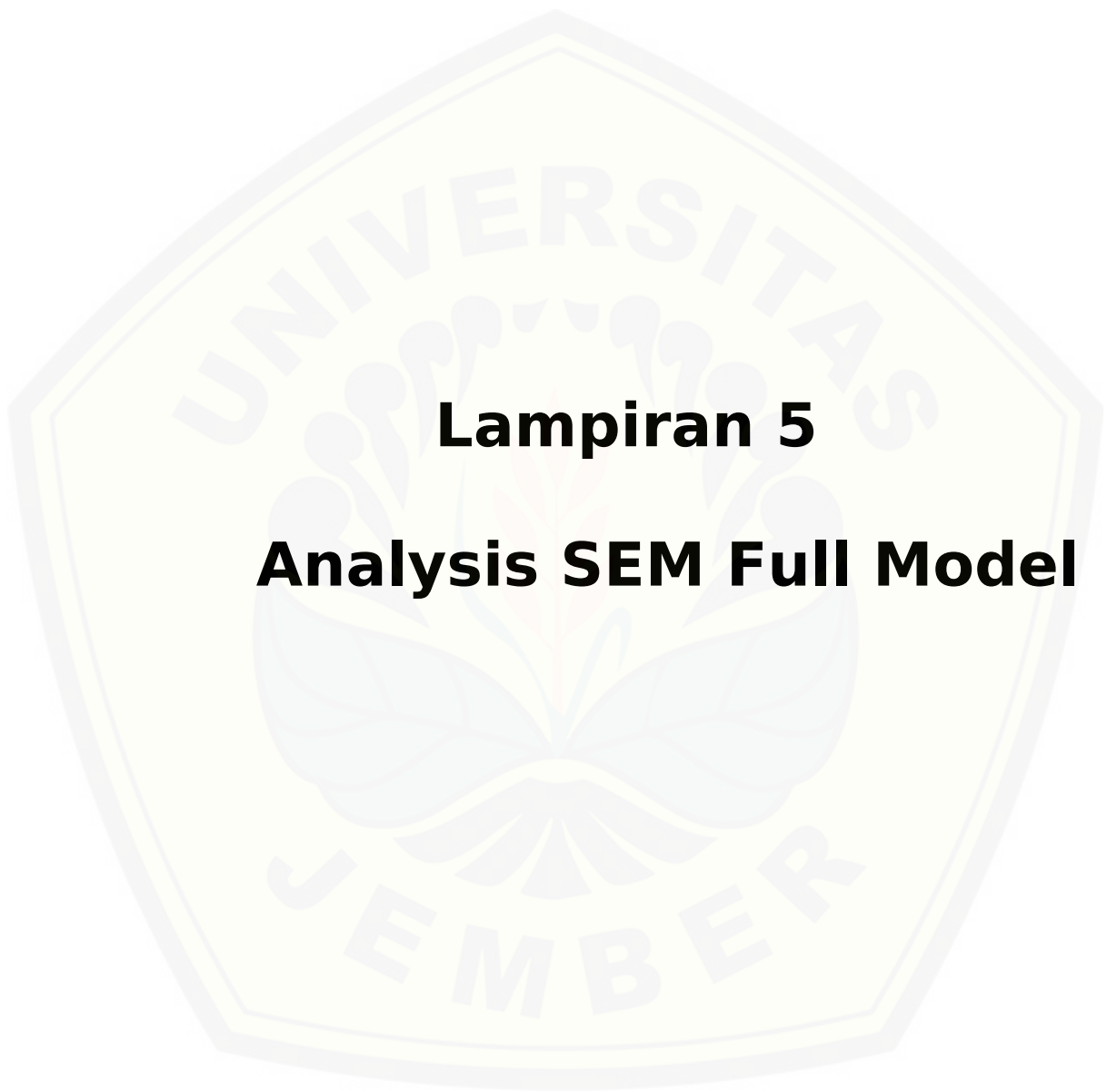
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,586	,440	,802	,601
Saturated model	,385	,385	,385	,412
Independence model	2,212	1,796	2,696	2,220

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	47	60
Independence model	12	15

Execution time summary

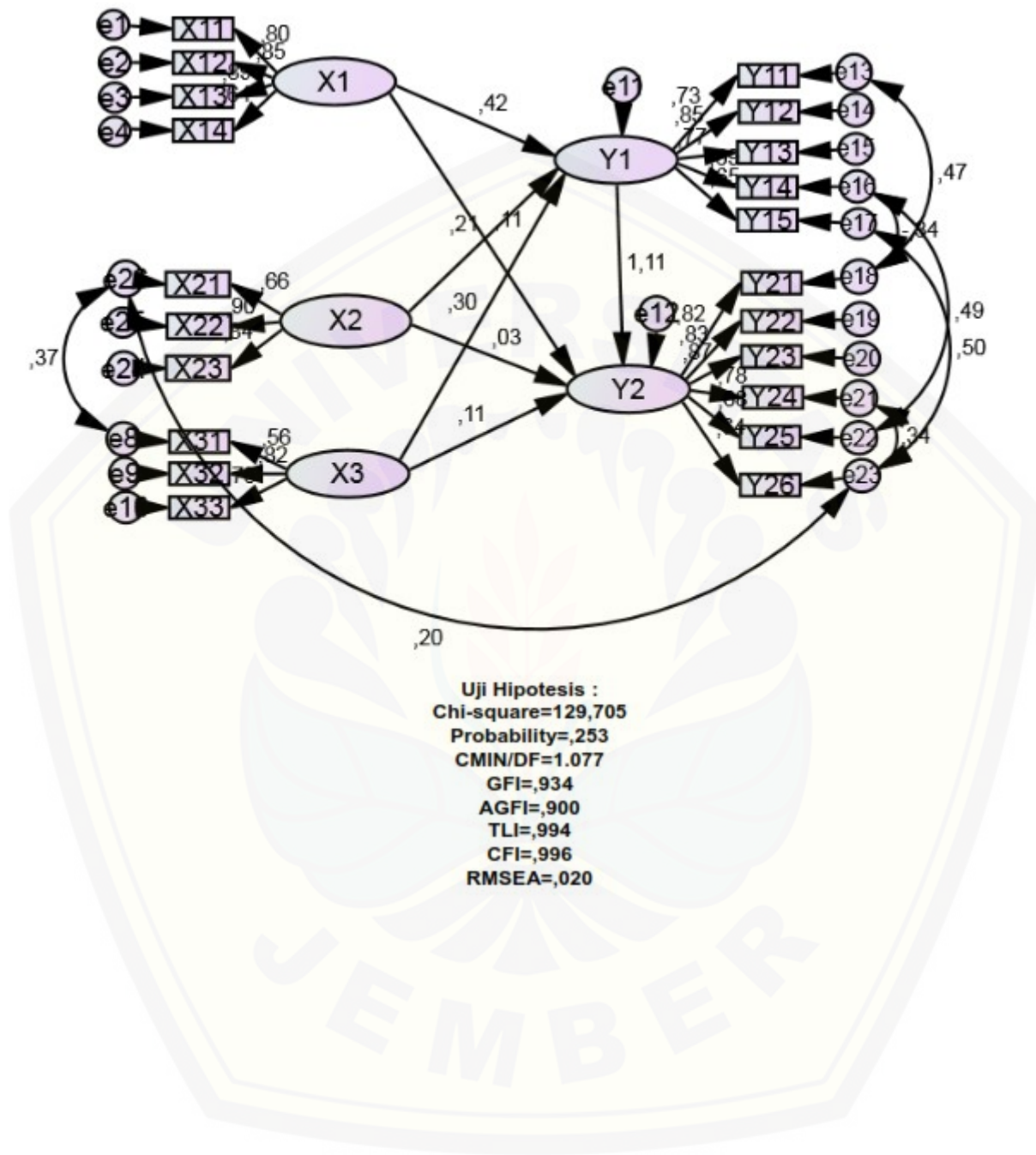
Minimization: ,000
Miscellaneous: ,124
Bootstrap: ,000
Total: ,124



Lampiran 5
Analysis SEM Full Model

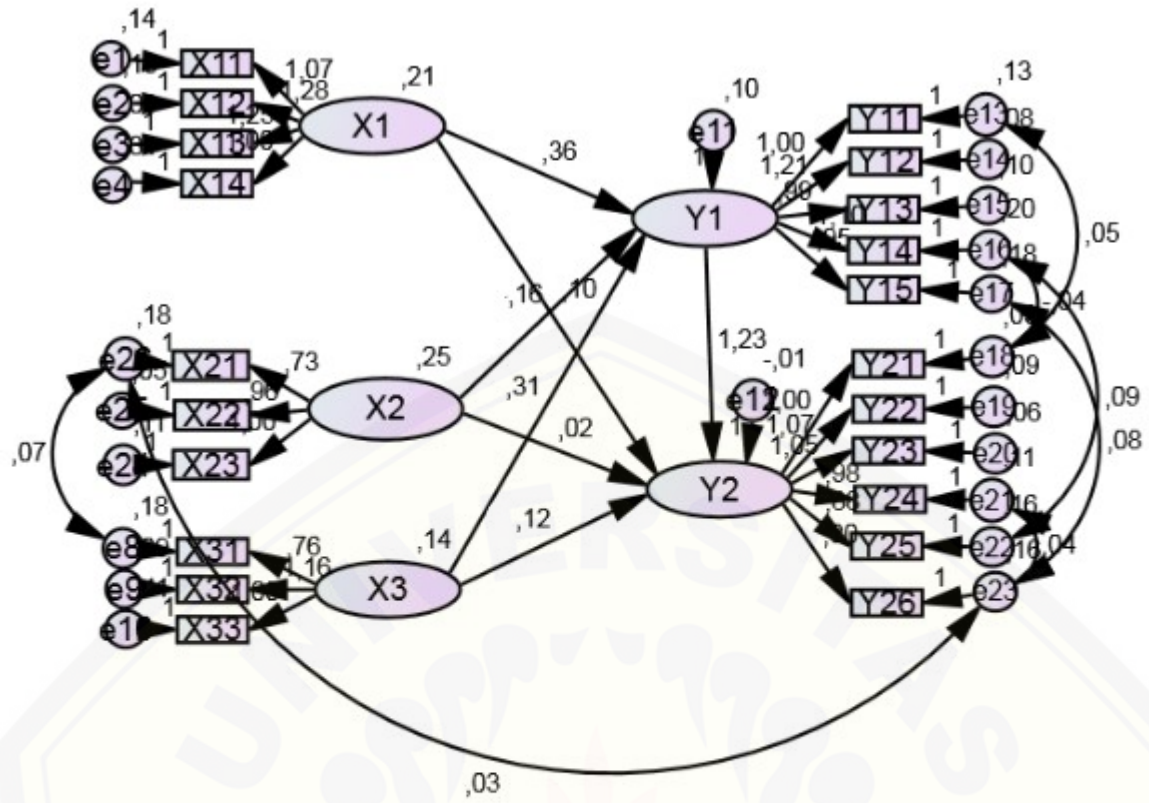
Lampiran 5. Analisis SEM Full Model

Standardized model



Uji Hipotesis :
 Chi-square=129,705
 Probability=,253
 CMIN/DF=1.077
 GFI=,934
 AGFI=,900
 TLI=,994
 CFI=,996
 RMSEA=,020

Unstandardized model



Uji Hipotesis :
 Chi-square=129,705
 Probability=.253
 CMIN/DF=1.077
 GFI=.934
 AGFI=.900
 TLI=.994
 CFI=.996
 RMSEA=.020

Analysis Summary

Date and Time

Date: 01 Oktober 2017

Time: 2:24:05

Title

baru: 01 Oktober 2017 2:24

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 110

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

X14

X13

X12

X11

X33

X32

X31

Y11

Y12

Y13

Y14

Y15

Y21

Y22

Y23

Y24

Y25

Y26

X23

X22

X21

Unobserved, endogenous variables

Y1

Y2

Unobserved, exogenous variables

X1

X3

e1

e2

e3
e4
e8
e9
e10
e11
e12
e13
e14
e15
e16
e17
e18
e19
e20
e21
e22
e23
X2
e24
e25
e26

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	28	0	0	0	0	28
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	23	0	26	0	0	49
Total	51	0	26	0	0	77

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X21	3,000	5,000	-,672	-2,877	-,645	-1,382
X22	3,000	5,000	-,619	-2,649	-,865	-1,852
X23	3,000	5,000	-,722	-3,093	-,455	-,974
Y26	3,000	5,000	-,781	-3,344	-,616	-1,318
Y25	3,000	5,000	-,831	-3,556	-,396	-,847
Y24	3,000	5,000	-,739	-3,165	-,686	-1,468
Y23	3,000	5,000	-,575	-2,462	-1,184	-2,534
Y22	3,000	5,000	-,790	-3,382	-,466	-,997
Y21	3,000	5,000	-,496	-2,123	-1,278	-2,736
Y15	3,000	5,000	-,704	-3,015	-,522	-1,117
Y14	3,000	5,000	-,722	-3,093	-,455	-,974

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y13	4,000	5,000	-,219	-,940	-1,952	-4,179
Y12	3,000	5,000	-,672	-2,877	-,645	-1,382
Y11	3,000	5,000	-,503	-2,155	-1,003	-2,146
X31	3,000	5,000	-,160	-,686	-1,511	-3,235
X32	3,000	5,000	-,196	-,841	-1,499	-3,209
X33	4,000	5,000	-,370	-1,583	-1,863	-3,989
X11	3,000	5,000	-,413	-1,769	-,665	-1,424
X12	3,000	5,000	-,213	-,911	-,907	-1,942
X13	3,000	5,000	-,305	-1,307	-,705	-1,508
X14	3,000	5,000	-,041	-,174	-1,067	-2,285
Multivariate					147,370	24,865

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	60,861	,000	,001
80	56,602	,000	,000
51	55,011	,000	,000
68	51,636	,000	,000
81	50,019	,000	,000
82	49,052	,000	,000
33	44,097	,002	,000
7	42,978	,003	,000
94	41,917	,004	,000
40	41,145	,005	,000
73	38,017	,013	,000
98	37,203	,016	,000
69	36,200	,021	,000
70	36,188	,021	,000
23	36,148	,021	,000
67	35,640	,024	,000
78	34,946	,029	,000
50	34,629	,031	,000
96	34,592	,031	,000
86	33,439	,042	,000
107	32,774	,049	,000
95	32,691	,050	,000
79	31,602	,064	,000
59	30,658	,080	,000
41	30,552	,081	,000
85	29,626	,100	,000
45	29,371	,105	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
12	28,036	,139	,001
91	27,857	,144	,001
56	27,695	,149	,001
75	27,617	,151	,000
43	27,415	,158	,000
34	26,128	,202	,009
14	25,990	,207	,008
3	25,755	,216	,008
90	25,686	,219	,006
76	25,585	,223	,004
42	25,529	,225	,003
52	24,554	,267	,027
58	24,173	,285	,044
60	24,115	,288	,033
48	24,086	,289	,022
84	23,894	,298	,024
63	23,269	,330	,073
49	22,907	,349	,111
20	22,501	,371	,178
15	22,103	,394	,265
110	22,002	,399	,243
64	21,713	,416	,298
88	21,460	,431	,344
18	21,449	,432	,281
53	21,066	,455	,389
106	20,971	,461	,363
35	20,956	,462	,301
72	20,782	,472	,313
74	20,555	,486	,352
11	20,095	,515	,514
77	19,765	,536	,612
87	19,594	,547	,627
21	19,552	,550	,575
109	19,239	,570	,664
9	18,244	,633	,946
83	17,681	,669	,987
10	16,620	,734	1,000
93	16,380	,748	1,000
1	15,850	,778	1,000
62	15,384	,803	1,000
102	15,384	,803	1,000
38	14,039	,868	1,000
39	14,039	,868	1,000
37	13,301	,898	1,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
105	13,139	,904	1,000
61	12,953	,910	1,000
101	12,953	,910	1,000
92	12,929	,911	1,000
13	12,729	,918	1,000
104	12,097	,937	1,000
89	11,970	,940	1,000
46	11,830	,944	1,000
47	11,830	,944	1,000
22	11,776	,945	1,000
108	11,776	,945	1,000
36	11,458	,953	1,000
6	11,341	,956	1,000
2	9,960	,979	1,000
66	9,788	,982	1,000
71	9,694	,983	1,000
100	9,694	,983	1,000
103	9,610	,984	1,000
54	9,421	,985	1,000
55	8,419	,993	1,000
8	7,118	,998	1,000
19	5,003	1,000	1,000
57	5,003	1,000	1,000
99	5,003	1,000	1,000
44	4,252	1,000	1,000
4	2,831	1,000	1,000
5	2,831	1,000	1,000
16	2,831	1,000	1,000
17	2,831	1,000	1,000

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	X21	X22	X23	Y26	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21	Y15	Y14	Y13	Y12	Y11	X31	X32
X21	,302															
X22	,183	,282														
X23	,206	,243	,377													
Y26	-,009	,007	,007	,276												
Y25	,037	-,001	-,002	,151	,298											
Y24	,014	,012	,039	,191	,183	,278										
Y23	,041	,040	,048	,164	,165	,187	,260									
Y22	,069	,014	,038	,138	,149	,171	,189	,299								
Y21	,051	,023	,038	,138	,158	,162	,189	,208	,263							
Y15	,031	-,006	,014	,220	,193	,170	,161	,171	,180	,322						
Y14	,024	,006	,013	,153	,252	,202	,184	,184	,147	,160	,377					
Y13	,043	,033	,047	,140	,141	,181	,200	,146	,155	,144	,201	,247				
Y12	,066	,056	,088	,155	,164	,196	,214	,242	,197	,167	,188	,161	,302			
Y11	,062	,025	,046	,115	,142	,129	,165	,211	,220	,172	,165	,157	,171	,285		
X31	,141	,078	,122	,060	,069	,046	,083	,101	,101	,068	,086	,082	,087	,137	,268	
X32	,118	,127	,127	,045	,055	,068	,059	,077	,068	,027	,082	,059	,109	,095	,127	,268
X33	,087	,067	,084	,018	,002	,051	,042	,043	,062	,025	,021	,063	,060	,074	,119	,159
X11	,202	,140	,174	,055	,098	,049	,076	,101	,119	,090	,092	,080	,093	,169	,158	,127
X12	,188	,149	,191	,089	,128	,081	,109	,111	,130	,109	,154	,105	,161	,135	,188	,177
X13	,165	,142	,157	,078	,083	,062	,090	,085	,122	,097	,103	,108	,093	,150	,143	,132
X14	,149	,094	,178	,084	,093	,075	,093	,148	,093	,113	,142	,076	,158	,104	,141	,123

Condition number = 111,925

Eigenvalues

2,749 1,216 ,439 ,348 ,300 ,277 ,234 ,191 ,156 ,135 ,119 ,102 ,094 ,076 ,067 ,056 ,051 ,037 ,030 ,026 ,025

Determinant of sample covariance matrix = ,154

Sample Correlations (Group number 1)

	X21	X22	X23	Y26	Y25	Y24	Y23	Y22	Y21	Y15	Y14	Y13	Y12	Y11	X31
X21	1,000														
X22	,628	1,000													
X23	,610	,744	1,000												
Y26	-,031	,026	,023	1,000											
Y25	,124	-,002	-,007	,526	1,000										
Y24	,048	,044	,120	,689	,637	1,000									
Y23	,147	,146	,153	,611	,594	,696	1,000								
Y22	,231	,047	,114	,480	,498	,592	,677	1,000							
Y21	,182	,083	,122	,513	,564	,598	,722	,743	1,000						
Y15	,098	-,021	,041	,738	,624	,569	,557	,550	,618	1,000					
Y14	,071	,019	,034	,473	,753	,626	,589	,548	,469	,459	1,000				
Y13	,157	,125	,154	,536	,520	,692	,788	,537	,609	,510	,661	1,000			
Y12	,219	,192	,260	,535	,548	,675	,763	,805	,698	,535	,556	,590	1,000		
Y11	,211	,088	,142	,408	,489	,456	,606	,722	,804	,567	,503	,592	,583	1,000	
X31	,496	,283	,385	,220	,244	,169	,313	,355	,379	,233	,271	,320	,305	,494	1,000
X32	,415	,463	,401	,167	,193	,250	,224	,273	,257	,093	,257	,230	,383	,345	,475
X33	,321	,256	,279	,070	,006	,196	,167	,161	,244	,089	,068	,259	,220	,282	,467
X11	,597	,431	,461	,169	,291	,151	,243	,300	,378	,259	,244	,263	,274	,514	,497
X12	,497	,407	,450	,246	,341	,224	,309	,295	,367	,279	,364	,307	,425	,367	,526
X13	,468	,417	,399	,232	,237	,184	,274	,243	,370	,267	,261	,339	,262	,436	,431
X14	,376	,245	,403	,221	,237	,197	,254	,376	,253	,277	,321	,212	,399	,270	,379

Condition number = 101,822

Eigenvalues

8,625 3,722 1,288 1,122 ,919 ,796 ,750 ,620 ,554 ,414 ,364 ,331 ,307 ,230 ,211 ,196 ,150 ,126 ,104 ,088 ,085

Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	e12
	-,025

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <--- X1	,355	,094	3,762	***	
Y1 <--- X3	,315	,112	2,819	,005	
Y1 <--- X2	,156	,074	2,111	,035	
Y2 <--- Y1	1,228	,112	11,005	***	
Y2 <--- X1	,097	,047	2,057	,040	
Y2 <--- X3	,121	,057	2,111	,035	
Y2 <--- X2	,021	,036	,577	,564	
X14 <--- X1	1,000				
X13 <--- X1	1,246	,171	7,287	***	
X12 <--- X1	1,284	,180	7,127	***	
X11 <--- X1	1,069	,157	6,814	***	
X33 <--- X3	1,000				
X32 <--- X3	1,157	,197	5,885	***	
X31 <--- X3	,763	,144	5,297	***	
Y11 <--- Y1	1,000				
Y12 <--- Y1	1,211	,134	9,057	***	
Y13 <--- Y1	,989	,122	8,129	***	
Y14 <--- Y1	1,104	,151	7,295	***	
Y15 <--- Y1	,948	,138	6,868	***	
Y21 <--- Y2	1,000				
Y22 <--- Y2	1,069	,102	10,454	***	
Y23 <--- Y2	1,048	,093	11,317	***	
Y24 <--- Y2	,978	,101	9,670	***	
Y25 <--- Y2	,879	,110	8,018	***	
Y26 <--- Y2	,796	,106	7,524	***	
X23 <--- X2	1,000				
X22 <--- X2	,958	,106	9,039	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X21 <--- X2	,733	,096	7,650	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <--- X1	,425
Y1 <--- X3	,303
Y1 <--- X2	,205
Y2 <--- Y1	1,112
Y2 <--- X1	,105
Y2 <--- X3	,105
Y2 <--- X2	,025
X14 <--- X1	,636
X13 <--- X1	,887
X12 <--- X1	,851
X11 <--- X1	,797
X33 <--- X3	,750
X32 <--- X3	,825
X31 <--- X3	,557
Y11 <--- Y1	,726
Y12 <--- Y1	,850
Y13 <--- Y1	,767
Y14 <--- Y1	,690
Y15 <--- Y1	,650
Y21 <--- Y2	,823
Y22 <--- Y2	,827
Y23 <--- Y2	,870
Y24 <--- Y2	,785
Y25 <--- Y2	,683
Y26 <--- Y2	,645
X23 <--- X2	,835
X22 <--- X2	,904
X21 <--- X2	,656

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e21 <--> e23	,045	,012	3,793	***	
e23 <--> e26	,033	,013	2,545	,011	
e8 <--> e26	,066	,019	3,395	***	
e13 <--> e18	,050	,012	3,972	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e16 <--> e18	,045	,011	4,232	***	
e16 <--> e22	,087	,020	4,354	***	
e17 <--> e23	,084	,017	4,827	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e21 <--> e23	,344
e23 <--> e26	-,195
e8 <--> e26	,367
e13 <--> e18	,467
e16 <--> e18	,344
e16 <--> e22	,492
e17 <--> e23	,495

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	,209	,059	3,549	***	
X3	,136	,035	3,843	***	
X2	,255	,052	4,916	***	
e11	,100	,024	4,122	***	
e12	,014	,005	2,653	,008	
e1	,138	,024	5,859	***	
e2	,131	,026	4,983	***	
e3	,088	,021	4,094	***	
e4	,308	,045	6,811	***	
e8	,176	,027	6,501	***	
e9	,086	,029	3,000	,003	
e10	,106	,024	4,340	***	
e13	,132	,019	7,039	***	
e14	,083	,013	6,562	***	
e15	,100	,014	7,047	***	
e16	,197	,027	7,210	***	
e17	,179	,025	7,247	***	
e18	,085	,013	6,602	***	
e19	,095	,014	6,583	***	
e20	,063	,010	6,186	***	
e21	,107	,016	6,801	***	
e22	,158	,022	7,023	***	
e23	,159	,021	7,526	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e24	,111	,026	4,220	***	
e25	,052	,021	2,498	,012	
e26	,182	,027	6,612	***	

Matrices (Group number 1 - Default model)

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	X	X	X	X	X	X	X	
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1
	1	2	3	6	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	1	2	3	1	2	3	4
X	,	,	,	,	,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,	,	,	,	,	,	,
2	1	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	4	3	6	4	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	4	2	1	0	0	0	0
	3	4	3	9	2	2	2	2	2	6	4	6	9	4	7	0	4	2	3	4	1
	-	,	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	-	-	-
X	,	0	0	,	,	0	,	,	,	0	0	0	0	0	1	3	2	,	,	,	,
3	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	2	3	2	3	6	5	0	0	0	0
	4	7	3	3	1	5	1	1	1	9	8	7	9	7	4	2	5	0	0	0	0
	8			1	5	5	0	7										4	6	8	2
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	6	0	9	6
	1	5	3	0	0	1	4	3	5	3	2	7	5	5	3	8	5	3	5	8	8
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Y	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
1	0	0	0	0	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	3	5	0	1	4	0	0	3	2	3	0	1	3	2	1	1	2	0
	1	1	0	9	2	4	7	8	8	0	7	4	6	6	1	6	6	3	6	4	5
	1	1	5							6				0							
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Y	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	2	1	4	0	9	4	3	6	9	2	6	0	1	0	0	0	0	0
	5	3	1	9	4									2	2	9	2	2	2	3	1

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	-,156	,315	,355	,000	,000
Y2	-,170	,266	,339	1,228	,000
X21	,733	,000	,000	,000	,000
X22	,958	,000	,000	,000	,000

	X2	X3	X1	Y1	Y2
X23	1,000	,000	,000	,000	,000
Y26	-,136	,211	,270	,977	,796
Y25	-,150	,234	,298	1,079	,879
Y24	-,167	,260	,332	1,201	,978
Y23	-,179	,278	,355	1,287	1,048
Y22	-,182	,284	,362	1,313	1,069
Y21	-,170	,266	,339	1,228	1,000
Y15	-,148	,298	,337	,948	,000
Y14	-,172	,348	,392	1,104	,000
Y13	-,154	,311	,351	,989	,000
Y12	-,189	,381	,430	1,211	,000
Y11	-,156	,315	,355	1,000	,000
X31	,000	,763	,000	,000	,000
X32	,000	1,157	,000	,000	,000
X33	,000	1,000	,000	,000	,000
X11	,000	,000	1,069	,000	,000
X12	,000	,000	1,284	,000	,000
X13	,000	,000	1,246	,000	,000
X14	,000	,000	1,000	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	-,205	,303	,425	,000	,000
Y2	-,203	,232	,367	1,112	,000
X21	,656	,000	,000	,000	,000
X22	,904	,000	,000	,000	,000
X23	,835	,000	,000	,000	,000
Y26	-,131	,149	,236	,717	,645
Y25	-,139	,158	,251	,760	,683
Y24	-,160	,182	,288	,872	,785
Y23	-,177	,202	,319	,967	,870
Y22	-,168	,192	,303	,919	,827
Y21	-,167	,191	,302	,915	,823
Y15	-,134	,197	,276	,650	,000
Y14	-,142	,209	,293	,690	,000
Y13	-,158	,233	,326	,767	,000
Y12	-,175	,258	,361	,850	,000
Y11	-,149	,220	,308	,726	,000
X31	,000	,557	,000	,000	,000
X32	,000	,825	,000	,000	,000

	X2	X3	X1	Y1	Y2
X33	,000	,750	,000	,000	,000
X11	,000	,000	,797	,000	,000
X12	,000	,000	,851	,000	,000
X13	,000	,000	,887	,000	,000
X14	,000	,000	,636	,000	,000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	-,156	,315	,355	,000	,000
Y2	,021	-,121	-,097	1,228	,000
X21	,733	,000	,000	,000	,000
X22	,958	,000	,000	,000	,000
X23	1,000	,000	,000	,000	,000
Y26	,000	,000	,000	,000	,796
Y25	,000	,000	,000	,000	,879
Y24	,000	,000	,000	,000	,978
Y23	,000	,000	,000	,000	1,048
Y22	,000	,000	,000	,000	1,069
Y21	,000	,000	,000	,000	1,000
Y15	,000	,000	,000	,948	,000
Y14	,000	,000	,000	1,104	,000
Y13	,000	,000	,000	,989	,000
Y12	,000	,000	,000	1,211	,000
Y11	,000	,000	,000	1,000	,000
X31	,000	,763	,000	,000	,000
X32	,000	1,157	,000	,000	,000
X33	,000	1,000	,000	,000	,000
X11	,000	,000	1,069	,000	,000
X12	,000	,000	1,284	,000	,000
X13	,000	,000	1,246	,000	,000
X14	,000	,000	1,000	,000	,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	-,205	,303	,425	,000	,000
Y2	,025	-,105	-,105	1,112	,000
X21	,656	,000	,000	,000	,000
X22	,904	,000	,000	,000	,000
X23	,835	,000	,000	,000	,000

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y26	,000	,000	,000	,000	,645
Y25	,000	,000	,000	,000	,683
Y24	,000	,000	,000	,000	,785
Y23	,000	,000	,000	,000	,870
Y22	,000	,000	,000	,000	,827
Y21	,000	,000	,000	,000	,823
Y15	,000	,000	,000	,650	,000
Y14	,000	,000	,000	,690	,000
Y13	,000	,000	,000	,767	,000
Y12	,000	,000	,000	,850	,000
Y11	,000	,000	,000	,726	,000
X31	,000	,557	,000	,000	,000
X32	,000	,825	,000	,000	,000
X33	,000	,750	,000	,000	,000
X11	,000	,000	,797	,000	,000
X12	,000	,000	,851	,000	,000
X13	,000	,000	,887	,000	,000
X14	,000	,000	,636	,000	,000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	,000	,000	,000	,000	,000
Y2	-,191	,386	,436	,000	,000
X21	,000	,000	,000	,000	,000
X22	,000	,000	,000	,000	,000
X23	,000	,000	,000	,000	,000
Y26	-,136	,211	,270	,977	,000
Y25	-,150	,234	,298	1,079	,000
Y24	-,167	,260	,332	1,201	,000
Y23	-,179	,278	,355	1,287	,000
Y22	-,182	,284	,362	1,313	,000
Y21	-,170	,266	,339	1,228	,000
Y15	-,148	,298	,337	,000	,000
Y14	-,172	,348	,392	,000	,000
Y13	-,154	,311	,351	,000	,000
Y12	-,189	,381	,430	,000	,000
Y11	-,156	,315	,355	,000	,000
X31	,000	,000	,000	,000	,000
X32	,000	,000	,000	,000	,000
X33	,000	,000	,000	,000	,000

	X2	X3	X1	Y1	Y2
X11	,000	,000	,000	,000	,000
X12	,000	,000	,000	,000	,000
X13	,000	,000	,000	,000	,000
X14	,000	,000	,000	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X2	X3	X1	Y1	Y2
Y1	,000	,000	,000	,000	,000
Y2	-,228	,337	,472	,000	,000
X21	,000	,000	,000	,000	,000
X22	,000	,000	,000	,000	,000
X23	,000	,000	,000	,000	,000
Y26	-,131	,149	,236	,717	,000
Y25	-,139	,158	,251	,760	,000
Y24	-,160	,182	,288	,872	,000
Y23	-,177	,202	,319	,967	,000
Y22	-,168	,192	,303	,919	,000
Y21	-,167	,191	,302	,915	,000
Y15	-,134	,197	,276	,000	,000
Y14	-,142	,209	,293	,000	,000
Y13	-,158	,233	,326	,000	,000
Y12	-,175	,258	,361	,000	,000
Y11	-,149	,220	,308	,000	,000
X31	,000	,000	,000	,000	,000
X32	,000	,000	,000	,000	,000
X33	,000	,000	,000	,000	,000
X11	,000	,000	,000	,000	,000
X12	,000	,000	,000	,000	,000
X13	,000	,000	,000	,000	,000
X14	,000	,000	,000	,000	,000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
X3 <--> X2	10,702	,069
X1 <--> X2	11,623	,084
X1 <--> X3	26,241	,097

		M.I.	Par Change
e26 <-->	X1	4,430	,040
e20 <-->	e23	5,038	,018
e19 <-->	e12	4,501	-,010
e19 <-->	e26	4,704	,027
e17 <-->	e22	8,460	,032
e17 <-->	e20	4,505	-,019
e15 <-->	e22	4,558	-,022

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Minimization History (Default model)

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTRIES	Ratio
0	e	14		-1,185	9999,000	1886,106	0	9999,000
1	e*	14		-,545	2,045	1274,910	19	,566
2	e*	9		-1,354	,670	1120,434	5	,660
3	e	4		-,236	,871	893,649	7	,840
4	e*	1		-,489	1,555	574,699	4	,847
5	e	0	411,162		,233	526,490	6	,944
6	e	1		-1,651	,836	517,246	2	,000
7	e	0	3060,361		,237	472,833	10	1,008
8	e	0	764,309		,544	449,675	1	1,126
9	e	0	760,734		,280	445,635	1	1,066
10	e	0	775,944		,096	445,339	1	1,035
11	e	0	777,73		,010	445,337	1	1,007

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTRIES	Ratio
12	0	5 780,74 5		,000	445,337	1	1,000

1. Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	71	129,705	134	,253	1,077
Saturated model	210	,000	0		
Independence model	20	2827,490	190	,000	14,882

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,027	,934	,900	,618
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,257	,191	,105	,172

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,947	,928	,996	,994	,996
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,732	,693	,729
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	10,705	,000	44,405
Saturated model	,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	2637,490	2469,139	2813,187

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,752	,054	,000	,223
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	14,208	13,254	12,408	14,137

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,020	,000	,040	,997
Independence model	,264	,256	,273	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	291,705	308,458	525,886	596,886
Saturated model	420,000	469,551	1112,647	1322,647
Independence model	2867,490	2872,209	2933,456	2953,456

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,466	1,412	1,635	1,550
Saturated model	2,111	2,111	2,111	2,360
Independence model	14,409	13,564	15,292	14,433

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	223	241
Independence model	16	17

Execution time summary

Minimization:	,016
Miscellaneous:	,842
Bootstrap:	,000
Total:	,858



Lampiran 6

Uji tabel chi-square (X²)

Lampiran 6. Uji tabel chi-square (X²)

DF	P										
	0.995	0.975	0.20	0.10	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005	0.002	0.001
100	67.328	74.222	111.667	118.498	124.342	129.561	131.142	135.807	140.169	145.577	149.449
101	68.146	75.083	112.726	119.589	125.458	130.700	132.287	136.971	141.351	146.780	150.667
102	68.965	75.946	113.786	120.679	126.574	131.838	133.431	138.134	142.532	147.982	151.884
103	69.785	76.809	114.845	121.769	127.689	132.975	134.575	139.297	143.712	149.183	153.099
104	70.606	77.672	115.903	122.858	128.804	134.111	135.718	140.459	144.891	150.383	154.314
105	71.428	78.536	116.962	123.947	129.918	135.247	136.860	141.620	146.070	151.582	155.528
106	72.251	79.401	118.020	125.035	131.031	136.382	138.002	142.780	147.247	152.780	156.740
107	73.075	80.267	119.078	126.123	132.144	137.517	139.143	143.940	148.424	153.977	157.952
108	73.899	81.133	120.135	127.211	133.257	138.651	140.283	145.099	149.599	155.173	159.162
109	74.724	82.000	121.192	128.298	134.369	139.784	141.423	146.257	150.774	156.369	160.372
110	75.550	82.867	122.250	129.385	135.480	140.917	142.562	147.414	151.948	157.563	161.581
111	76.377	83.735	123.306	130.472	136.591	142.049	143.700	148.571	153.122	158.757	162.788
112	77.204	84.604	124.363	131.558	137.701	143.180	144.838	149.727	154.294	159.950	163.995
113	78.033	85.473	125.419	132.643	138.811	144.311	145.975	150.882	155.466	161.141	165.201
114	78.862	86.342	126.475	133.729	139.921	145.441	147.111	152.037	156.637	162.332	166.406
115	79.692	87.213	127.531	134.813	141.030	146.571	148.247	153.191	157.808	163.523	167.610
116	80.522	88.084	128.587	135.898	142.138	147.700	149.383	154.344	158.977	164.712	168.813
117	81.353	88.955	129.642	136.982	143.246	148.829	150.517	155.496	160.146	165.900	170.016
118	82.185	89.827	130.697	138.066	144.354	149.957	151.652	156.648	161.314	167.088	171.217
119	83.018	90.700	131.752	139.149	145.461	151.084	152.785	157.800	162.481	168.275	172.418
120	83.852	91.573	132.806	140.233	146.567	152.211	153.918	158.950	163.648	169.461	173.617
121	84.686	92.446	133.861	141.315	147.674	153.338	155.051	160.100	164.814	170.647	174.816
122	85.520	93.320	134.915	142.398	148.779	154.464	156.183	161.250	165.980	171.831	176.014
123	86.356	94.195	135.969	143.480	149.885	155.589	157.314	162.398	167.144	173.015	177.212
124	87.192	95.070	137.022	144.562	150.989	156.714	158.445	163.546	168.308	174.198	178.408
125	88.029	95.946	138.076	145.643	152.094	157.839	159.575	164.694	169.471	175.380	179.604
126	88.866	96.822	139.129	146.724	153.198	158.962	160.705	165.841	170.634	176.562	180.799