

BAB IV

HASIL DAN PENELITIAN

Pada penelitian yang mengambil judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ini, responden yang dilibatkan adalah pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral dengan jumlah sampel sebanyak 104 orang. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 28 Maret 2008 s.d. 20 Mei 2008, dengan cara menyebarkan angket yang berisikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan jawaban oleh responden. Semua responden yang menjawab kuesioner dan diharapkan pernyataan tersebut dapat memberikan gambaran yang nyata tentang keadaan sesungguhnya atau sesuai dengan fakta yang ada. Dari 110 kuesioner yang disebar langsung kepada responden yang dikembalikan dan di isi lengkap berjumlah 104 kuesioner yang akhirnya dijadikan data penelitian. Setelah responden memberikan pernyataan lalu disusun dengan memberi nomor urut. Data yang sudah masuk dalam matrik tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows Release 13.0. untuk mendapatkan data karakteristik responden dan untuk mengetahui hubungan dari masing-masing item profil demografi pegawai Sekretariat Jenderal, Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral dengan analisa tabulasi dan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk mengetahui tingkat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

A. Karakteristik Responden

Sebelum membahas hasil analisis dalam penelitian ini, pembahasan terlebih dahulu dilakukan terhadap karakteristik responden. Beberapa karakteristik responden yang dikaji yaitu pengelompokan responden menurut jenis kelamin, umur atau usia, pendidikan terakhir responden, golongan responden, posisi atau jabatan terakhir responden, pengalaman kerja

di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, terindikasi bahwa responden memiliki latar belakang dan karakteristik yang cukup beragam. Hasil inventarisasi data responden secara rinci, karakteristik masing-masing responden dijelaskan pada bagian berikut.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden jika dikaji menurut jenis kelaminnya, dengan komposisi responden di kantor Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral tersebut dapat dilihat pada Tabel 9. Pengelompokan ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana gambaran komposisi responden dilihat dari jenis kelaminnya.

Tabel 8
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|---------------|----------------------|-------|
| 1. | Laki-laki | 67 | 64,4 |
| 2. | Perempuan | 37 | 35,6 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 dan Grafik 1 diatas, dapat dilihat komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah, dari jumlah responden sebanyak 104 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 67 orang atau 64 %, sedangkan jumlah responden perempuan hanya 37 orang atau 35,6 %. Dari hasil tersebut tergambar bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar dibanding responden perempuan. Dengan demikian, secara keseluruhan hasil analisis dalam penelitian ini cenderung mencerminkan pendapat dari responden laki-laki, yaitu jumlah pegawai laki-laki yang lebih besar dilihat secara umum lebih banyak dari pegawai wanita, pegawai laki-laki adalah sebagai kepala keluarga, yang mencari nafkah untuk hidup keluarganya, komposisi ini dapat untuk mewakili pendapat responden. Komposisi responden tersebut diharapkan dapat mewakili realitas kondisi pegawai yang bekerja di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

2. Umur

Karakteristik responden selanjutnya berdasarkan umur pegawai, pengelompokan responden berdasarkan umur ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kedewasaan responden. Dengan asumsi bahwa semakin meningkat usia seseorang akan semakin meningkat kedewasaan orang tersebut. Semakin dewasanya responden diharapkan memiliki kemampuan lebih baik untuk memberikan masukan dan pertimbangan atas berbagai kondisi yang dipertanyakan atau dinyatakan dalam penelitian ini. Komposisi responden menurut umur secara rinci disajikan pada Tabel 10. Berdasarkan Tabel 10 di bawah ini. Dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai, jumlah responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 8 orang atau 7,7 %, yang berusia dari 30 s.d. 35 tahun sebanyak 5 orang atau 4,8 %, yang berusia dari umur 36 s.d. 40 tahun sebanyak 13 orang atau 12,5 %, berusia dari 41 s.d. 45 tahun sebanyak 35 orang atau 33,7 %, berusia 46 s.d. 50 tahun sebanyak 26 orang

atau 25 % dan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 17 orang atau 16,3 %. Kondisi di atas menggambarkan bahwa responden mayoritas berusia di atas 40 tahun (41 – 50 tahun) , yaitu sebanyak 63 orang atau 61 %, bahkan sebanyak 76 orang berusia di atas 35 tahun.

Tabel 9
Komposisi Responden Menurut Usia

| No. | Usia | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|----------------------|-------------------|-------|
| 1. | Kurang dari 30 tahun | 8 | 7,7 |
| 2. | 30 s.d. 35 tahun | 5 | 4,8 |
| 3. | 36 s.d. 40 tahun | 13 | 12,5 |
| 4. | 41 s.d. 45 tahun | 35 | 33,7 |
| 5. | 46 s.d. 50 tahun | 26 | 25 |
| 6. | Lebih dari 50 tahun | 17 | 16,3 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Kondisi di atas menggambarkan bahwa responden dalam penelitian ini relatif cukup memadai dan relatif dewasa, sehingga mampu untuk memberikan masukan-masukan terkait dengan permasalahan-permasalahan yang ditanyakan. Dengan demikian, diharapkan hasil analisis yang diperoleh mampu memberikan kontribusi yang positif dan konstruktif, khususnya dalam mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral.

3. Tingkat Pendidikan

Komposisi responden ditinjau menurut tingkat pendidikannya. Pekajian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan responden dalam menganalisis permasalahan. Komposisi responden menurut tingkat pendidikannya dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai. Dari jumlah tersebut responden yang tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 orang atau 16,4 %, tingkat pendidikan D1 s.d. D3 sebanyak 3 orang atau 2,9 %, tingkat pendidikan S1 sebanyak 62 orang atau 59,6 %, dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 22 orang atau 21,1 %.

Tabel 10
Komposisi Responden Menurut Pendidikan

| No. | Pendidikan | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|------------|----------------------|-------|
| 1. | SLTA | 17 | 16,4 |
| 2. | D1 s.d. D3 | 3 | 2,9 |
| 3. | S1 | 62 | 59,6 |
| 4. | S2 | 22 | 21,1 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Ditinjau dari tingkat pendidikannya, menunjukkan bahwa responden terbanyak didominasi oleh kelompok responden sarjana (di atas SLTA) yaitu 87 orang atau 83,6 %. Sedangkan sisanya untuk kelompok responden dengan pendidikan SLTA kebawah sebanyak 17 orang atau 16,4 %. Dengan kondisi ini secara keseluruhan menggambarkan bahwa pendapat responden didominasi oleh kelompok responden dengan pendidikan akhir sarjana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8 di atas.

4. Golongan

Pengelompokan responden menurut golongan dimaksudkan untuk mengetahui gambaran responden yang memberikan pendapat apakah termasuk kelompok golongan tinggi dan golongan rendah. Komposisi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah. Menurut golongan ruang dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai. Dari jumlah tersebut responden yang golongan ruang II/c sebanyak 1 orang atau 1 %, golongan ruang II/d sebanyak 2 orang atau 2 %, golongan ruang III/a sebanyak 14 orang atau 13,7 %, golongan ruang III/b sebanyak 18 orang atau 17,3 %, golongan ruang III/c sebanyak 20 orang atau 19,2 %, golongan ruang III/d sebanyak 32 orang atau 30,7 %, golongan ruang IV/a sebanyak 12 orang atau 11,5 %, dan golongan ruang IV/b sebanyak 5 orang atau 4,8 %. Komposisi golongan pada Tabel 12 di bawah, dijelaskan bahwa responden yang memberikan pendapat dalam penelitian ini didominasi oleh responden golongan III/c-III/d yang merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 52 orang atau 50 %. Selanjutnya disusul oleh responden yang memiliki golongan III/a-III/b sebanyak 32 orang atau 30,7 %. Jadi secara keseluruhan komposisi jumlah responden golongan III sebanyak 84 orang atau 80,7 %.

Tabel 11
Komposisi Responden Menurut Golongan Ruang

| No. | Golongan Ruang | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|----------------|-------------------|-------|
| 1. | II/c | 1 | 1 |
| | II/d | 2 | 2 |
| 2. | III/a | 14 | 13,5 |
| | III/b | 18 | 17,3 |
| | III/c | 20 | 19,2 |
| | III/d | 32 | 30,7 |
| 3. | IV/a | 12 | 11,5 |
| | IV/b | 5 | 4,8 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dengan kondisi tersebut mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh golongan III ke atas, hal ini dikarenakan kebijakan pemerintah untuk formasi penerimaan pegawai baru diprioritaskan untuk S1 (Sarjana) dengan golongan ruang III/a, di Sekretariat Jenderal untuk golongan ruang II/d kebawah hanya tinggal beberapa orang saja, rata-rata sudah pensiun atau naik ke golongan III/a karena sudah memiliki masa kerja yang cukup lama.

5. Jabatan

Komposisi responden menurut jabatan dimaksudkan untuk mengetahui gambaran responden yang memberikan gambaran komposisi responden menurut posisi/jabatan di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, seperti terlihat pada Tabel 13 berikut.

Tabel 12
Komposisi Responden Menurut Posisi/Jabatan

| No. | Posisi/Jabatan | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|--------------------|----------------------|-------|
| 1. | Staf | 52 | 50 |
| 2. | Pejabat Fungsional | 12 | 11,5 |
| 3. | Eselon IV | 29 | 27,9 |
| 4. | Eselon III | 11 | 10,6 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Menurut posisi/jabatan dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai. Dari jumlah tersebut responden pada posisi staf sangat dominan sebanyak 52 orang atau 50 %, dan posisi/jabatan sebagai Pejabat Fungsional sebanyak 12 orang atau 11,5 %, posisi/jabatan sebagai Pejabat Struktural Eselon IV sebanyak 29 orang atau 27,9 orang, posisi/jabatan sebagai Pejabat Struktural Eselon III sebanyak 11 orang 10,6 %,.. Dari komposisi jabatan pada tabel 13 diatas, digambarkan bahwa responden yang memberikan pendapat dalam penelitian ini adalah dari kelompok pejabat (struktural dan fungsional) sebanyak 52 orang atau 50 %. Sedangkan kelompok staf juga sebanyak 52 orang atau 50 %. Dengan demikian, secara keseluruhan pendapat responden tidak didominasi oleh salah satu kelompok responden, baik responden dari kelompok pejabat maupun responden dari kelompok staf memiliki komposisi yang sama. Kondisi ini cukup sesuai untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

6. Unit Kerja

Komposisi responden tiap unit kerja cukup memberikan gambaran sebaran unit kerja responden yang memberikan kontribusinya dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 14 di bawah. Komposisi responden jika dilihat menurut unit kerjanya dapat diketahui gambarannya, dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai.

Tabel 13
Komposisi Responden Menurut Unit Kerja

| No. | Unit Kerja | Komposisi (orang) | %tase |
|--------|---------------------------------|-------------------|-------|
| 1. | Biro Perencanaan dan Kerjasama | 15 | 14,4 |
| 2. | Biro Kepegawaian dan Organisasi | 23 | 22,1 |
| 3. | Biro Keuangan | 21 | 20,1 |
| 4. | Biro Hukum dan Humas | 13 | 12,5 |
| 5. | Biro Umum | 22 | 21,1 |
| 6. | Pusat Data dan Informasi ESDM | 10 | 9,6 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari jumlah tersebut responden yang unit kerjanya Biro Perencanaan dan Kerjasama sebanyak 15 orang atau 4,7 %, unit kerjanya Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 23 orang atau 22,5 %, unit kerjanya Biro Keuangan sebanyak 21 orang atau 20,6 %, unit kerjanya Biro Hukum dan Humas sebanyak 13 orang atau 12,7 %, unit kerjanya Biro Umum sebanyak 20 orang atau 19,6 %, dan unit kerja Pusat Data dan Informasi ESDM sebanyak 10 orang atau 9,8 %.

7. Masa Kerja

Komposisi responden berdasarkan pengalaman kerjanya dapat dilihat pada Tabel 15. Pengelompokan responden, ditinjau dari pengalaman kerjanya, dimaksudkan untuk memberikan gambaran bahwa responden yang memberikan pendapat mempunyai pengalaman yang cukup banyak di bidang kerjanya masing-masing. Menurut Tabel masa kerja di atas dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 104 pegawai. Dari jumlah tersebut responden yang masa kerja nol s.d. 5 tahun sebanyak 10 orang atau 9,6 %, masa kerja 6 s.d. 10 tahun sebanyak 4 orang atau 3,8 %, masa kerja 11 s.d. 15 tahun sebanyak 23 orang atau 22,1 %, masa kerja 16 s.d. 20 tahun sebanyak 27 orang atau 26 %, masa kerja 21 s.d. 25 tahun sebanyak 16 orang atau 15,4 %, dan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 24 orang atau 23,1 %. Bahwa responden terbanyak yang memberikan pendapat dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun sebanyak 50 orang atau 48 % . Selanjutnya jika ditinjau menurut pengalaman kerja di atas 20 tahun, jumlah responden mencapai 40 orang atau 38 %.

Tabel 14
Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Frekuensi | %tase |
|--------|---------------------|-----------|-------|
| 1. | 0 s.d. 5 tahun | 10 | 9,6 |
| 2. | 6 s.d. 10 tahun | 4 | 3,8 |
| 3. | 11 s.d. 15 tahun | 23 | 22,1 |
| 4. | 16 s.d. 20 tahun | 27 | 26 |
| 5. | 21 s.d. 25 tahun | 16 | 15,4 |
| 6. | Lebih dari 25 tahun | 24 | 23,1 |
| Jumlah | | 104 | 100 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari kondisi ini, responden yang memberikan pendapat dari beberapa kelompok rentang masa kerja ini telah cukup mewakili, karena mayoritas responden memiliki pengalaman yang cukup lama di bidang kerjanya, terutama pada kelompok masa kerja 11 tahun keatas. Berdasarkan kondisi tersebut, diharapkan masukan yang diberikan responden dapat memberikan gambaran yang sesungguhnya tentang kondisi permasalahan di masing-masing unit kerjanya.

B. Analisa Tabulasi Silang (Cross Tab)

Pada proses analisis ini untuk mengetahui hubungan dari masing-masing item profil demografi pegawai Sekretariat Jenderal, Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral dengan variabel kepuasan kerja (X1), dengan motivasi kerja (X2) dan dengan variabel produktivitas kerja (Y), begitupun dengan persilangan antara variabel Y dengan X1 dan variabel Y dengan variabel X2, berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin dengan Variabel X1, X2 dan Y

1.1. Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja

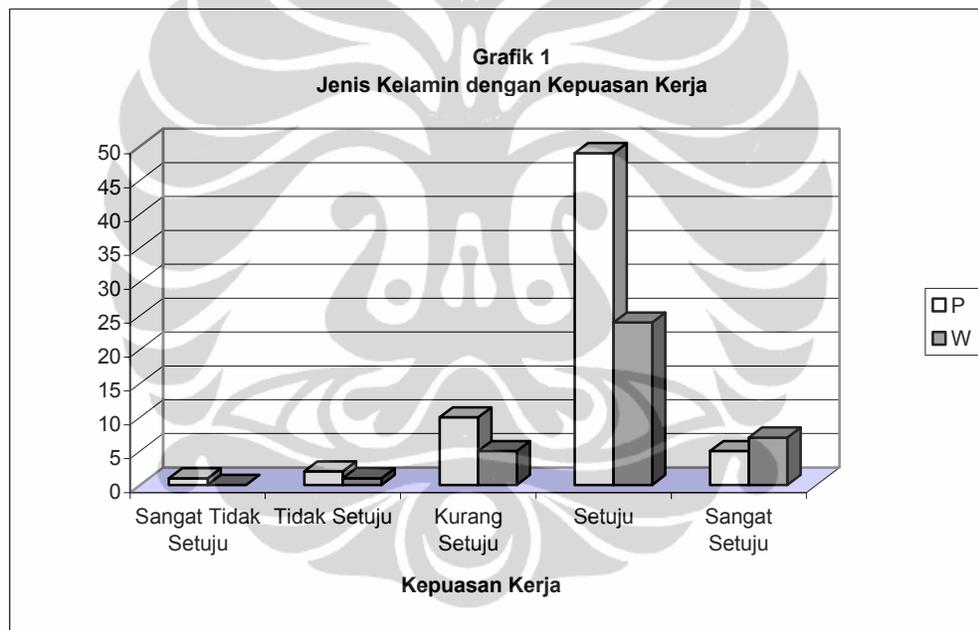
Tabel 15
Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja

| Jenis Kelamin | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Laki-laki | 1 | 2 | 10 | 49 | 5 | 67 |
| Perempuan | 0 | 1 | 5 | 24 | 7 | 37 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 16 diatas terlihat menurut jenis kelamin yang memilih mengenai kepuasan kerja, bahwa laki-laki dan perempuan memilih sangat setuju terhadap tingkat kepuasan kerja sebanyak 12 orang, dengan komposisi laki- laki sebanyak 5 orang dan perempuan yang memilih lebih banyak yaitu 7 orang. Sedangkan yang menjawab setuju laki-laki paling

dominan dan hampir separuh jumlah responden yaitu sebanyak 49 orang atau 47 % dan perempuan sebanyak 24 orang, walaupun ada yang menjawab sangat tidak setuju tetapi relatif sedikit hanya 1 orang saja, akan tetapi secara keseluruhan pegawai perempuan maupun laki-laki merasa puas terhadap kepuasan kerja yang didapat di Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sebanyak 73 orang atau 70 %.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 1 diatas terlihat bahwa responden laki-laki yang memilih setuju sangat besar dibandingkan responden wanita, tetapi pegawai wanita justru lebih besar yang memilih sangat setuju, data diatas menggambarkan bahwa kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral yang laki-laki cukup besar, bahwa manusia bekerja tidak sekedar untuk mencari uang atau materi saja untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya, terutama pegawai laki-laki selain sebagai kepala keluarga, tetapi ada hal lain yang dibutuhkan manusia seperti kebutuhan untuk berinteraksi sosial dengan rekan kerja, kecocokan dengan pekerjaannya.

1.2. Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja

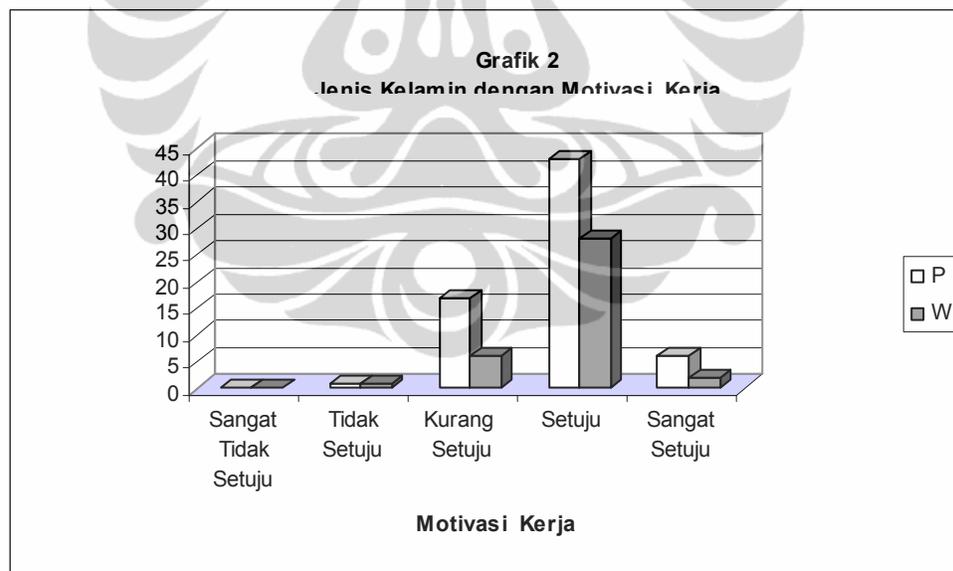
Tabel 16
Jenis Kelamin dengan Motivasi Kerja

| Jenis Kelamin | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Laki-laki | 0 | 1 | 17 | 43 | 6 | 67 |
| Perempuan | 0 | 1 | 6 | 28 | 2 | 37 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari tabel 16 diatas dapat terlihat bahwa pegawai menurut jenis kelamin yang memilih mengenai motivasi kerja, bahwa yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, hanya laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 6 orang dan perempuan sebanyak 2 orang. Sedangkan yang memilih setuju adalah laki-laki sebanyak 43 orang dan perempuan sebanyak 28 orang, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, secara keseluruhan yang dominan menjawab setuju sebesar 71 orang atau 68 %, berarti menggambarkan bahwa motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral secara keseluruhan sangat baik.

Pada grafik 2 dibawah ini terlihat bahwa responden laki-laki yang memilih motivasi sangat tinggi dibandingkan responden wanita, menggambarkan bahwa pegawai laki-laki pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sudah merasa termotivasi dengan keadaan kondisi saat ini, berarti motivasi kerjanya baik, karena merasa segala kebutuhannya sudah terpenuhi, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuannya, demikian juga dengan pegawai wanita juga diberi kesempatan yang sama untuk lebih berkembang dan bersaing dengan pegawai laki-laki.



Sumber : Data SPSS

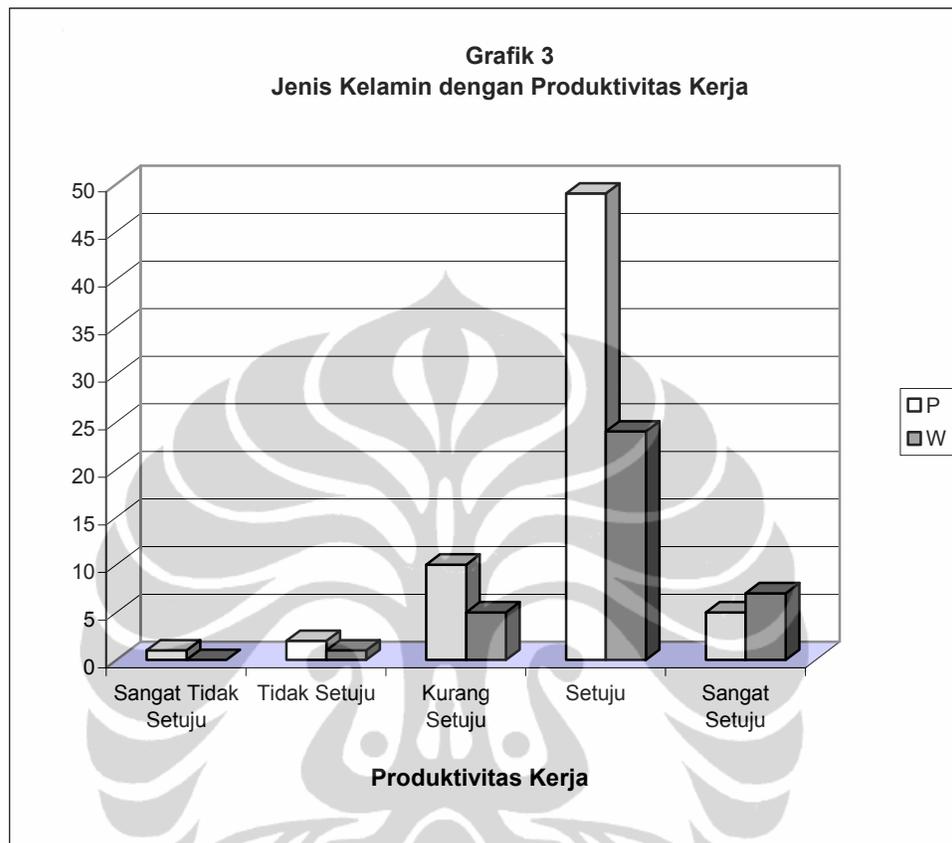
1.3. Jenis Kelamin dengan Produktivitas

Dari tabel 17 dibawah dapat dilihat bahwa pegawai menurut jenis kelamin yang memilih mengenai produktivitas kerja, yang menjawab sangat setuju terhadap produktivitas kerja berjumlah 12 orang dan yang memilih setuju laki-laki sebanyak 49 orang dan perempuan 24 orang hal ini juga dominan, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju hanya satu orang, secara keseluruhan yang menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 70 %. Berarti data hasil kuesioner ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral adalah baik.

Tabel 17
Jenis Kelamin dengan Produktivitas Kerja

| Jenis Kelamin | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Laki-laki | 1 | 2 | 10 | 49 | 5 | 67 |
| Perempuan | 0 | 1 | 5 | 24 | 7 | 37 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 3 diatas terlihat bahwa responden yang memilih setuju lebih banyak dari responden wanita, berarti bahwa pegawai laki-laki di Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral untuk produktivitas kerjanya lebih baik dari wanita, hal ini karena pegawai laki-laki memiliki fisik yang lebih baik dari wanita, yang tentunya memberikan kelebihan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, bukan berarti wanita tidak bisa lebih baik dari laki-laki, pada zaman sekarang wanita sejajar dengan laki-laki sudah banyak, wanita memiliki kelebihan yang tidak dimiliki laki-laki demikian pula sebaliknya, keduanya bisa saling melengkapi dalam mencapai prduktivitas kerjanya.

2. Usia dengan variable X1, X2 dan Y

2.1. Usia dengan Kepuasan Kerja

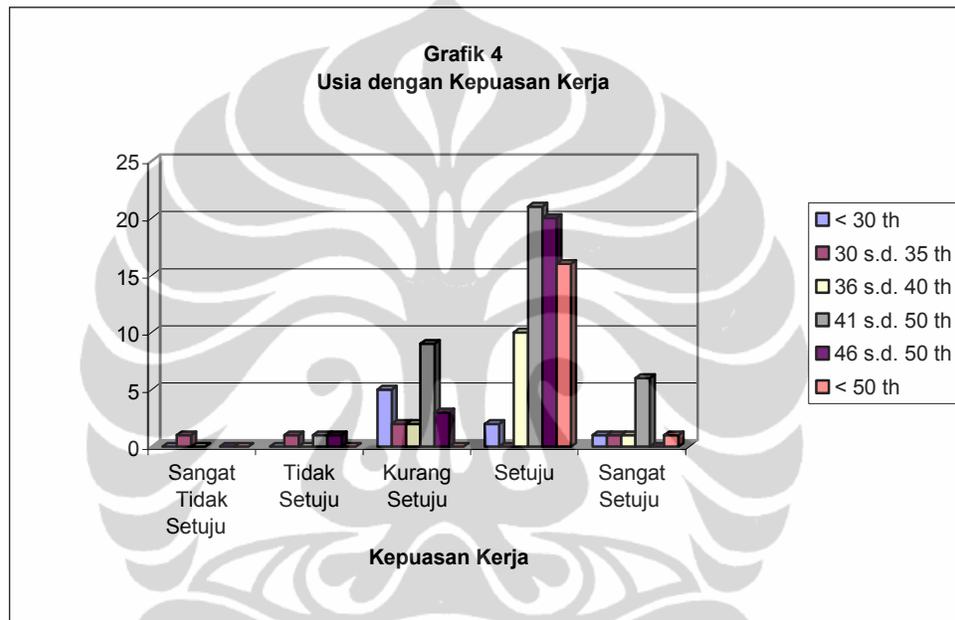
Tabel 18
Usia dengan Kepuasan Kerja

| Usia | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|----------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| kurang dari 30 tahun | 0 | 0 | 5 | 2 | 1 | 8 |
| 30 s.d. 35 tahun | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 5 |
| 36 s.d. 40 tahun | 0 | 0 | 2 | 10 | 1 | 13 |
| 41 s.d. 50 tahun | | 1 | 9 | 21 | 6 | 37 |
| 46 s.d. 50 tahun | 0 | 1 | 3 | 20 | 0 | 24 |
| > 50 tahun | 0 | 0 | 0 | 16 | 1 | 17 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari tabel 19 diatas dapat dilihat bahwa pegawai menurut kelompok usia yang memilih mengenai kepuasan kerja, yang menjawab sangat setuju terhadap kepuasan kerja sebanyak 10 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 69 orang, dari jumlah tersebut yang banyak memilih setuju pada kelompok usia 41 tahun keatas sebanyak 57 orang atau 54 % , sisanya kelompok usia kurang dari 40 tahun. Tetapi ada juga yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1 orang saja yaitu di kelompok usia 30 s.d 35 tahun. Kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal DESDM menurut usia secara keseluruhan terlihat baik. Tetapi dari jumlah

responden dengan kelompok usia 30 s.d. 35 tahun sebanyak 5 orang ternyata 2 orang memilih kurang setuju, dan masing-masing satu orang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan pada kelompok 30 tahun kebawah dari jumlah responden 8 orang, ternyata 5 orang memilih kurang setuju.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 4 diatas terlihat bahwa usia 41 tahun keatas yang memilih kepuasan kerja cukup dominan, hal ini dikarenakan pegawai usia tersebut sudah merasa kepuasan kerjanya terpenuhi, dengan pengalaman kerja yang sudah cukup lama tentunya merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya, lain hal dengan usia 35 tahun kebawah yang masih labil, merasa belum mantap dan ketidakcocokan dengan pekerjaan yang diberikan, bahkan masih ingin mencari yang lebih, baik dalam hal materi maupun kecocokan dalam pekerjaan, yang tidak bisa hindari lingkungan pekerjaan juga sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai..

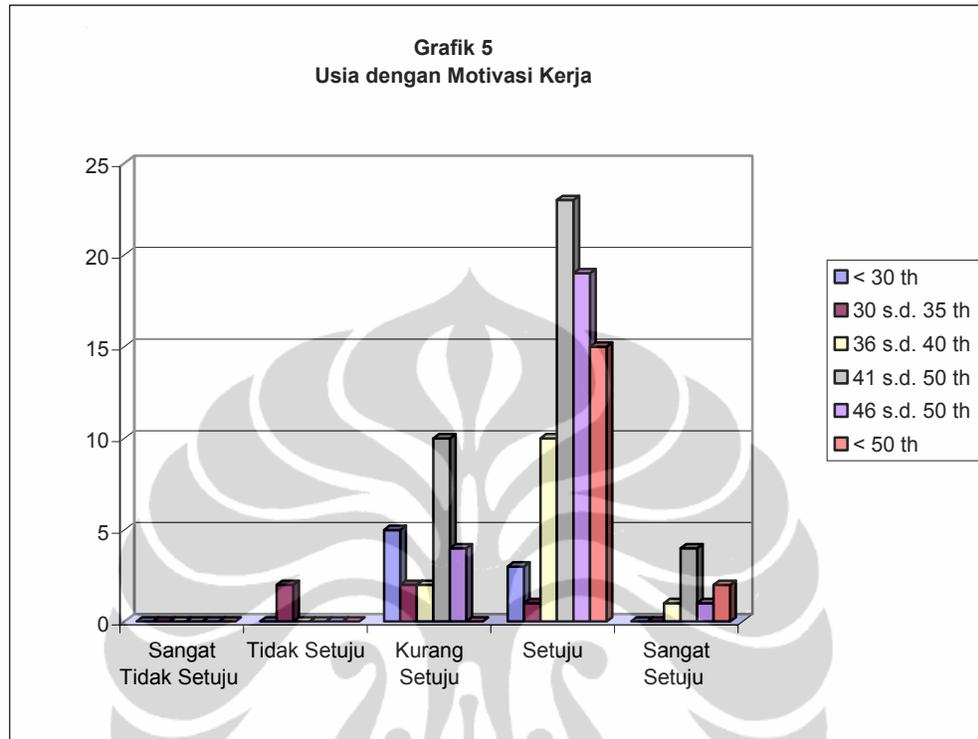
2.2. Usia dengan Motivasi Kerja

Tabel 19
Usia dengan Motivasi Kerja

| Usia | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|----------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| kurang dari 30 tahun | 0 | 0 | 5 | 3 | 0 | 8 |
| 30 s.d. 35 tahun | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| 36 s.d. 40 tahun | 0 | 0 | 2 | 10 | 1 | 13 |
| 41 s.d. 50 tahun | 0 | 0 | 10 | 23 | 4 | 37 |
| 46 s.d. 50 tahun | 0 | 0 | 4 | 19 | 1 | 24 |
| > 50 tahun | 0 | 0 | 0 | 15 | 2 | 17 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dari semua usia rata-rata yang memilih setuju terhadap motivasi kerja sebesar 68 % atau 71 orang dan yang banyak memilih pada usia 41 tahun keatas sebanyak 57 orang, dan yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang sedangkan yang memilih sangat tidak setuju tidak ada. Motivasi kerja Pegawai Sekretariat Jenderal DESDM menurut usia secara keseluruhan terlihat baik, tetapi pada kelompok usia 35 tahun kebawah yang berjumlah 13 orang ternyata 7 orang memilih kurang setuju dan 2 orang tidak setuju.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 4 diatas terlihat pada kelompok usia 41 tahun keatas yang memilih motivasi paling dominan, pada hasil responden ini pada kelompok usia 35 tahun kebawah yang seharusnya merupakan usia produktif, ternyata ada yang memilih tidak setuju, hal ini dikarenakan pada usia tersebut rata-rata masih menduduki jabatan staf, yang kemungkinannya dalam hal kemampuan maupun pengalaman masih tertinggal jauh dari seniornya yang sudah mapan. Suasana persaingan dalam kelompok usia ini juga sangat ketat, mereka berlomba untuk menjadi yang terbaik dan mencari simpati pimpinan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, apabila kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan pegawai tersebut tidak terpenuhi dan tidak diperhatikan, berakibat akan menurunnya motivasi kerjanya.

2.3. Usia dengan Produktivitas Kerja

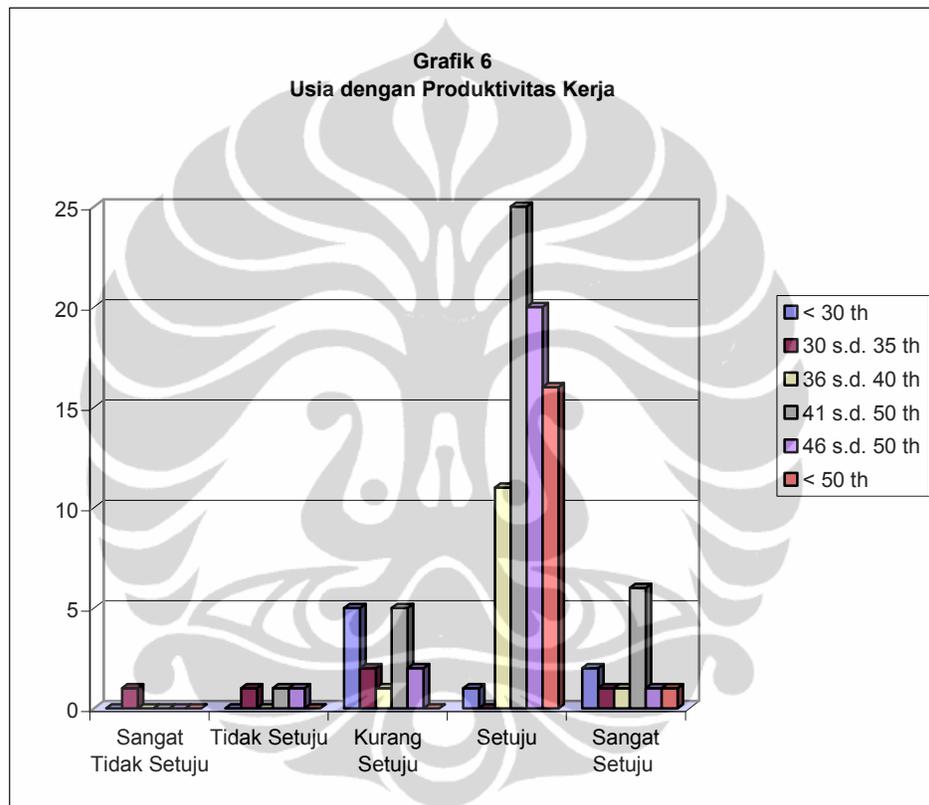
Tabel 20
Usia dengan Produktivitas Kerja

| Usia | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|----------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| kurang dari 30 tahun | 0 | 0 | 5 | 1 | 2 | 8 |
| 30 s.d. 35 tahun | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 5 |
| 36 s.d. 40 tahun | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 | 13 |
| 41 s.d. 50 tahun | 0 | 1 | 5 | 25 | 6 | 37 |
| 46 s.d. 50 tahun | 0 | 1 | 2 | 20 | 1 | 24 |
| > 50 tahun | 0 | 0 | 0 | 16 | 1 | 17 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Produktivitas kerja pegawai rata-rata baik dari semua usia yang berada di Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, yaitu yang menjawab setuju sebesar 71 % atau 73 orang dan yang dominan pada kelompok usia 41 tahun keatas, namun ada juga yang menjawab sangat tidak setuju hanya 1 orang dan tidak setuju 3 orang. Produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal DESDM secara keseluruhan baik, tetapi pada kelompok 35 tahun kebawah walau presentasenya kecil ternyata sebagian besar memilih kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini merupakan hal yang harus diperhatikan, kenapa mereka dalam usia yang produktif memilih

berseberangan dengan kelompok usia 41 tahun keatas. Seharusnya mereka kelompok usia muda bisa lebih energik dan banyak kreasi dan sumbangannya bagi organisasi, sepertiya mereka kesulitan untuk bersosialisasi dan menjadi satu tim dalam menyelesaikan pekerjaannya.



Seorang pegawai negeri dikatakan produktif, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun dan tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan cara berdaya guna dan pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dan sebagainya (Nawawi dan Martini, 1990:80),

3. Pendidikan dengan variable X1, X2 dan Y

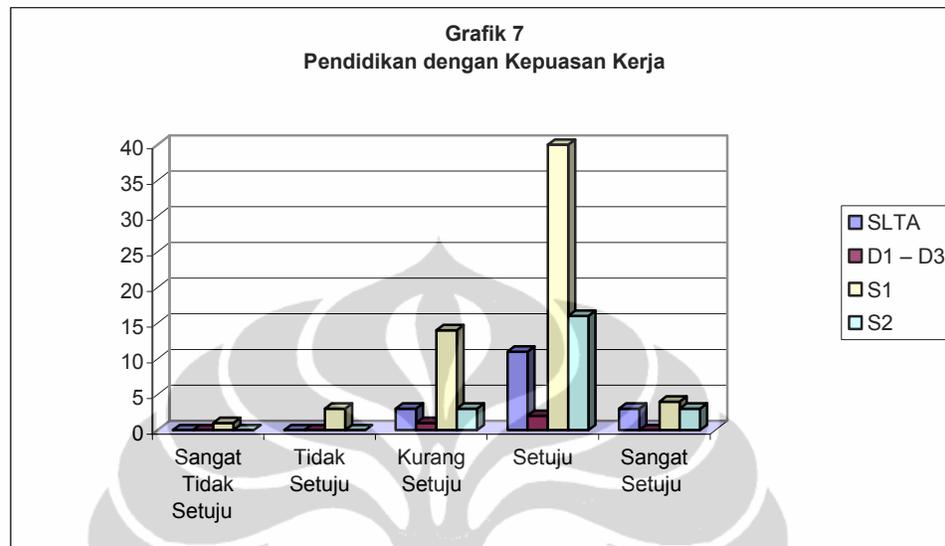
3.1. Pendidikan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 21
Pendidikan dengan Kepuasan Kerja

| Pendidikan | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| SLTA | 0 | 0 | 3 | 11 | 3 | 17 |
| D1 – D3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| S1 | 1 | 3 | 14 | 40 | 4 | 62 |
| S2 | 0 | 0 | 3 | 16 | 3 | 22 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel tingkat pendidikan diatas dan grafik 7 dibawah terlihat yang memilih kepuasan kerja dapat dilihat bahwa Tingkat pendidikan S1 yang memilih setuju sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak 16 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 69 orang atau 66 % dan rata-rata yang banyak memilih setuju adalah pada tingkat pendidikan S1 keatas sebanyak 56 orang, tetapi ada juga yang memilih tidak setuju 3 orang dan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal DESDM menurut tingkat pendidikan adalah baik, tetapi pada kelompok S1 sebanyak 14 orang yang memilih kurang setuju, hal ini dikarenakan ada pekerjaan yang kurang memberikan peluang untuk menggunakan keterampilanya dan kemampuannya, serta tugas yang kurang bervariasi, akan membuat jenuh pegawai dalam kelompok ini.



Sumber : Data SPSS

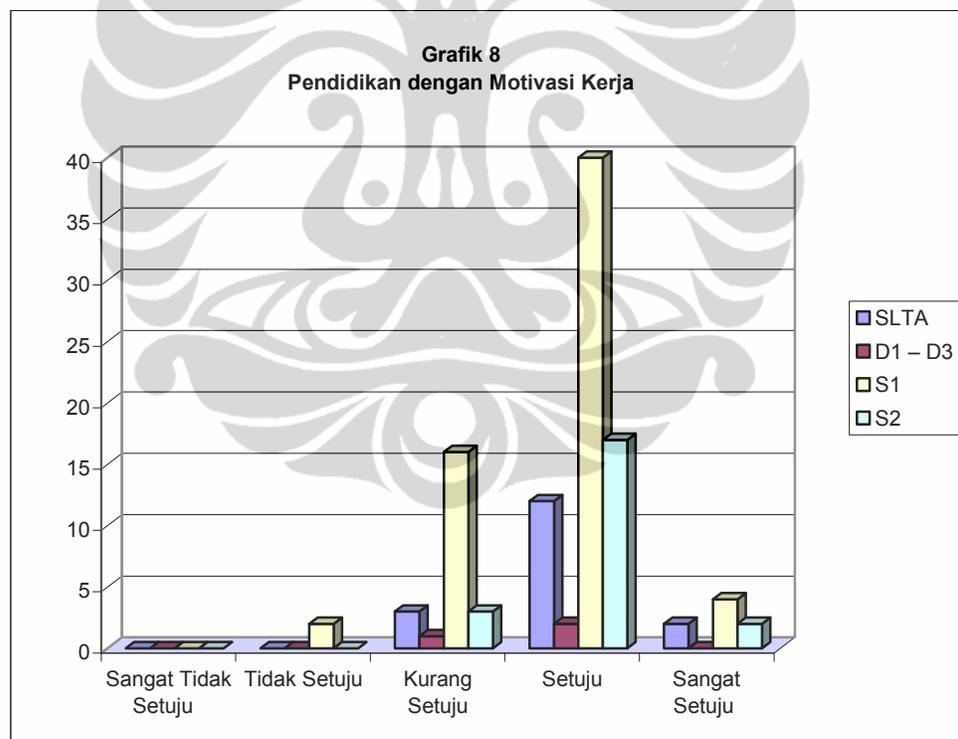
3.2. Pendidikan dengan Motivasi Kerja

Tabel 22
Pendidikan dengan Motivasi Kerja

| Pendidikan | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| SLTA | 0 | 0 | 3 | 12 | 2 | 17 |
| D1 - D3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| S1 | 0 | 2 | 16 | 40 | 4 | 62 |
| S2 | 0 | 0 | 3 | 17 | 2 | 22 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel tingkat pendidikan diatas yang memilih motivasi kerja dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan S1 memilih setuju sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak 17 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 71 orang atau 68 % dan rata-rata yang banyak memilih setuju adalah pada tingkat pendidikan S1 keatas sebanyak 57 orang, ada juga yang memilih tidak setuju 2 orang t, yang memilih sangat tidak setuju tidak ada. Motivasi pegawai Sekretariat Jenderal DESDM menurut tingkat pendidikannya adalah S1 keatas yang termotivasi dalam bekerja.



Pada grafik 8 diatas terlihat yang memilih setuju adalah S1 sebanyak 40 orang, adalah begitu dominan, tetapi yang memilih kurang setuju untuk kelompok S1 sebanyak 16 orang, jumlah ini termasuk cukup banyak, kenapa untuk tingkat pendidikan S1 motivasinya agak kurang, hal ini bisa disebabkan karena kelompok kerja yang kurang erat, bisa juga pemberian tanggungjawab dan yang paling mempengaruhi adalah jabatan, pegawai S1 yang sudah lama bekerja, tetapi belum menduduki jabatan tentunya motivasinya akan menurun terus, kecuali hal itu dijadikan cambuk untuk lebih berprestasi lagi tanpa harus melihat timbal baliknya dan imbalan yang diharapkan.

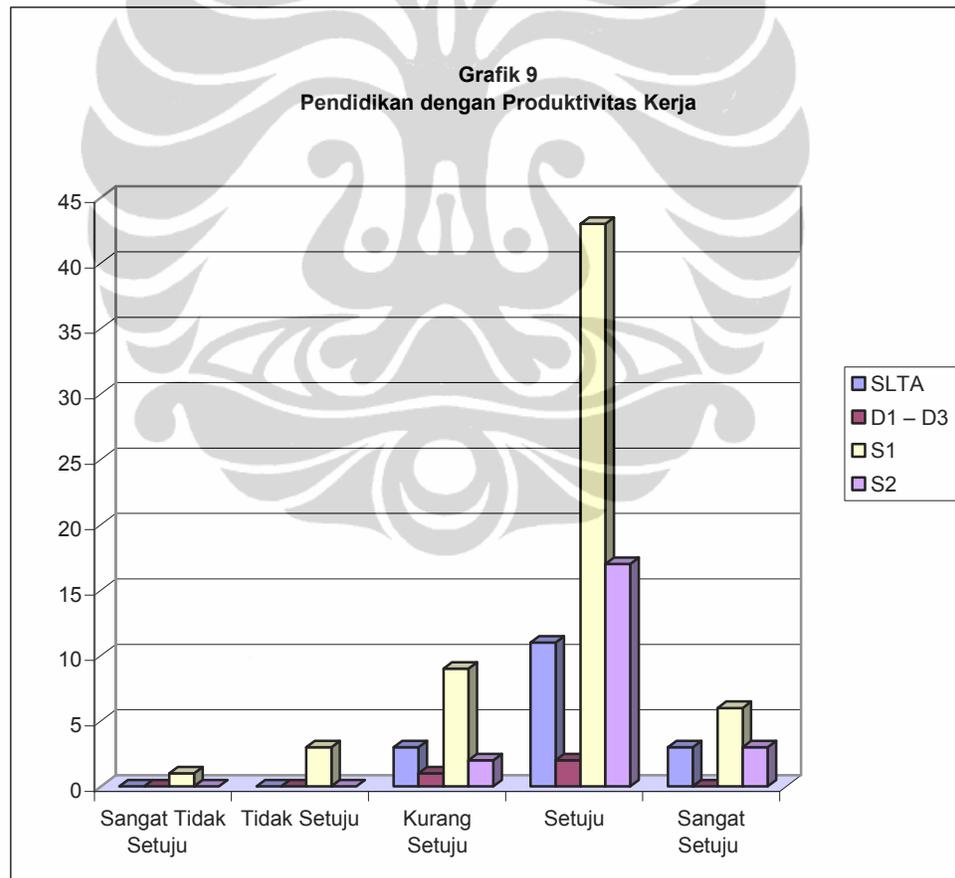
3.3. Pendidikan dengan Produktivitas Kerja

Tabel 23
Pendidikan dengan Produktivitas Kerja

| Pendidikan | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| SLTA | 0 | 0 | 3 | 11 | 3 | 17 |
| D1 – D3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| S1 | 1 | 3 | 9 | 43 | 6 | 62 |
| S2 | 0 | 0 | 2 | 17 | 3 | 22 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel tingkat pendidikan diatas hubungannya dengan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa Tingkat pendidikan S1 yang memilih setuju sebanyak 43 orang dan S2 sebanyak 17 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 73 orang atau 71 % dan rata-rata yang banyak memilih setuju adalah pada tingkat pendidikan S1 keatas sebanyak 60 orang, ada juga yang memilih tidak sangat tidak setuju sebanyak 1 orang tetapi yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang. Produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral secara keseluruhan terlihat baik menurut data pada tabel 23 di atas.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 9 diatas terlihat yang memilih setuju untuk kelompok S1 begitu dominan yaitu sebanyak 43 orang, tetapi yang memilih kurang setuju sebanyak 9 orang, untuk tingkat pendidikan S1 di Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral ternyata masih ada yang yang kurang setuju dengan produktivitas kerjanya, kelompok ini biasanya memerlukan otorita dalam pekerjaannya dan dilakukan secara mandiri. Pegawai kelompok ini apabila diberi kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, akan berusaha dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan pekerjaan secara tepat waktu.

4. Golongan/Ruang dengan Variabel X1,X2 dan Y

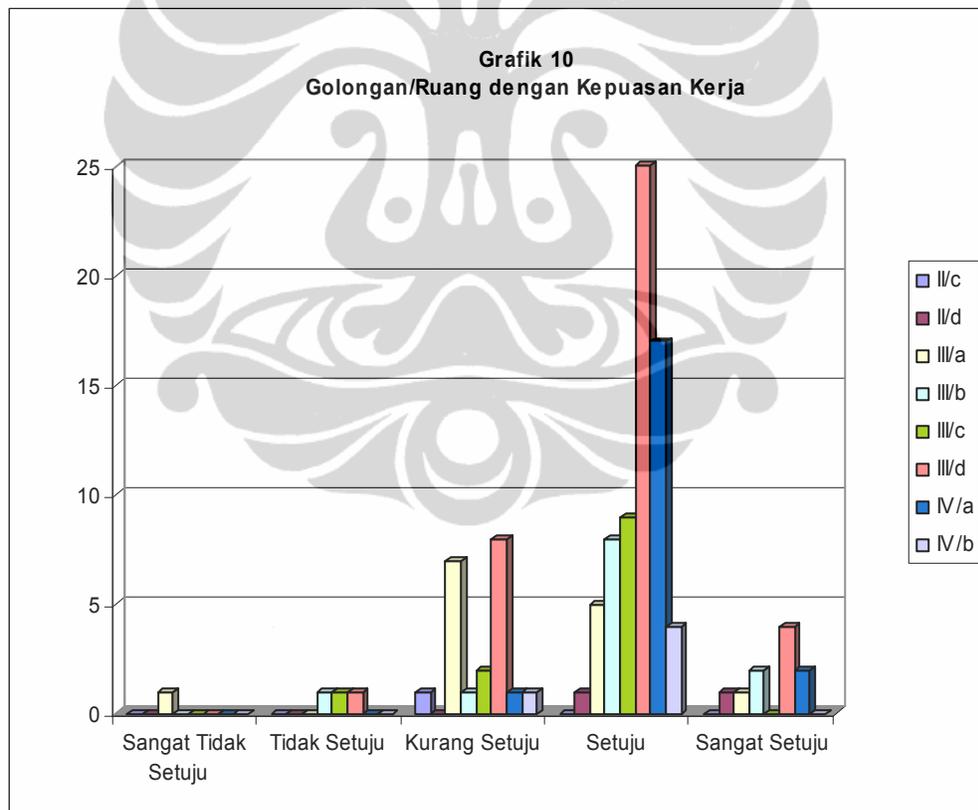
4.1. Golongan/Ruang dengan Kepuasan Kerja

Tabel 24
Golongan/Ruang dengan Kepuasan Kerja

| Golongan/ Ruang | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------------|-----------------|------------------|--------|------------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| II/c | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| II/d | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| III/a | 1 | 0 | 7 | 5 | 1 | 14 |
| III/b | 0 | 1 | 1 | 8 | 2 | 12 |
| III/c | 0 | 1 | 2 | 9 | 0 | 12 |
| III/d | 0 | 1 | 8 | 25 | 4 | 38 |
| IV/a | 0 | 0 | 1 | 17 | 2 | 20 |
| IV/b | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 5 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan golongan/ruang hubungannya dengan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pegawai golongan III/d memilih setuju terbanyak yaitu 25 orang dan kedua golongan IV/a sebanyak 17 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 69 orang atau 66 % , ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang, tetapi ada juga yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dan yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 10 diatas terlihat pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral menurut golongannya secara keseluruhan adalah baik, terutama pegawai golongan III/d sebanyak 38 orang, untuk pegawai kelompok ini bila dilihat dari faktor kepuasan kerjanya, biasanya karena sudah merasa cocok dengan pekerjaannya dan untuk yang beruntung sudah menduduki jabatan, wajar apabila yang memilih kepuasan kerja lebih dominan, walaupun ada pegawai golongan III/a sebanyak 7 orang dan golongan III/d sebanyak 8 orang yang memilih kurang setuju, bisa saja hal ini dikarenakan pegawai tersebut belum mendapatkan apa yang selama ini diharapkannya.

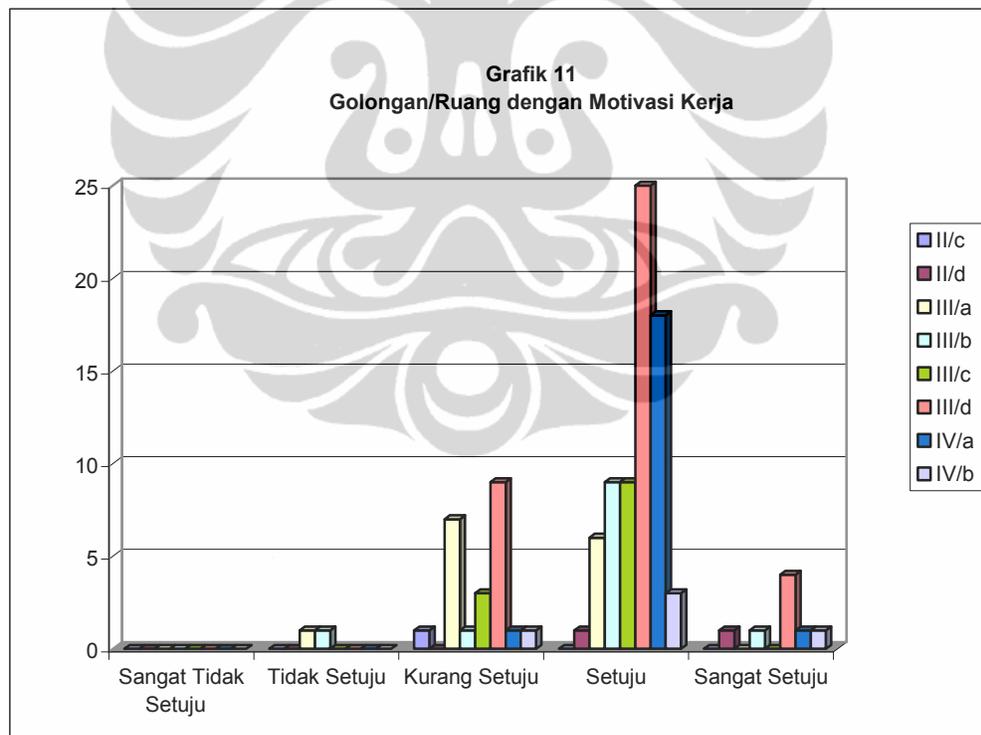
4.2. Golongan/Ruang dengan Motivasi Kerja

Tabel 25
Golongan/Ruang dengan Motivasi Kerja

| Golongan/ Ruang | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------------|-----------------|------------------|--------|------------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| II/c | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| II/d | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| III/a | 0 | 1 | 7 | 6 | 0 | 14 |
| III/b | 0 | 1 | 1 | 9 | 1 | 12 |
| III/c | 0 | 0 | 3 | 9 | 0 | 12 |
| III/d | 0 | 0 | 9 | 25 | 4 | 38 |
| IV/a | 0 | 0 | 1 | 18 | 1 | 20 |
| IV/b | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan golongan/ruang hubungannya dengan motivasi kerja kerja dapat dilihat bahwa pegawai golongan III/d memilih setuju terbanyak yaitu 25 orang dan kedua golongan IV/a sebanyak 18 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 71 orang atau 68 % , ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, tetapi yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 11 diatas terlihat secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral menurut golongan/ruang adalah baik, walaupun ada yang menjawab kurang setuju. Pegawai golongan III/d terlihat dominan dengan yang memilih setuju sebanyak 25 orang, hal ini ada yang mendorong dalam dirinya untuk bekerja lebih baik lagi, karena untuk kelompok ini menurut peraturan kepegawaian adalah sudah tidak dapat naik golongan lagi, kecuali melanjutkan ke jenjang S2 atau promosi jabatan, karena di Instansi pemerintah golongan mengikuti jabatan yang diduduki, wajar saja pada kelompok golongan III/d ini ada yang memilih kurang setuju sebanyak 9 orang, hal ini dikarenakan tidak adanya peluang untuk naik ke golongan yang lebih tinggi lagi.

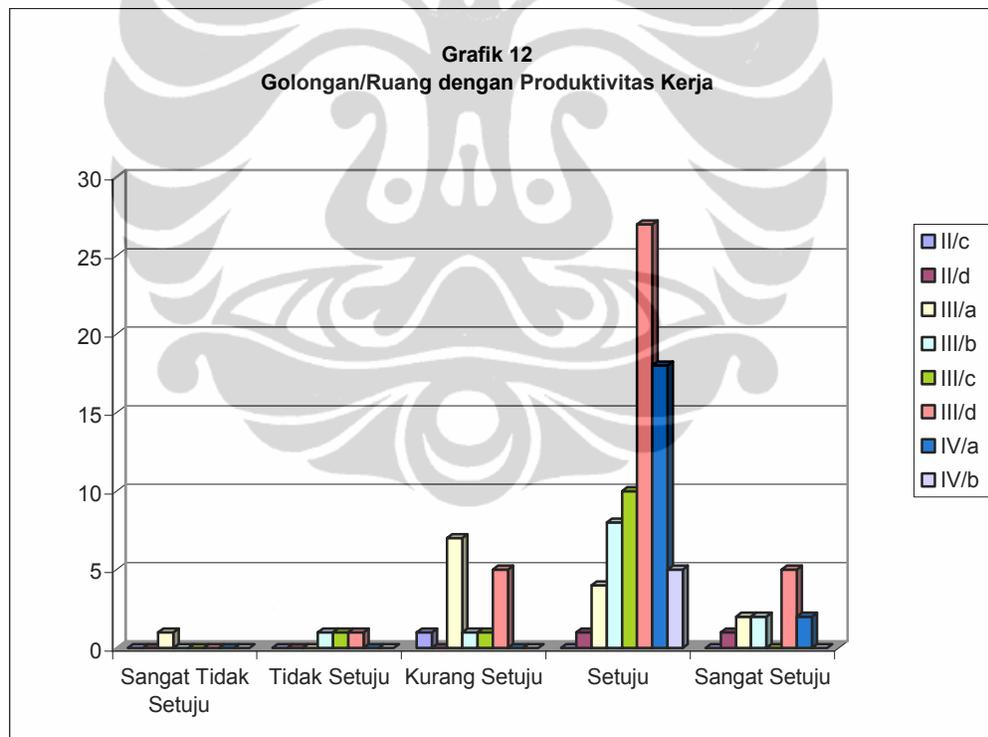
4.3. Golongan/Ruang dengan Produktivitas Kerja

Tabel 26
Golongan/Ruang dengan Produktivitas Kerja

| Golongan/ Ruang | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------------|-----------------|------------------|--------|------------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| II/c | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| II/d | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| III/a | 1 | 0 | 7 | 4 | 2 | 14 |
| III/b | 0 | 1 | 1 | 8 | 2 | 12 |
| III/c | 0 | 1 | 1 | 10 | 0 | 12 |
| III/d | 0 | 1 | 5 | 27 | 5 | 38 |
| IV/a | 0 | 0 | 0 | 18 | 2 | 20 |
| IV/b | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan golongan/ruang hubungannya dengan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa pegawai golongan III/d memilih setuju terbanyak yaitu 27 orang dan kedua golongan IV/a sebanyak 18 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 73 orang atau 71% , ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang, yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang, dan yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : data SPSS

Pada grafik 12 di atas terlihat bahwa pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral secara keseluruhan produktivitas kerjanya adalah baik, walaupun ada yang memilih kurang

setuju. Produktivitas kerja pada golongan III/d terlihat dominan dengan jumlah pemilih 27 orang yang menggambarkan bahwa pegawai tersebut berusaha untuk lebih produktif dengan harapan bisa mendapatkan lebih dari apa yang sudah didapatkan sekarang, bisa saja mengharapkan jabatan yang lebih tinggi lagi, bisa saja karena loyalitasnya kepada organisasi yang tinggi dan bukan karena pengharapan. Sedangkan golongan III/d yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang, produktivitasnya menurun disebabkan karena tidak ada motivasi lagi yang bisa membangkitkan semangatnya dan psarah dengan keadaan.

5. Jabatan dengan Variabel X1, X2 dan Y

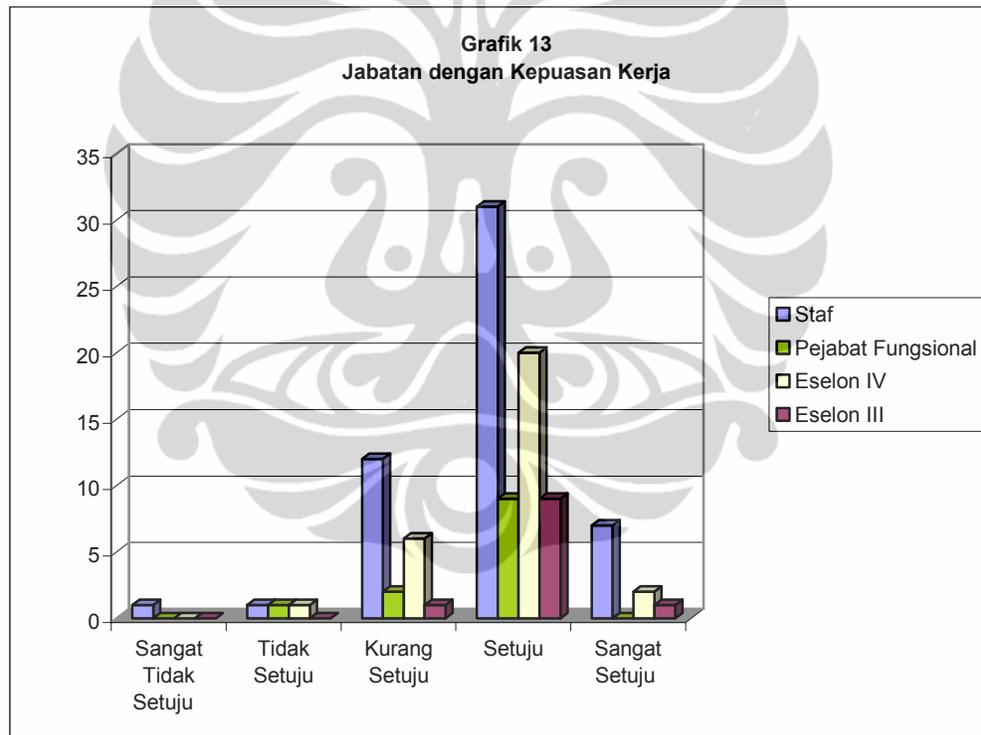
5.1. Jabatan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 27
Jabatan dengan Kepuasan Kerja

| Jabatan | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Staf | 1 | 1 | 12 | 31 | 7 | 52 |
| Pejabat Fungsional | 0 | 1 | 2 | 9 | 0 | 12 |
| Eselon IV | 0 | 1 | 6 | 20 | 2 | 29 |
| Eselon III | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 11 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan jabatan hubungannya dengan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa pegawai staf memilih setuju terbanyak yaitu 31 orang dan kedua eselon IV sebanyak 20 orang sisanya dibagi rata pejabat eselon III dan fungsional sebanyak masing-masing 9 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 69 orang atau 66 % , ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang, dan yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 13 diatas yang memilih setuju terbanyak adalah golongan Staf sebanyak 31 orang, sedangkan pejabat Eselon IV sebanyak 20 orang, yang memilih kurang setuju yang terbanyak juga Staf sebanyak 12 orang dan pejabat eselon IV sebanyak 6 orang, secara keseluruhan kepuasan kerja

pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral menurut jabatan adalah baik, tercermin pada kelompok Staf terlihat baik menandakan bahwa sebenarnya untuk posisi baik Staf maupun pejabat Eselon adalah sama-sama merasakan suatu kepuasan kerja walaupun berbeda dalam tugas pekerjaan, demikian pula wajar apabila sebagian Staf memilih kurang setuju, karena tidak semua pegawai memiliki persamaan persepsi yang sama mengenai kepuasan kerja apalagi untuk tingkat Staf, untuk pejabat eselon IV pun ada yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang, untuk hal ini biasanya karena ketidakcocokan dengan pekerjaan ataupun atasannya.

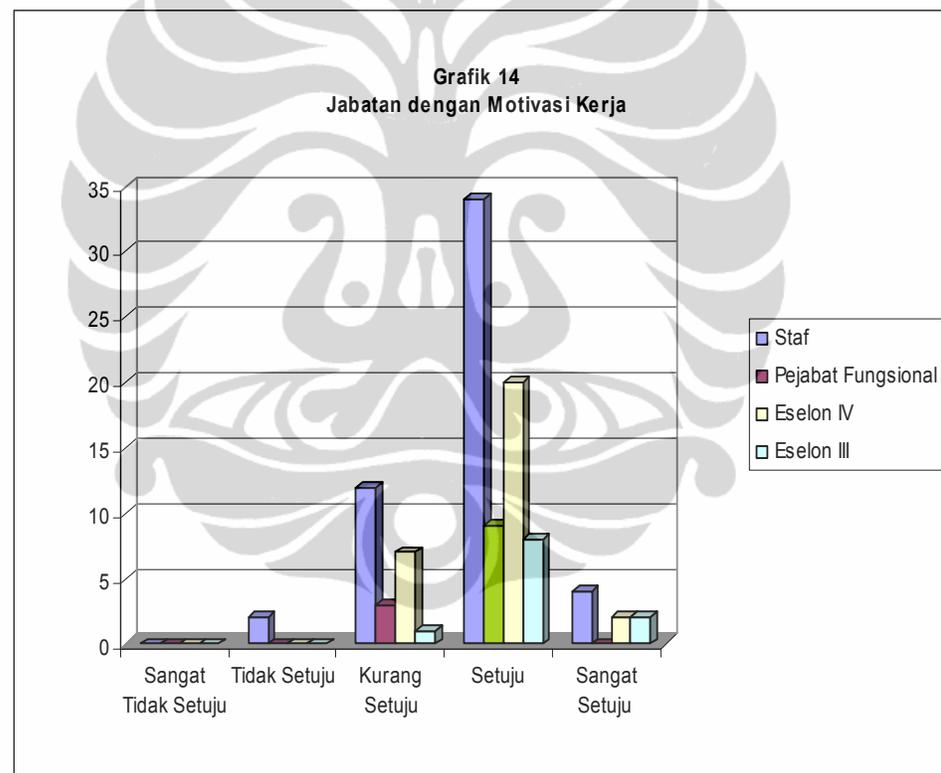
5.2. Jabatan dengan Motivasi Kerja

Tabel 28
Jabatan dengan Motivasi Kerja

| Jabatan | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Staf | 0 | 2 | 12 | 34 | 4 | 52 |
| Pejabat Fungsional | 0 | 0 | 3 | 9 | 0 | 12 |
| Eselon IV | 0 | 0 | 7 | 20 | 2 | 29 |
| Eselon III | 0 | 0 | 1 | 8 | 2 | 11 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan jabatan hubungannya dengan motivasi kerja dapat dilihat bahwa pegawai staf memilih setuju terbanyak yaitu 34 orang dan kedua eselon IV sebanyak 20 orang sisanya pejabat eselon III sebanyak 8 orang dan fungsional sebanyak 9 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 71 orang atau 68 % , ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang, dan yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 14 diatas terlihat bahwa Staf yang memilih setuju untuk motivasi kerja sebanyak 34 orang dan Eselon IV sebanyak 20 orang, secara keseluruhan pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral motivasi kerjanya adalah baik, motivasi kerja ada karena

adanya dorongan dalam dirinya untuk menjadi lebih baik lagi, pada kelompok Staf motivasi kerjanya adalah bekerja dengan penuh semangat dan selalu menyelesaikan setiap tugas yang jadi tanggungjawabnya dengan baik, bagi pejabat eselon IV tanggungjawab yang diembannya tentunya ada konsekuensinya apabila tidak dijalankan dengan semestinya, karena masih banyak yang antri dan mampu untuk menggantikan posisinya kelak.

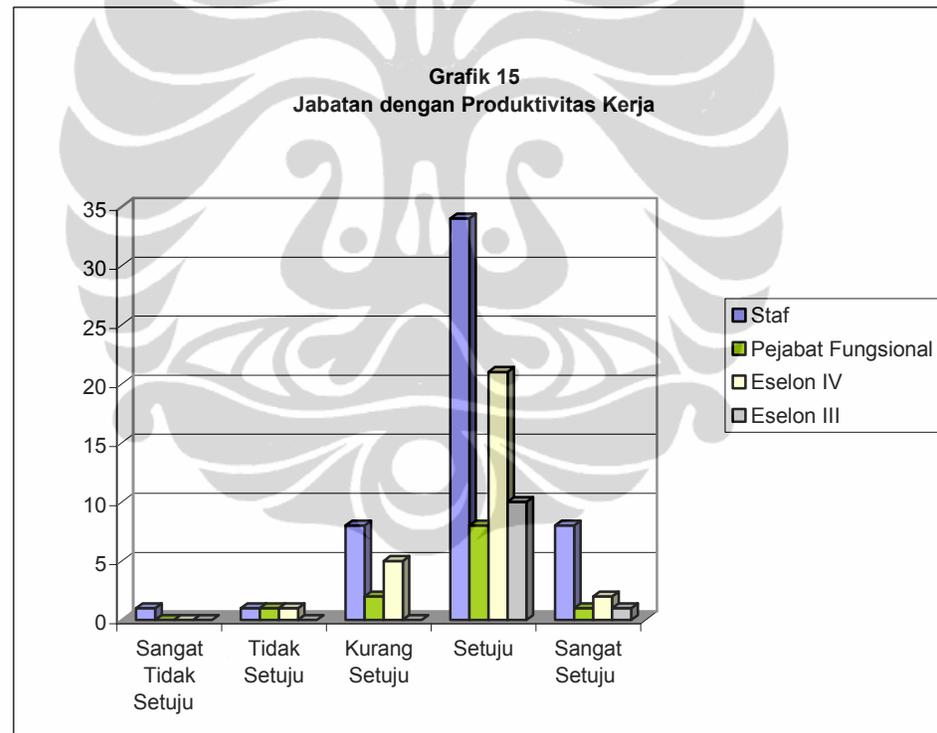
5.3. Jabatan dengan Produktivitas Kerja

Tabel 29
Jabatan dengan Produktivitas Kerja

| Jabatan | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Staf | 1 | 1 | 8 | 34 | 8 | 52 |
| Pejabat Fungsional | 0 | 1 | 2 | 8 | 1 | 12 |
| Eselon IV | 0 | 1 | 5 | 21 | 2 | 29 |
| Eselon III | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan jabatan hubungannya dengan produktivitas kerja dapat dilihat bahwa pegawai staf memilih setuju terbanyak yaitu 34 orang dan kedua eselon IV sebanyak 21 orang sisanya pejabat eselon III sebanyak 10 orang dan fungsional sebanyak 8 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 73 orang atau 71 %, ada juga yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang, yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang, dan yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 15 diatas terlihat untuk yang memilih setuju terhadap produktivitas kerja sebanyak 34 orang dan pejabat eselon IV sebanyak 21 orang, secara keseluruhan menggambarkan bahwa produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber

Daya Mineral terlihat baik. Dengan motivasi yang tinggi baik pejabat eselon IV maupun Staf tentunya berakibat dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan, dengan harapan-harapan yang menimbulkan motivasi tertentu akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

6. Unit Kerja dengan Variabel X1, X2 dan Y

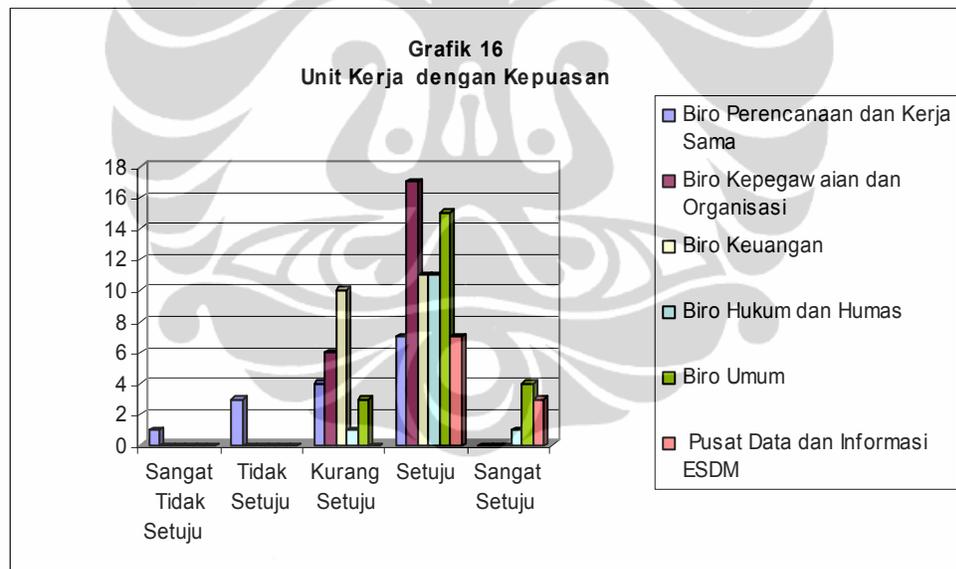
6.1. Unit Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 30
Unit Kerja dengan Kepuasan Kerja

| Unit Kerja | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Biro Perencanaan dan Kerja Sama | 1 | 3 | 4 | 7 | 0 | 15 |
| Biro Kepegawaian dan Organisasi | 0 | 0 | 6 | 17 | 0 | 23 |
| Biro Keuangan | 0 | 0 | 10 | 11 | 0 | 21 |
| Biro Hukum dan Humas | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 | 13 |
| Biro Umum | 0 | 0 | 3 | 15 | 4 | 22 |
| Pusat Data dan Informasi ESDM | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 |
| Total | 1 | 3 | 24 | 68 | 7 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan Unit kerja hubungannya dengan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa yang memilih setuju adalah merata di masing-masing unit, pegawai Unit kerja Biro Perencanaan dan Kerja Sama memilih setuju sebanyak 7 orang, Unit kerja Biro Umum yang memilih setuju sebanyak 15 orang dan Unit Biro Keuangan sebanyak 11 orang sisanya Unit Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 17 orang dan Biro Hukum dan Humas sebanyak 11 orang dan sedangkan Unit Pusat Data dan Informasi Energi memilih setuju sebanyak 7 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 68 orang atau 65 %, ada juga yang memilih sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, dan yang memilih tidak setuju ada sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 16 diatas terlihat bahwa pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi memilih setuju terhadap kepuasan kerja sebanyak 17 orang dan yang kedua Biro Umum sebanyak 15 orang, kepuasan kerja yang didapat pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi bukan dilihat dari penghasilan yang didapatnya, tetapi dari suasana kerja yang kekeluargaan dan juga

rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan demikian pula dengan Biro Umum. Berbeda dengan Biro Keuangan sebanyak 10 orang memilih kurang setuju dan hampir separuh dari jumlah respondennya, Biro ini mempunyai bobot pekerjaan yang tinggi dan penghasilan yang cukup dibanding Biro lainnya, tetapi menurut kepuasan kerjanya adalah faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerjanya, kecocokan dengan pekerjaan yang dilakukan atau kejenuhan terhadap pekerjaan tersebut juga turut mempengaruhi, karena untuk kesejahteraan pegawai Biro Keuangan sudah lebih dari cukup, tetapi itu bukan faktor utama untuk kepuasan kerja.

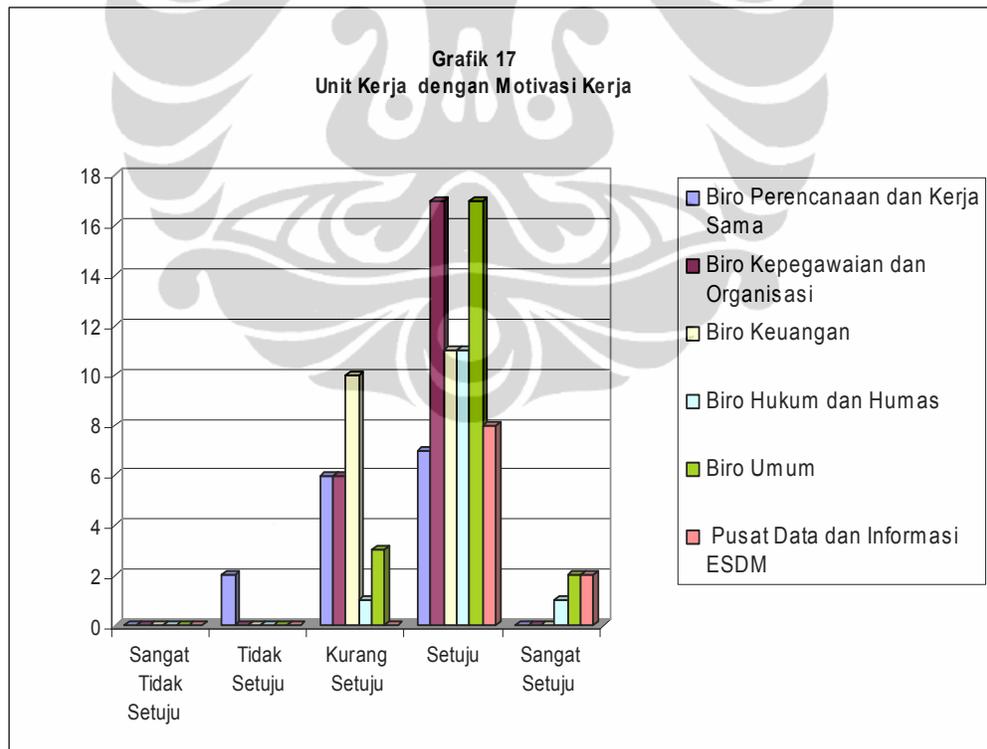
6.2. Unit Kerja dengan Motivasi Kerja

Tabel 31
Unit Kerja dengan Motivasi Kerja

| Unit Kerja | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Biro Perencanaan dan Kerja Sama | 0 | 2 | 6 | 7 | 0 | 15 |
| Biro Kepegawaian dan Organisasi | 0 | 0 | 6 | 17 | 0 | 23 |
| Biro Keuangan | 0 | 0 | 10 | 11 | 0 | 21 |
| Biro Hukum dan Humas | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 | 13 |
| Biro Umum | 0 | 0 | 3 | 17 | 2 | 22 |
| Pusat Data dan Informasi ESDM | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 10 |
| Total | 0 | 2 | 18 | 71 | 5 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan Unit kerja hubungannya dengan motivasi kerja bahwa yang memilih setuju adalah merata di masing-masing unit, pegawai Unit kerja Biro Perencanaan dan Kerja Sama memilih setuju sebanyak 7 orang, Unit kerja Biro Umum yang memilih setuju sebanyak 17 orang dan Unit Biro Keuangan sebanyak 11 orang dan Biro Hukum dan Humas sebanyak 11 orang, Unit Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 17 orang an sedangkan Unit Pusat Data dan Informasi Energi memilih setuju sebanyak 8 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 71 orang atau 69 %, ada juga yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 17 diatas terlihat bahwa yang memilih setuju terhadap motivasi kerja pegawai unti Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 17 orang dan Biro Umum juga sebanyak 17 orang, secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral adalah baik, seperti telah dijelaskan menurut kepuasan kerja pada tabel 30 di atas, motivasi juga tergantung dari kepuasan kerja pegawai, apabila kepuasan kerjanya baik tentunya berpengaruh terhadap motivasinya, demikian juga sebaliknya, tergambar pada pegawai di Biro Keuangan yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang.

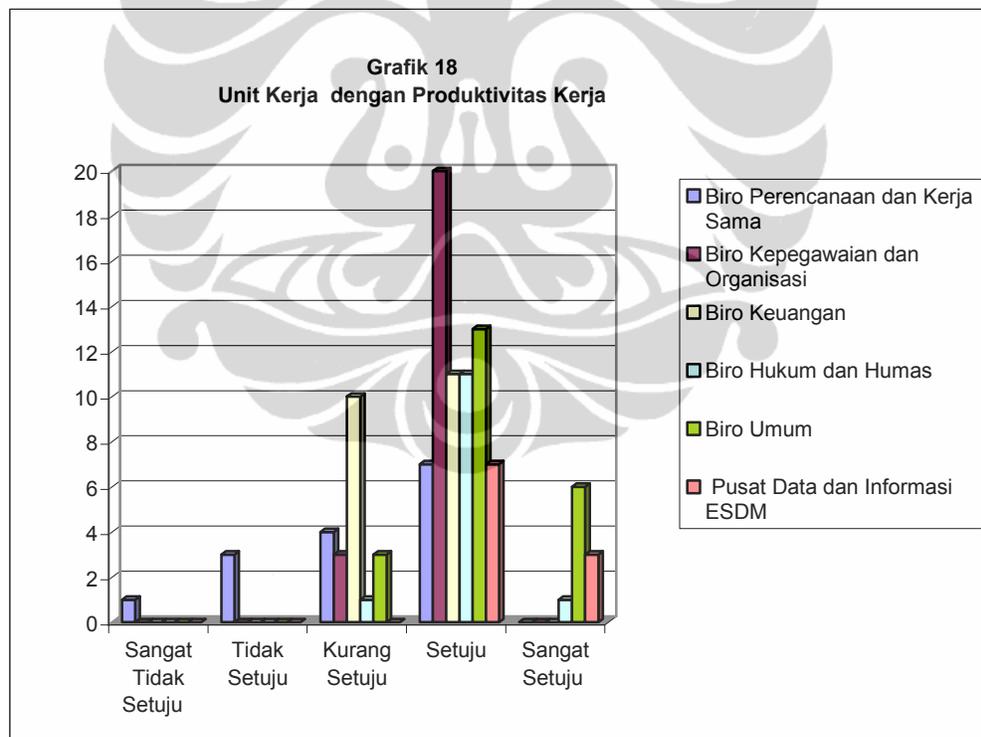
6.3. Unit Kerja dengan Produktivitas Kerja

Tabel 32
Unit Kerja dengan Produktivitas Kerja

| Unit Kerja | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| Biro Perencanaan dan Kerja Sama | 1 | 3 | 4 | 7 | 0 | 15 |
| Biro Kepegawaian dan Organisasi | 0 | 0 | 3 | 20 | 0 | 23 |
| Biro Keuangan | 0 | 0 | 10 | 11 | 0 | 21 |
| Biro Hukum dan Humas | 0 | 0 | 1 | 11 | 1 | 13 |
| Biro Umum | 0 | 0 | 3 | 13 | 6 | 22 |
| Pusat Data dan Informasi ESDM | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 10 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan Unit kerja hubungannya dengan produktivitas kerja bahwa yang memilih setuju adalah, pegawai Unit kerja Biro Perencanaan dan Kerja Sama memilih setuju sebanyak 7 orang, Unit kerja Biro Umum yang memilih setuju sebanyak 13 orang dan Unit Biro Keuangan sebanyak 11 orang dan Biro Hukum dan Humas sebanyak 11 orang, Unit Biro Kepegawaian dan Organisasi sebanyak 20 orang an sedangkan Unit Pusat Data dan Informasi Energi memilih setuju sebanyak 7 orang, sedangkan secara total yang memilih setuju sebanyak 69 orang atau 66 %, ada juga yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 18 diatas terlihat bahwa Biro Kepegawaian dan Organisasi memilih setuju untuk produktivitas kerja sebanyak 20 orang dan Biro Umum tetap di posisi ke dua sebanyak 13 orang, seperti telah dijelaskan mengenai hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang begitu berpengaruh terhadap produktivitas kerja, tergambar pada Biro Keuangan sebanyak 10 orang memilih kurang setuju.

7. Masa Kerja dengan Variabel X1, X2 dan Y

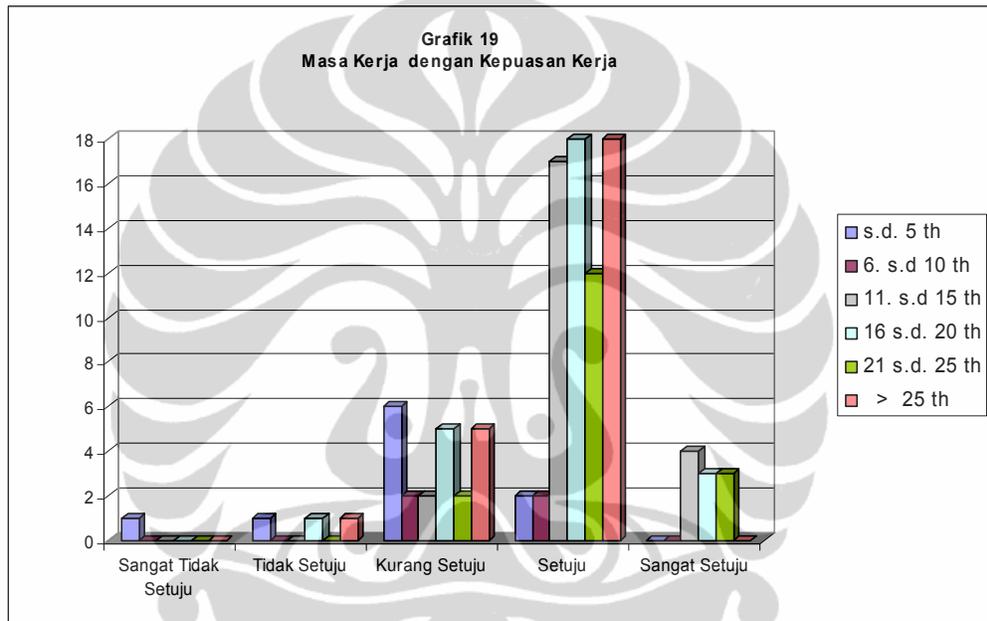
7.1. Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja

Tabel 33
Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja

| Masa Kerja | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| s.d. 5 tahun | 1 | 1 | 6 | 2 | 0 | 10 |
| 6 s.d. 10 tahun | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| 11 s.d. 15 tahun | 0 | 0 | 2 | 17 | 4 | 23 |
| 16 s.d. 20 tahun | 0 | 1 | 5 | 18 | 3 | 27 |
| 21 s.d. 25 tahun | 0 | 0 | 1 | 12 | 3 | 16 |
| lebih dari 25 tahun | 0 | 1 | 5 | 18 | 0 | 24 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 33 di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan masa kerja hubungannya dengan kepuasan kerja bahwa yang memilih setuju adalah, kelompok masa kerja 11 tahun keatas sebanyak 65 orang total yang memilih setuju sebanyak 69 orang atau 66 %, tertinggi pada kelompok masa kerja 16 s.d. 20 tahun.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 19 diatas terlihat bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja 11 tahun ke atas yang memilih setuju terhadap kepuasan kerja sangat dominan, karena pada masa kerja ini, pengalaman dan kemampuan pegawai baik dalam hal pekerjaan, suasana kantor dan penghasilan sudah lebih dari cukup., tetapi untuk yang memiliki masa kerja 10 tahun kebawah yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang lebih dari separuh jumlah responden di masa kerja tersebut. Hal ini karena pegawai baru yang belum menemukan kesesuaian dengan pekerjaan maupun suasana lingkungan kantor.

7.2. Masa Kerja dengan Motivasi Kerja

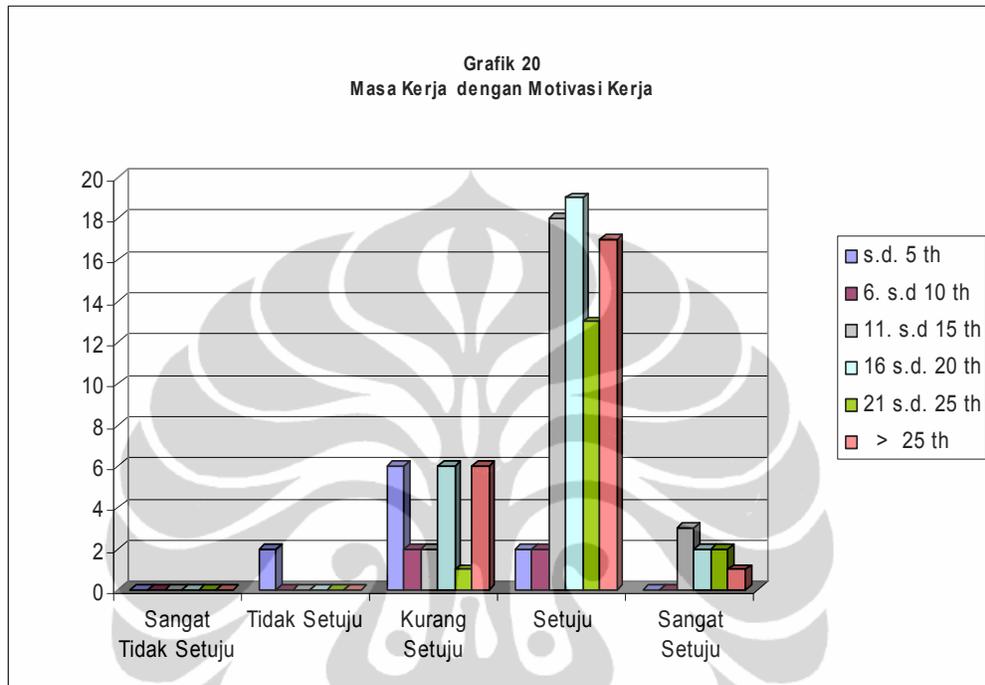
Tabel 34

Masa Kerja dengan Motivasi Kerja

| Masa Kerja | Motivasi Kerja | | | | Jumlah |
|---------------------|----------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| s.d. 5 tahun | 2 | 6 | 2 | 0 | 10 |
| 6 s.d. 10 tahun | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 |
| 11 s.d. 15 tahun | 0 | 2 | 18 | 3 | 23 |
| 16 s.d. 20 tahun | 0 | 6 | 19 | 2 | 27 |
| 21 s.d. 25 tahun | 0 | 1 | 13 | 2 | 16 |
| lebih dari 25 tahun | 0 | 6 | 17 | 1 | 24 |
| Total | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 34 di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan masa kerja hubungannya dengan kepuasan kerja bahwa yang memilih setuju adalah, kelompok masa kerja 11 tahun keatas sebanyak 67 orang total yang memilih setuju sebanyak 71 orang atau 68 %, tertinggi pada kelompok masa kerja 16 s.d. 20 tahun. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral menurut masa kerjanya adalah baik, walaupun ada yang memilih kurang setuju sebanyak 23 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 20 di atas terlihat bahwa yang memiliki masa kerja 11 tahun ke atas sangat dominan memilih setuju terhadap motivasi kerja. Dengan masa kerja selama itu tentunya menimbulkan kepuasan kerja yang baik dan berakibat adanya motivasi kerja yang lebih lagi untuk berprestasi. Pada masa kerja 25 tahun ke atas yang memilih setuju cukup banyak yaitu 17 orang, pada masa kerja ini pengalaman dan kemampuan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja, dengan segala kebutuhannya terpenuhi tentunya akan membuat rasa aman dan tenang dalam menjalankan tugas pekerjaannya, menjelang memasuki masa purna baktinya.

7.2. Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja

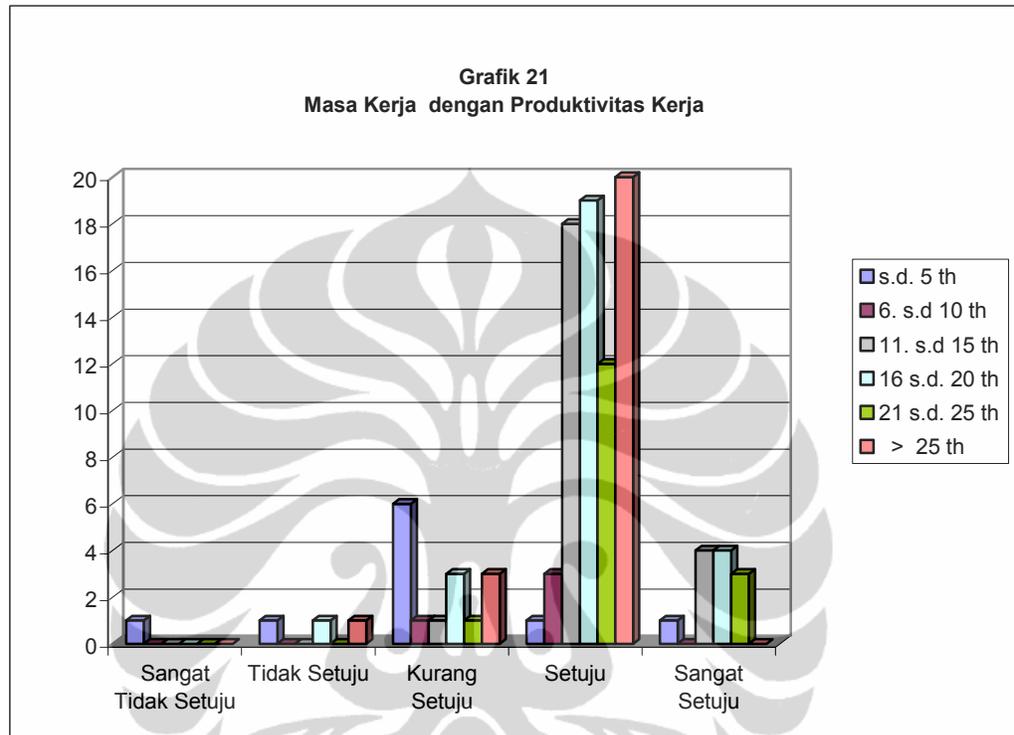
Tabel 35

Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja

| Masa Kerja | Produktivitas Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju | |
| s.d. 5 tahun | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 10 |
| 6 s.d. 10 tahun | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| 11 s.d. 15 tahun | 0 | 0 | 1 | 18 | 4 | 23 |
| 16 s.d. 20 tahun | 0 | 1 | 3 | 19 | 4 | 27 |
| 21 s.d. 25 tahun | 0 | 0 | 1 | 12 | 3 | 16 |
| lebih dari 25 tahun | 0 | 1 | 3 | 20 | 0 | 24 |
| Total | 1 | 3 | 15 | 73 | 12 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 35 di atas dapat dilihat kelompok berdasarkan masa kerja hubungannya dengan kepuasan kerja bahwa yang memilih setuju adalah, kelompok masa kerja 11 tahun keatas sebanyak 69 orang total yang memilih setuju sebanyak 73 orang atau 71 %, tertinggi pada kelompok masa kerja 16 s.d. 20 tahun.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 21 diatas terlihat bahwa yang memiliki masa kerja 11 tahun keatas sangat dominan memilih setuju terhadap produktivitas kerja, hal ini menggambarkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral adalah baik. Masa kerja menentukan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja yang terpenuhi secara batin maupun lahir tentunya akan menimbulkan motivasi, semangat untuk bekerja lebih baik lagi, bekerja lebih teliti lagi, dan bekerja dengan waktu seefisien mungkin.

8. Variabel X1, X2 dan Y

8.1. Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja

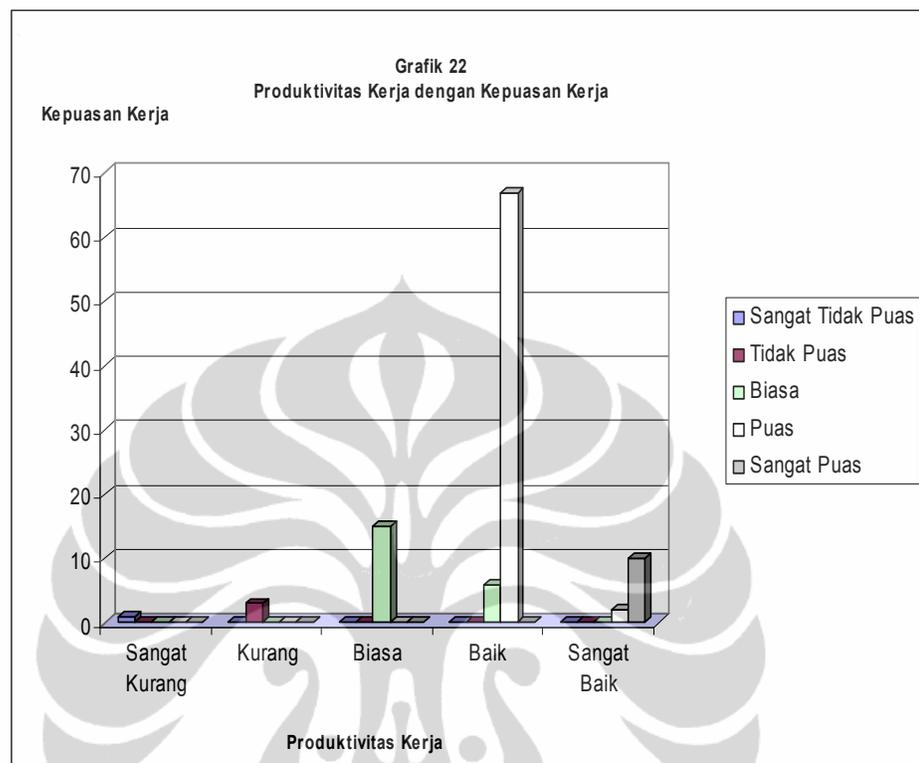
Tabel 36

Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja

| Produktivitas Kerja | Kepuasan Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------|-------------------|------------|-------|------|-------------|--------|
| | Sangat Tidak Puas | Tidak Puas | Biasa | Puas | Sangat Puas | |
| Sangat kurang | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Kurang | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Biasa | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 15 |
| Baik | 0 | 0 | 6 | 67 | 0 | 73 |
| Sangat Baik | 0 | 0 | 0 | 2 | 10 | 12 |
| Total | 1 | 3 | 21 | 69 | 10 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Pada tabulasi silang antara produktivitas kerja dengan kepuasan kerja terlihat pada tabel 36 diatas, bahwa yang produktivitas kerjanya biasa memilih kepuasan kerja juga biasa sebanyak 15 orang, yang produktivitas kerja memilih baik dan kepuasan kerjanya puas sebanyak 67 orang. Sedangkan produktivitasnya sangat baik kepuasan kerja memilih sangat puas berjumlah 2 orang dan produktivitasnya memilih sangat baik dan memilih kepuasan kerja sangat puas sebanyak 10 orang.



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 22 diatas terlihat bahwa responden yang memilih baik/puas terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sangat tinggi yaitu sebanyak 67 orang, berarti menggambarkan bahwa produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral sangat tinggi, ini semua karena kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral yang bagus. Secara keseluruhan dapat dapat terlihat baik, walaupun ada juga yang memilih biasa terhadap hubungan pengaruh ini

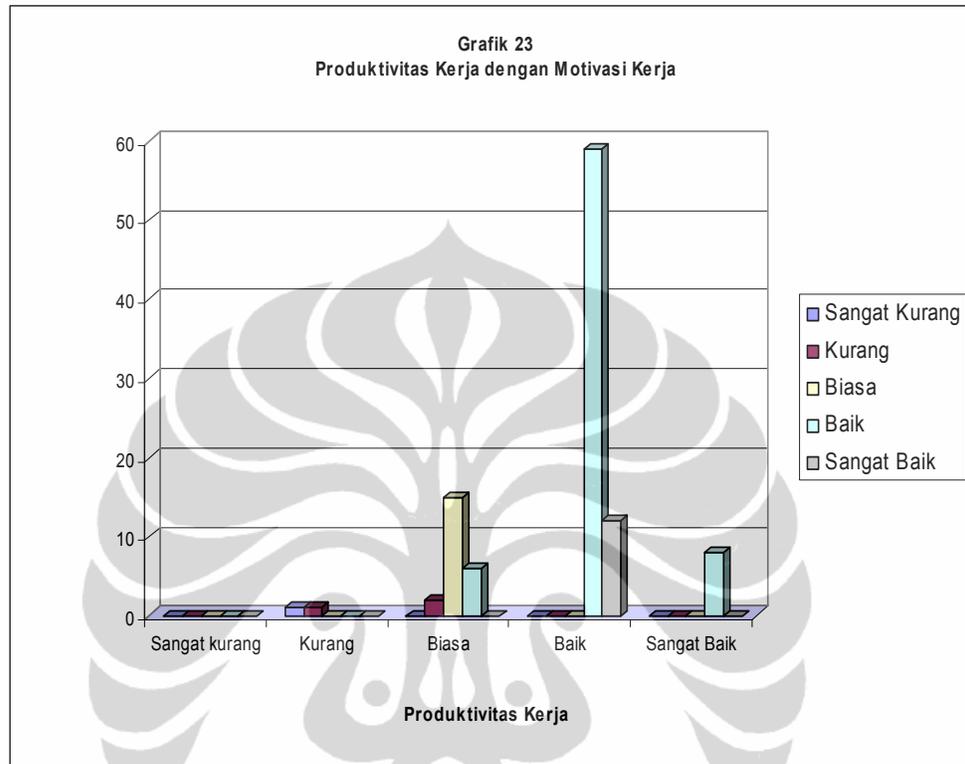
8.2. Produktivitas dengan Motivasi Kerja

Pada tabulasi silang antara produktivitas dengan motivasi kerja dapat terlihat pada tabel 37 dibawah ini, bahwa produktivitasnya baik memilih motivasi kerja juga baik sebanyak 59 orang, memilih motivasi sangat tinggi sebanyak 8 orang dan yang produktivitasnya biasa memilih motivasi juga biasa sebanyak 15 orang dan yang produktivitasnya sangat baik memilih motivasi baik sebanyak 12 orang.

Tabel 37
Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja

| Produktivitas Kerja | Motivasi Kerja | | | | | Jumlah |
|---------------------|----------------|--------|-------|------|-------------|--------|
| | Sangat kurang | Kurang | Biasa | Baik | Sangat Baik | |
| Sangat kurang | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Kurang | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Biasa | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 15 |
| Baik | 0 | 0 | 6 | 59 | 8 | 73 |
| Sangat Baik | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 |
| Total | 0 | 2 | 23 | 71 | 8 | 104 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS



Sumber : Data SPSS

Pada grafik 23 diatas terlihat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah baik sebanyak 59 orang memilih baik dan sebanyak 12 orang memilih sangat baik. Hal ini menggambarkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral adalah baik, karena motivasi pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral baik, sehingga berakibat terhadap peningkatan produktivitas kerjanya. Bagaimanapun motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

C. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai

Penelitian ini dalam menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jumlah responden dari pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 104 orang. Dari pendapat-pendapat yang diberikan oleh responden terhadap 66 variabel indikator/pernyataan kepuasan kerja sebanyak 22 pernyataan (X1.1-X1.22), motivasi kerja sebanyak 22 pernyataan (X2.1- X2.22) dan produktivitas kerja sebanyak 22 pernyataan (Y1-Y22).

Dalam kaitannya dengan validitas model pengukuran, maka variabel-variabel teramati yang mempunyai t-value dari *Standardized loading factor* < 1,96, dan *standardized loading factor* < 0.50 atau < 0.70 kita keluarkan (tidak diikuti lagi) dari model. Sebelumnya model awal bentuknya seperti yang terlihat pada **gambar 6 di Bab II**. Model awal masih terdapat variabel teramati sebanyak 66 item masing-masing variabel laten berjumlah 22 item.

Proses perubahan pada program SIMPLIS dilakukan dengan menghapus variabel-variabel teramati yang jumlahnya 66 item tersebut dari program. Setelah dilakukan perubahan, kemudian kita mengulangi lagi proses perubahan tersebut beberapa kali sampai mendapatkan hasil model yang diharapkan dan mendapatkan t-value yang baik. Dalam menggunakan program ini nilai t-value variabel laten X1 yang mempengaruhi variabel laten Y harus diatas 1.96, begitupun dengan variabel laten X2 yang mempengaruhi variabel laten Y juga harus diatas 1.96. Seperti terlihat pada gambar 10 dan 11 dibawah.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis di tersebut dapat dinyatakan bahwa baik variabel laten kepuasan kerja, motivasi kerja maupun produktivitas kerja tidak sepenuhnya mendapatkan kontribusi pengaruh dari variabel indikatornya. Kenyataan ini tentunya menjadikan model awal persamaan struktural yang ditunjukkan pada **gambar 6** Pada Bab II berubah menjadi model baru. Selanjutnya, model baru inilah yang akan dijadikan model akhir persamaan struktural. Untuk lebih jelasnya model akhir persamaan struktural dapat dilihat pada **Gambar 10** dibawah tersebut.

C.1. Nilai t-value masing-masing indikator variabel

Dengan menggunakan SEM terindikasi bahwa terdapat beberapa variable indikator yang dianggap tidak valid. Kesimpulan ini didasarkan pada muatan faktor dari setiap indikator yang terdapat pada model awal yang dianalisis tersebut. Secara konseptual, setiap variabel indikator yang memiliki nilai $< 1,96$ atau < 0.70 menunjukkan bahwa secara mutlak tidak ada pengaruh atau korelasi antara variabel indikator dengan variabel laten. Sedangkan variabel indikator yang memiliki nilai $> 1,96$ atau ≥ 0.70 memiliki arti adanya pengaruh atau korelasi yang mutlak antara variabel indikator dengan variabel latennya, atau dengan kata lain bahwa variabel laten sangat ditentukan oleh variabel indikatornya.

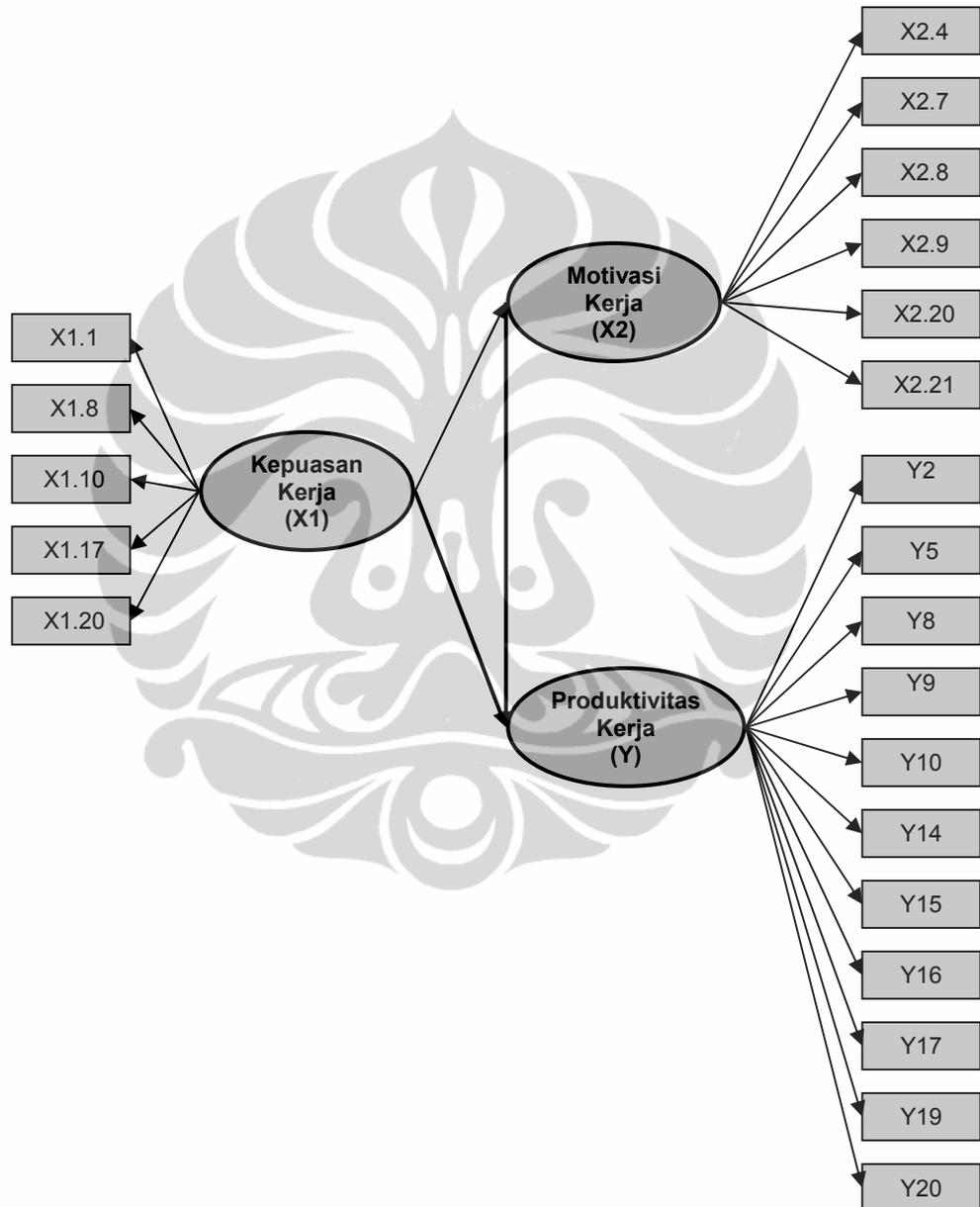
Bahwa t-value untuk masing-masing variabel indikator memiliki nilai yang bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap variabel indikator memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel latennya. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SEM menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki t-value yang lebih kecil dari < 0.50 atau < 0.70 , karena nilai variabel indikator tersebut cenderung memiliki kontribusi yang rendah terhadap variabel laten, maka variabel indikator tersebut dieliminasi, sehingga mendapatkan hasil pada tabel berikut ini.

Tabel 38
Nilai t-value masing-masing indikator variabel

| No. | Variabel Laten | Kode | t-value ≥ 0.70 |
|-----|-----------------------------------|-------|---------------------|
| 1 | Kepuasan Kerja (X1) | X1.1 | 0.83 |
| | | X1.8 | 0.93 |
| | | X1.10 | 0.77 |
| | | X1.17 | 0.80 |
| | | X1.20 | 0.73 |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | X2.4 | 0.81 |
| | | X2.7 | 0.92 |
| | | X2.8 | 0.78 |
| | | X2.9 | 0.74 |
| | | X2.20 | 0.80 |
| | | X2.21 | 0.81 |
| 3 | Produktivitas Kerja (Y) | Y2 | 0.96 |
| | | Y5 | 0.78 |
| | | Y8 | 0.94 |
| | | Y9 | 0.93 |
| | | Y10 | 0.80 |
| | | Y14 | 0.75 |
| | | Y15 | 0.82 |
| | | Y16 | 0.76 |
| | | Y17 | 0.81 |
| | | Y19 | 0.89 |
| | | Y20 | 0.74 |

Sumber : Pengolahan data dengan LISREL 8.30, 2008

Gambar 10
Model Persamaan Struktural



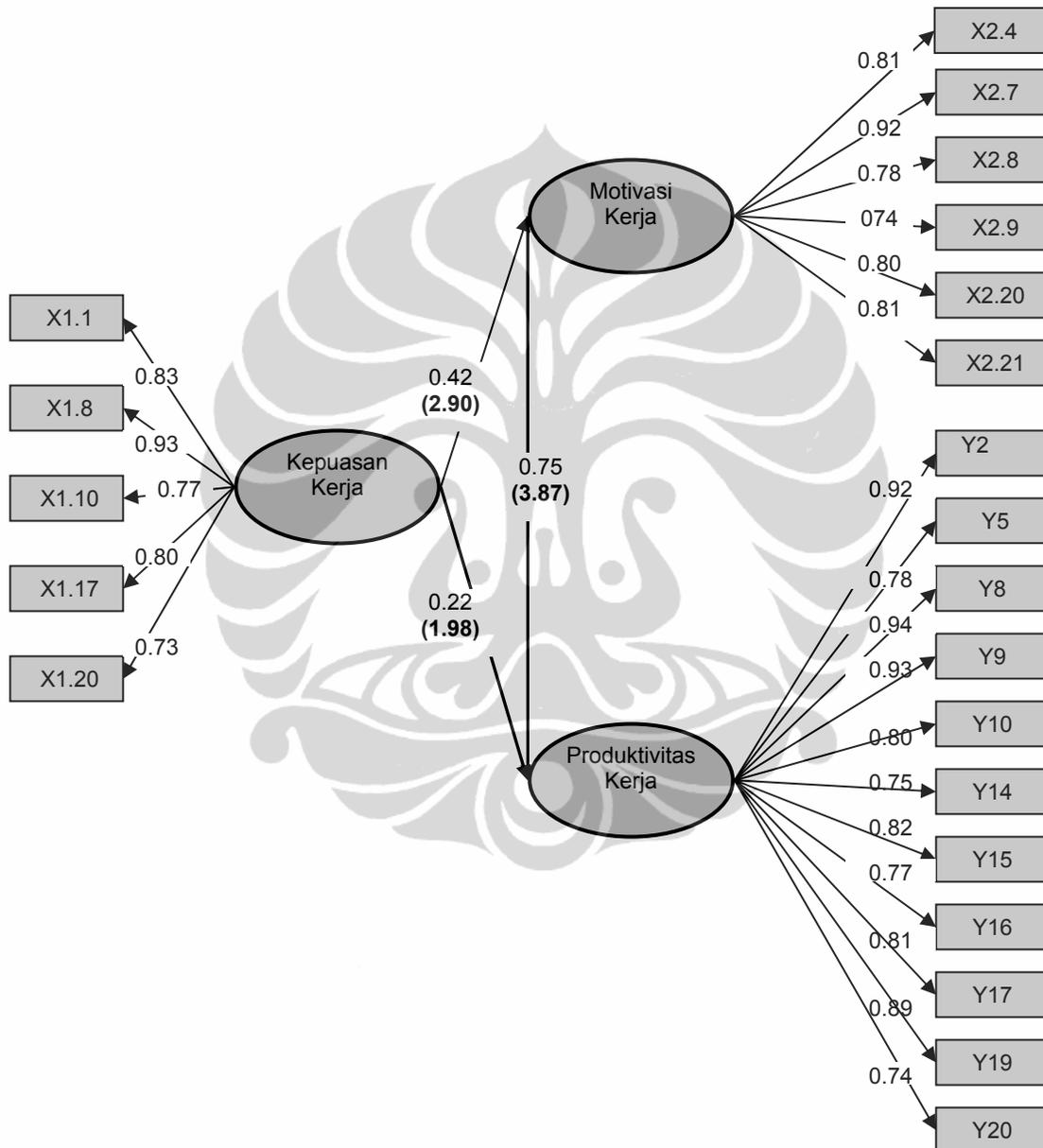
Sumber : S.H. Wijanto, 2008

C.2. Hasil Uji Persamaan Struktural

Dapat dilihat pada Gambar 10 diatas, bahwa jika dibandingkan antara model persamaan struktural awal (Gambar 6) dengan model persamaan struktural akhir (Gambar 10), maka dapat dilihat perbedaan pada jumlah variabel indikator (manifest/observed variable) yang mempengaruhi variabel-variabel laten (Unobserved variable), pada model awal jelas terlihat jumlah variabel teramatinya masih sebanyak 66 (X1.1-X1.22, X2.1- X2.22 dan Y1- Y22) dan setelah proses program dilakukan berkurang menjadi seperti pada gambar 10 diatas, karena variabel teramati sebelumnya sudah dieliminasi bertahap melalui beberapa proses program LISREL 8.30.

Dengan mengacu pada Gambar 10 diatas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan dari 66 variabel teramati yang dilibatkan dalam penelitian ini, yang tidak ikut tereliminasi sebanyak 22 variabel, dari masing-masing 22 indikator setiap variabelnya yang tersisa tidak tereliminasi adalah pada variabel X1 sebanyak 5 variabel teramati (X1.1, X1.8, X1.10, X1.17, X1.17) , pada variabel X2 sebanyak 6 variabel teramati (X2.4, X2.7 X2.8 X2.9 X2.20 X2.21) dan variabel Y sebanyak 11 variabel teramati (Y2, Y5, Y8, Y9, Y10, Y14, Y15, Y16, Y17, Y19, Y20) , ke 22 variabel teramati inilah yang memiliki pengaruh nyata terhadap variabel latennya dan sekaligus patut dipertimbangkan dalam model SEM-nya. Secara rinci nilai t-value ke 22 variabel teramati terhadap variabel latennya masing-masing, seperti yang terlihat pada Tabel 38 diatas.

Gambar 11
Hasil Uji Persamaan Struktural



Sumber : S.H. Wijanto, 2008

Dari Gambar 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai t-value dari hubungan atau pengaruh antar variabel laten yang dianalisis menunjukkan nilai yang lebih besar dari 1,96 dan hubungan variabel laten dengan variabel indikatornya lebih besar dari ≥ 0.70 . Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan yang membangun model SEM ini memiliki hubungan yang cukup signifikan. Dengan demikian gambaran model SEM yang dibentuk pada Gambar 6 yang terdapat pada Bab II sebelumnya, adalah terbukti nyata adalah berdasarkan nilai t-valuenya.

Hasil analisis pada Gambar 11 di atas tersebut terlihat bahwa nilai t-value yang menjelaskan hubungan variabel kepuasan kerja dengan indikator variabel teramati terlihat bahwa indikator X1.1 dengan t-valuenya sebesar 0.81 yang berarti lebih besar dari 0.70 dan dapat dipertahankan, sedangkan hubungan antar variabel laten seperti hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada gambar 11 di atas terlihat sebesar 1.98 dan hasil ini adalah lebih besar dari 1.96, sehingga dapat dipertahankan, demikian juga dengan hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja sebesar 3,87 dan hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebesar 2,90 seperti terlihat pada tabel 39 dibawah berikut.

Tabel 39

Nilai t-value masing-masing persamaan yang membangun model SEM

| No. | Pola Hubungan/Pengaruh | Nilai t-value > 1.96 |
|-----|------------------------|-------------------------|
| 1 | K → P | 1,98 |
| 2 | M → P | 3.87 |
| 3 | K → M | 2,90 |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30

C.3. Hasil Uji Kecocokan Model

Adapun uji kecocokan keseluruhan model atau overall model fit berkaitan dengan analisis terhadap Goodness of fit Index statistik yang dihasilkan oleh program. Dengan menggunakan pedoman ukuran-ukuran GOF pada tabel 41 diatas, maka kita dapat melakukan analisis kecocokan keseluruhan model.

Selain hasil analisis di atas pada tabel 40 dibawah berikut dapat dilihat *goodness of fit* dari model. *Goodness of fit* ini memiliki makna bahwa model yang dibangun secara teoritis memiliki ketepatan dengan kondisi factual. Untuk mengetahui hal tersebut hasil keluaran Lisrel dibawah ini memberikan beberapa pilihan. Dari hasil analisis dengan Lisrel diperoleh *Goodness of Fit* seperti pada Tabel 40 dan hasil analisisnya dapat dilihat pada table 41 dibawah.

Tabel 40
Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 206

Minimum Fit Function Chi-Square = 135.26 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 131.25 (P = 1.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)

Minimum Fit Function Value = 1.31

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.91
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.91 ; 2.91)
ECVI for Saturated Model = 4.91
ECVI for Independence Model = 7.15

Chi-Square for Independence Model with 231 Degrees of Freedom = 692.91

Independence AIC = 736.91

Model AIC = 225.25

Saturated AIC = 506.00

Independence CAIC = 817.09

Model CAIC = 396.54

Saturated CAIC = 1428.03

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.11

Standardized RMR = 0.050

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.90

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.73

Normed Fit Index (NFI) = 0.80

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.17

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.72

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.15

Relative Fit Index (RFI) = 0.78

Critical N (CN) = 207.05

Sumber : Hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30

Tabel 41 : Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model

| Ukuran GOF | Target Tingkat Kecocokan | Hasil Estimasi | Tingkat Kecocokan |
|-----------------------|--|---|-------------------|
| Chi-Square P | Nilai yang kecil $P > 0.05$ | $\chi^2 = 131.25$ $P = 1.00$ | Baik |
| NCP Interval | Nilai yang kecil Interval yang sempit | 0.0 (0.0 ; 0.0) | Baik |
| RMSEA P(close fit) | $RMSEA \leq 0.08$ $P \geq 0.50$ | 0.0 $P = 1.00$ | Baik |
| ECVI | Nilai yang kecil dan Dekat dengan ECVI Saturated | $M^* = 2.91$ $S^* = 4.91$ $I^* = 7.15$ | Baik |
| AIC | Nilai yang kecil dan Dekat dengan AIC Saturated | $M^* = 225.25$ $S^* = 506.00$ $I^* = 736.91$ | Baik |
| CAIC | Nilai yang kecil dan Dekat dengan CAIC Saturated | $M^* = 396.54$ $S^* = 1428.03$ $I^* = 817.09$ | Baik |
| NFI | $NFI \geq 0.90$ | 0.80 | Kurang Baik |
| NNFI | $NNFI \geq 0.90$ | 1.17 | Baik |
| CFI | $NFI \geq 0.90$ | 1.00 | Baik |
| IFI | $IFI \geq 0.90$ | 1.15 | Baik |
| RFI | $RFI \geq 0.90$ | 0.78 | Kurang Baik |
| CN | $CN \geq 200$ | 207.05 | Baik |
| RMR | Standardized RMR ≤ 0.05 | 0.050 | Baik |
| GFI | $GFI \geq 0.90$ | 0.90 | Baik |
| AGFI | $AGFI \geq 0.90$ | 0.87 | Kurang Baik |

Sumber : S.H. Wijanto, 2008

C.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Model

Tabel 42 : Nilai-t, muatan Faktor Standar dan Validitas model Stability

| Variabel Laten | Kepuasan Kerja | | | Motivasi Kerja | | | Produktivitas Kerja | | | Kesimpulan Validitas |
|----------------|----------------|------------------|---------|----------------|------------------|---------|---------------------|------------------|---------|----------------------|
| | SLF* ≥ 70 | Nilai t ≥1.96 | Nilai e | SLF* ≥ 70 | Nilai t ≥1.96 | Nilai e | SLF* ≥ 70 | Nilai t ≥1.96 | Nilai e | |
| X1.1 | 0.83 | 5.55 | 1.3 | | | | | | | Baik |
| X1.8 | 0.93 | 6.31 | 1.1 | | | | | | | Baik |
| X1.10 | 0.77 | 5.09 | 1.4 | | | | | | | Baik |
| X1.17 | 0.80 | 5.36 | 1.3 | | | | | | | Baik |
| X1.20 | 0.73 | 4.79 | 1.4 | | | | | | | Baik |
| X2.4 | | | | 0.81 | 5.58 | 1.3 | | | | Baik |
| X2.7 | | | | 0.92 | 6.41 | 1.1 | | | | Baik |
| X2.8 | | | | 0.78 | 5.34 | 1.3 | | | | Baik |
| X2.9 | | | | 0.74 | 5.06 | 1.4 | | | | Baik |
| X2.20 | | | | 0.80 | 5.53 | 1.3 | | | | Baik |
| X2.21 | | | | 0.81 | 5.57 | 1.3 | | | | Baik |
| Y2 | | | | | | | 0.92 | 4.80 | 1.1 | Baik |
| Y5 | | | | | | | 0.78 | 4.33 | 1.3 | Baik |
| Y8 | | | | | | | 0.94 | 4.84 | 1.1 | Baik |
| Y9 | | | | | | | 0.93 | 4.82 | 1.1 | Baik |
| Y10 | | | | | | | 0.80 | 4.40 | 1.3 | Baik |
| Y14 | | | | | | | 0.75 | 4.21 | 1.4 | Baik |
| Y15 | | | | | | | 0.82 | 4.46 | 1.3 | Baik |
| Y16 | | | | | | | 0.76 | 4.23 | 1.4 | Baik |
| Y17 | | | | | | | 0.81 | 4.42 | 1.3 | Baik |
| Y19 | | | | | | | 0.89 | 4.70 | 1.2 | Baik |
| Y20 | | | | | | | 0.74 | 4.16 | 1.4 | Baik |
| ∑ STF | 4.06 | | | 4.86 | | | 9.14 | | | |
| ∑ ej | | | 6.5 | | | 7.7 | | | 13.9 | |
| CR | 0.71 | | | 0.75 | | | 0.86 | | | |
| VE | 0.66 | | | 0.66 | | | 0.70 | | | |
| N | 5 | | | 6 | | | 11 | | | |

Sumber : S.H. Wijanto, 2008

Menurut Tabel 42 diatas terlihat bahwa nilai standard loading factor dan nilai t-value masing-masing variabel indikator dari tiap-tiap variabel laten memiliki nilai yang signifikan, nilai rata-rata standar loading faktor (slf) berada diatas ≥ 70 dan nilai t-value diatas ≥ 1.96 . Secara keseluruhan validitas model adalah baik atau valid. Adapun untuk mencari nilai reliability model adalah melalui perhitungan Construct Reliability dan Variance extracted. Dari perhitungan dibawah ini akan didapat nilai Construct Reliability dan Variance Extracted masing-masing variable laten seperti terdapat pada tabel 43 dibawah.

a. CR dan VE Kepuasan Kerja

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. Loading})^2}{(\sum \text{std. Loading})^2 + \sum e_j}$$

$$\text{CR} = \frac{4.06^2}{4.06^2 + 6.5} = \frac{16.4836}{16.4836 + 6.5} = 0.71$$

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std. Loading}^2}{\sum \text{std. Loading}^2 + \sum e_j}$$

Atau

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std. Loading}^2}{N}$$

$$\text{VE} = \frac{0.83^2 + 0.93^2 + 0.77^2 + 0.80^2 + 0.73^2}{5} = \frac{3.32}{5} = 0.66$$

b. CR dan VE Motivasi Kerja

$$CR = \frac{4.86^2}{4.86^2 + 7.7} = 0.75$$

$$VE = \frac{0.81^2 + 0.92^2 + \dots + 0.81^2}{N} = \frac{3.95}{11} = 0.66$$

c. CR dan VE Kepuasan Kerja

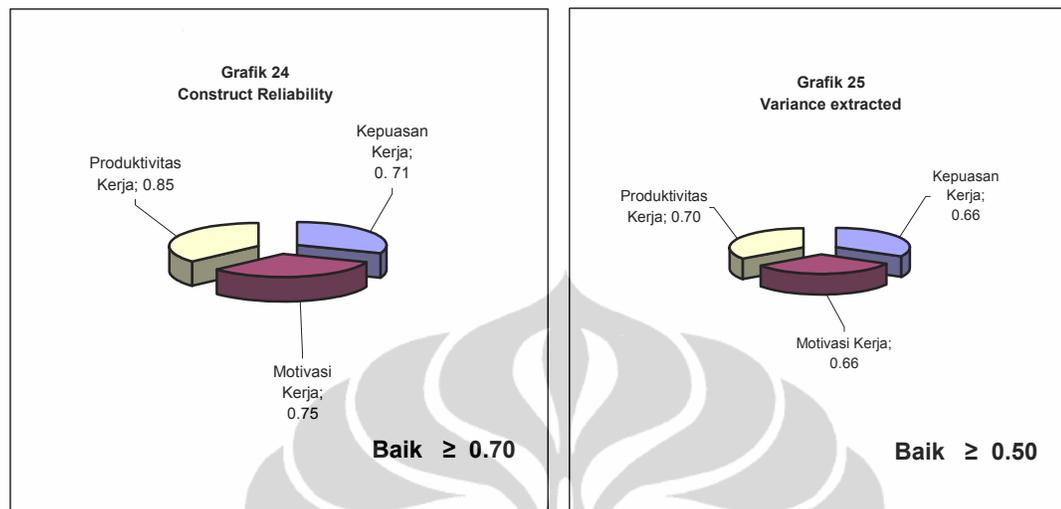
$$CR = \frac{9.14^2}{9.14^2 + 13.9} = 0.85$$

$$VE = \frac{0.92^2 + 0.78^2 + \dots + 0.74^2}{N} = \frac{7.65}{11} = 0.70$$

Tabel 43 : Construct Reliability, Variance Extracted dan Reliabilitas Model

| Variabel | CR | VE | Kesimpulan Reliabilitas |
|---------------------|------------------|------------------|-------------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.71 \geq 0.70 | 0.66 \geq 0.50 | Baik |
| Motivasi Kerja | 0.75 \geq 0.70 | 0.66 \geq 0.50 | Baik |
| Produktivitas Kerja | 0.85 \geq 0.70 | 0.70 \geq 0.50 | Baik |

Sumber : S.H. Wijanto, 2008



Menurut tabel 43 dan grafik 24 dan 25 diatas terlihat variabel kepuasan kerja memiliki nilai CR sebesar 0.71 yang berarti lebih besar dari 0.70 dan nilai VE sebesar 0.66 yang berarti lebih besar dari 0.50, kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik atau valid, demikian pula dengan variabel motivasi kerja nilai CR = 0.75 \geq 0.70 dan nilai VE = 0.66 \geq 0.50 dan variabel produktivitas kerja nilai CR = 0.85 \geq 0.70 dan nilai VE = 0.70 \geq 0.50

D. Evaluasi Hasil Analisis Konfirmasi Factor

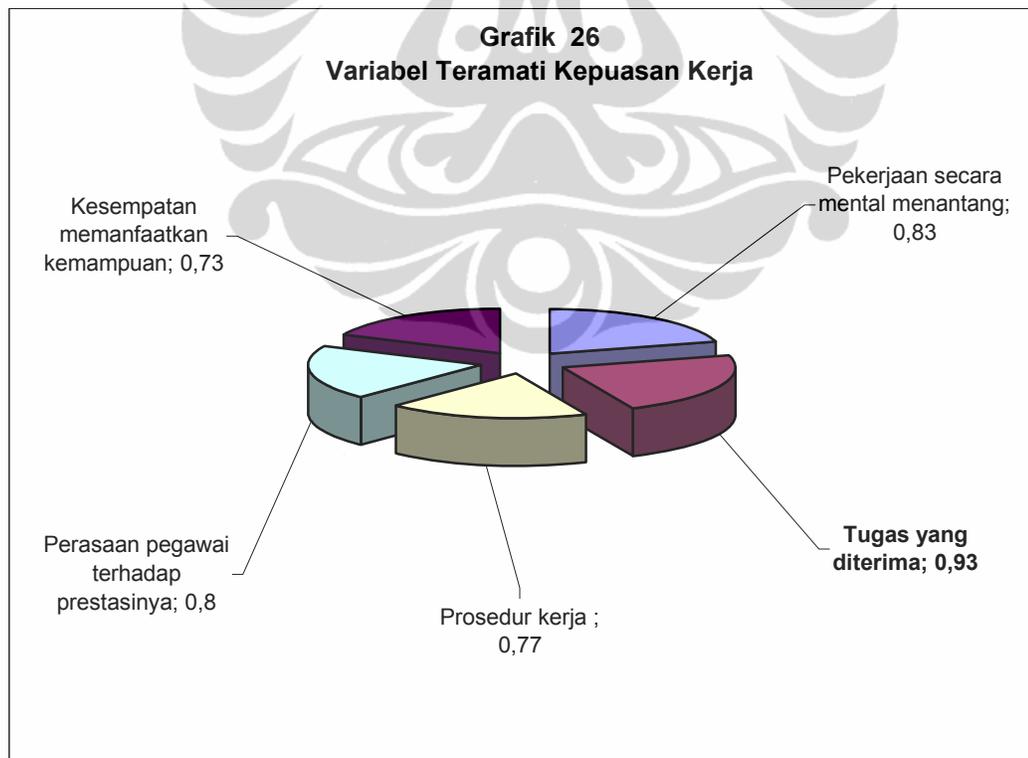
D.1. Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Kepuasan Kerja

Setelah dilakukan *analisis konfirmatori faktor* ditemukan bahwa hanya ada lima indikator kepuasan kerja (variabel teramati) yang signifikan, sedangkan tujuhbelas lainnya tidak memenuhi persyaratan signifikan. Penghitungan untuk construct reliability adalah 0.71 sedangkan variance extracted sebesar 0.66. Tabel 44 menampilkan indikator-indikator variabel kepuasan kerja hasil penghitungan dengan analisis konfirmasi faktor, kelima indikator kepuasan kerja tersebut adalah pada tabel 44 dibawah ini.

Tabel 44.
Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Kepuasan Kerja

| Kode | Variabel Teramati/Indikator | Muatan Faktor | Nilai T (> 1.96) | Keterangan |
|-------|---------------------------------------|---------------|------------------|------------|
| X1.1 | Pekerjaan secara mental menantang | 0.83 | 5.55 | Valid |
| X1.8 | Tugas yang diterima | 0.93 | 6.31 | Valid |
| X1.10 | Prosedur kerja | 0.77 | 5.09 | Valid |
| X1.17 | Perasaan pegawai terhadap prestasinya | 0.80 | 5.36 | Valid |
| X1.20 | Kesempatan memanfaatkan kemampuan | 0.73 | 4.79 | Valid |
| | Construct Reliability | 0.71 | | |
| | Variance Extracted | 0.66 | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30



Sumber : Data SPSS

Indikator yang memiliki muatan faktor dan nilai t yang tertinggi adalah tugas yang diterima (0.93, $t=6.31$). Menurut analisis ini, variabel kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh tugas yang diterima. Kepuasan kerja adalah cara seorang pegawai merasakan pekerjaannya dan respon emosional pegawai terhadap situasi pekerjaan itu sendiri. Kondisi ini tidak dapat diamati tetapi hanya bisa disimpulkan saja. Jadi pada model pengukuran ini, kepuasan kerja terutama sangat dirasakan melalui tersedianya tugas yang diterima pegawai dari pimpinan dan organisasi yang membuat pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sikap terhadap indikator ini mencerminkan kecocokan antara kepribadian dan pekerjaannya, kesesuaian antara kepribadian seorang pegawai dengan pekerjaan menimbulkan kepuasan seseorang. Orang dengan kepribadian sama dengan pekerjaan yang dipilihnya akan menemukan kesesuaian yang ia miliki dan kemampuan untuk menemukan kebutuhan pekerjaannya. Demikian juga dengan sikap pegawai terhadap tugas yang diterima, apabila individu yang mempunyai sikap positif (tertarik, senang) terhadap tugas yang diterima, maka akan merasa puas dengan tugasnya.

Cara pandang seperti ini berlaku juga untuk dua aspek lainnya, yaitu indikator pekerjaan yang secara mental menantang, indikator ini mencerminkan kemampuan, keterampilan pegawai dan harapannya kedepan akan karir dan masa depannya. Indikator ini memiliki nilai penting dalam membentuk kepuasan utama pegawai (0.83, $t= 5.55$). Semakin banyak pengalaman yang di dapat pegawai akan pekerjaannya yang menantang, akan merasa puas pegawai tersebut, selain itu yang tidak kalah pentingnya adalah indikator perasaan pegawai terhadap prestasinya (80, $t =5,36$) karena pegawai akan merasa puas apabila tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya telah selesai

dilaksanakan dengan baik dan membuat pimpinan senang dan perasaan pegawai tersebut turut senang.

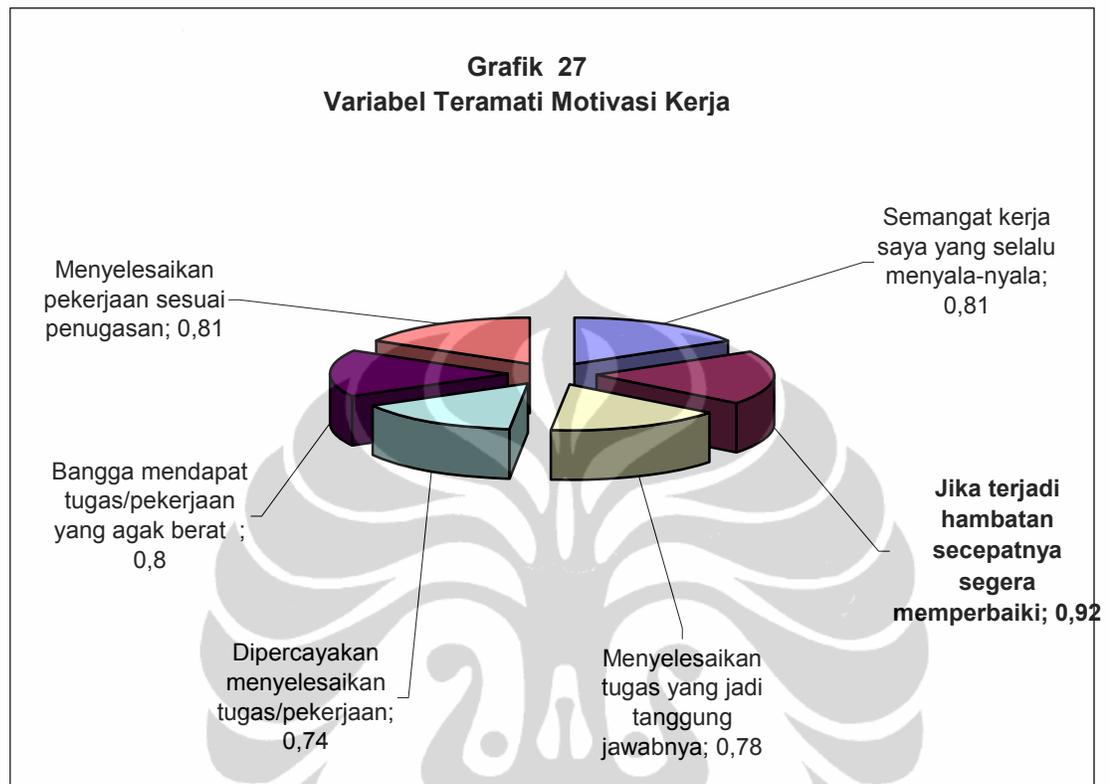
D.2. Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Motivasi Kerja

Setelah dilakukan *analisis konfirmatori faktor* ditemukan bahwa hanya ada enam indikator motivasi kerja yang signifikan, sedangkan enambelas lainnya tidak memenuhi persyaratan signifikansi. kelima indikator tersebut adalah. Penghitungan untuk construct reliability adalah 0.76 sedangkan variance extracted sebesar 0.66. Tabel 44 menampilkan indikator-indikator variabel motivasi kerja hasil penghitungan dengan analisis konfirmasi faktor.

Tabel 45
Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Motivasi Kerja

| Indikator | Muatan Faktor | Nilai T (> 1.96) | Keterangan |
|---|---------------|------------------|------------|
| Semangat kerja saya yang selalu menyala-nyala | 0.81 | 5.58 | Valid |
| Jika terjadi hambatan secepatnya segera memperbaiki | 0.92 | 6.41 | Valid |
| Menyelesaikan tugas yang jadi tanggung jawabnya | 0.78 | 5.34 | Valid |
| Dipercayakan menyelesaikan tugas/pekerjaan | 0.74 | 5.06 | Valid |
| Bangga mendapat tugas/pekerjaan yang agak berat | 0.80 | 5.53 | Valid |
| Menyelesaikan pekerjaan sesuai penugasan | 0.81 | 5.57 | Valid |
| Construct Reliability | 0.75 | | |
| Variance Extracted | 0.66 | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30, 2008



Sumber : Data SPSS

Indikator yang memiliki muatan faktor dan nilai t yang tertinggi adalah Jika terjadi hambatan secepatnya segera memperbaiki (0,92, $t=6.41$). Menurut analisis ini, variabel motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh indikator ini. Motivasi kerja adalah keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai sesuatu tujuan, secara sadar (conscious) atau setengah sadar (subconscious). motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Sikap terhadap indikator ini mencerminkan seorang pegawai yang termotivasi untuk bertindak sendiri tanpa menunggu perintah atasan dan berusaha sebaik-baiknya untuk mengatasi hambatan yang dihadapi terutama pekerjaan. Pegawai tersebut akan tambah termotivasi lagi apabila hambatan tersebut berhasil dilalui dengan sukses. Hal ini berlaku juga pada aspek lainnya, yaitu indikator dengan nilai tertinggi kedua (0.81, $t=5.58$) yaitu indikator semangat kerja yang selalu menyala-nyala, pegawai ini dalam setiap melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan selalu bersemangat dan termotivasi setiap saat, pegawai seperti ini tidak akan melihat dari jenis pekerjaannya dan akan terus berusaha dengan sekuat tenaga untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian indikator yang memiliki nilai tertinggi ketiga adalah indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai penugasan, indikator ini mencerminkan motivasi pegawai yang berusaha untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik-baiknya dan pegawai ini hanya akan termotivasi terhadap tugas yang diberikan atasannya, indikator ini memiliki nilai (0.81, $t=5.57$).

D.3. Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Produktivitas Kerja

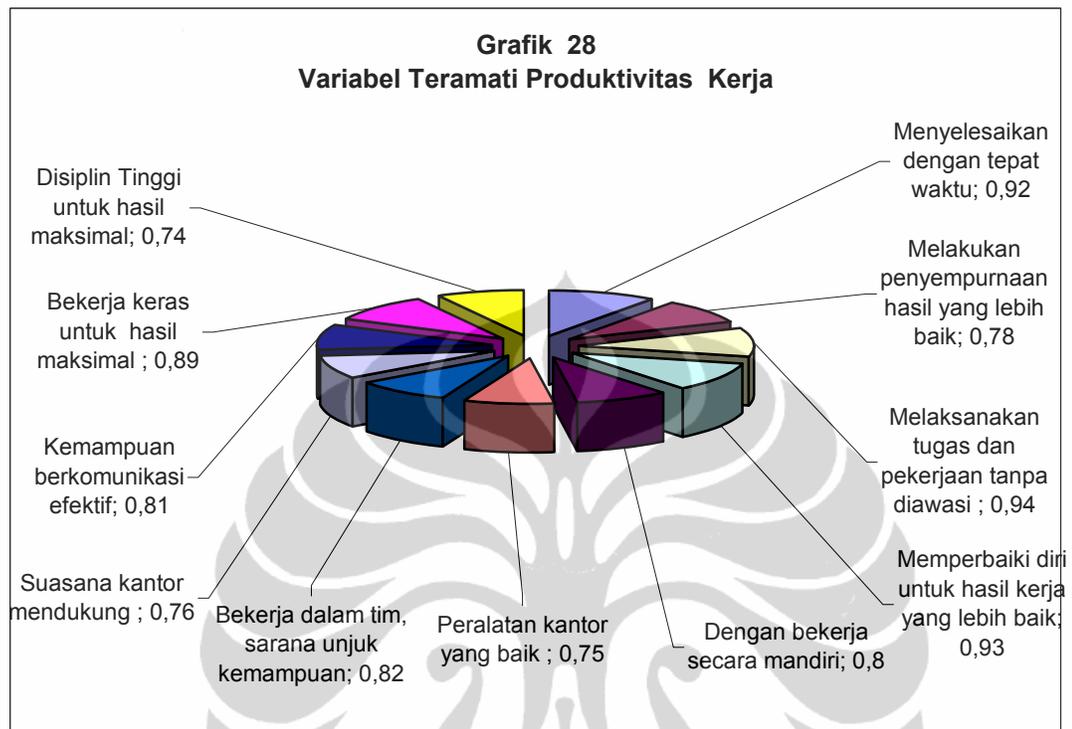
Setelah dilakukan *analisis konfirmatori faktor* ditemukan bahwa hanya ada sebelas indikator produktivitas kerja yang signifikan, sedangkan sebelas lainnya tidak memenuhi persyaratan signifikansi. kelima indikator tersebut adalah. Penghitungan untuk construct reliability adalah 0.86 sedangkan variance extracted sebesar 0.70. Tabel 44 menampilkan indikator-indikator variabel produktivitas kerja hasil penghitungan dengan analisis konfirmasi faktor.

Tabel 46
Hasil Analisis Konfirmasi Faktor Produktivitas Kerja

| Indikator | Muatan Faktor | Nilai T (> 1.96) | Keterangan |
|--|---------------|------------------|------------|
| Menyelesaikan dengan tepat waktu | 0.92 | 4.80 | Valid |
| Melakukan penyempurnaan hasil yang lebih baik | 0.78 | 4.33 | Valid |
| Melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa diawasi | 0.94 | 4.84 | Valid |
| Memperbaiki diri untuk hasil kerja yang lebih baik | 0.93 | 4.82 | Valid |
| Dengan bekerja secara mandiri | 0.80 | 4.40 | Valid |
| Peralatan kantor yang baik | 0.75 | 4.21 | Valid |
| Bekerja dalam tim, sarana unjuk kemampuan | 0.82 | 4.46 | |
| Suasana kantor mendukung | 0.76 | 4.23 | |
| Kemampuan berkomunikasi efektif | 0.81 | 4.42 | |
| Bekerja keras untuk hasil maksimal | 0.89 | 4.70 | |
| Disiplin tinggi untuk hasil maksimal | 0.74 | 4.16 | |
| Construct Reliability | 0.86 | | |
| Variance Extracted | 0.70 | | |

Sumber : Hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30, 2008

Indikator yang memiliki muatan faktor dan nilai t yang tertinggi adalah melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa diawasi, dengan nilai (0.92, t=4.84). Menurut analisis ini, variabel produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh indikator ini. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.



Sumber : Data SPSS

Produktivitas dalam organisasi pemerintahan juga harus diukur dari segi kualitas hasil yang dipersembahkan kepada masyarakat, yaitu seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang diinginkan. Standar ini meliputi ciri-ciri dari output misalnya, berapa unit atau event yang dihasilkan, bagaimana jadwal penyelesaiannya (timeliness), dan seberapa jauh kepuasan dari klien atau masyarakat yang dilayani.

Sikap terhadap indikator ini mencerminkan seorang pegawai produktif yang melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa diawasi, pegawai ini selalu melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya baik diawasi ataupun tanpa diawasi dan akan selalu bersikap positif atau produktif. Pegawai seperti ini selalu mencerminkan produktivitas kerja yang baik, selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi

tanggungjawabnya. Pada indikator dengan nilai tertinggi kedua (0.93, $t=4.82$) yaitu indikator memperbaiki diri untuk hasil kerja yang lebih baik, pegawai ini selalu berusaha untuk memperbaiki hasil kerja agar menghasilkan hasil kerja maksimal, pegawai seperti bisa disebut pegawai yang produktif, karena pegawai ini tidak pernah lelah untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Kemudian indikator yang memiliki nilai tertinggi ketiga adalah indikator menyelesaikan dengan tepat waktu, indikator ini mencerminkan produktivitas pegawai yang berusaha untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pegawai seperti ini tidak akan pernah menyia-nyiakan waktunya untuk hal-hal yang tidak berguna dan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, apabila pekerjaan atau tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya belum selesai dilaksanakan, pegawai ini akan berusaha untuk menyelesaikan tepat waktu, indikator ini memiliki nilai (0.92, $t=4.80$).

E. Evaluasi Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipótesis Penelitian.

Adapun evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau paramater-parameter yang menunjukan hubungan kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten yang lain. Biasanya, hubungan-hubungan kausal inilah yang dihipotesiskan dalam statu penelitian. Untuk model pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja hasil estimasi model struktural dapat dilihat pada lampiran dan *path diagram* gambar 11.

Hasil dari evaluasi ini bisa kita rangkum pada tabel 47 dibawah ini ditambah dengan asumís hipótesis-hipotesis dari model penelitian sebagai berikut :

1. Hipótesis 1 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja
2. Hipótesis 2 : Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja
3. Hipótesis 3 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

Tabel 47
Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural dan
Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian

| Hipotesis | Path | Nilai-t | Kesimpulan |
|-----------|------------------------|---------|-----------------------------------|
| 1 | $X_1 \rightarrow Y$ | 1.98 | Signifikan (Hipotesis 1 diterima) |
| 2 | $X_{12} \rightarrow Y$ | 3.87 | Signifikan (Hipotesis 2 diterima) |
| 3 | $X_1 \rightarrow X_2$ | 2.90 | Signifikan (Hipotesis 3 diterima) |

Sumber : S.H. Wijanto, 2008 : disesuaikan oleh penulis, hasil pengolahan data dengan LISREL 8.30, 2008

Pada tabel 47 diatas terlihat bahwa nilai t-value dari koefisien kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $1,98 > 1,96$ adalah koefisien signifikan walaupun jarak nilai sangat tipis,. Nilai t-value dari koefisien motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $3.87 > 1.96$ adalah koefisien signifikan. Nilai t-value dari koefisien kepuasan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X2) sebesar $2.90 > 1.96$ adalah koefisien signifikan. Dapat dijelaskan disini bahwa nilai-t daripada faktor kepuasan kerja terhadap faktor produktivitas kerja sangat tipis mendekati batas signifikansi, karena setelah melalui proses pengolahan dengan LISREL 8.30, ternyata bahwa faktor motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja hal ini terlihat pada nilai-t faktor kepuasan kerja terhadap motivasi kerja yang lebih besar dari pada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 2.90 banding 1.98, kenapa nilai-t nya lebih kecil, produktivitas kerja seorang pegawai tinggi karena dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai yang tinggi, motivasi kerja pegawai tinggi karena kepuasan kerja pegawai tinggi juga, maka terlihat nilai-t motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sangat tinggi sebesar 3.87.