

Model Persamaan Struktural Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dian Agustina¹, Sigit Nugroho², dan Fachri Faisal²

¹Alumni Jurusan Matematika Fakultas MIPA Universitas Bengkulu

²Staf Pengajar Jurusan Matematika Fakultas MIPA Universitas Bengkulu

ABSTRAK

Salah satu kunci pengelolaan SDM adalah dengan peningkatan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang baik secara logika seorang karyawan akan mengikatkan diri dengan sendirinya kepada perusahaan sehingga kontribusi yang diberikannya akan optimal dan kinerja mereka membaik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model struktural mengenai hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT yang telah dipilih.

Metode analisis yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai sumber data primer yang menggunakan seluruh karyawan.

Berdasarkan Analisis Faktor Konfirmatori, indikator yang membentuk gaya kepemimpinan adalah keramah-tamahan pimpinan, kemampuan pimpinan untuk bermusyawarah, kemampuan pimpinan untuk bersikap terbuka, menekankan pentingnya batas waktu, memberikan petunjuk dan arahan, dan mengawasi bawahan bekerja. Indikator untuk membentuk motivasi adalah kesempatan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan sendiri, kesempatan untuk mengembangkan diri, peluang promosi, kondisi kerja yang nyaman, sehat, aman, fasilitas kerja yang memadai, kebijaksanaan perusahaan mengenai tunjangan dan program pemeliharaan, hubungan kerja dan komunikasi, pemberian insentif. Sedangkan indikator kepuasan kerja adalah balas jasa, fasilitas kerja, hubungan komunikasi, lingkungan kerja, sikap dan perilaku pimpinan, penempatan kerja. Berdasarkan analisis Model Persamaan Struktural diperoleh simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Motivasi hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, analisis faktor konfirmatori, model persamaan struktural.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau instansi, karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi penyangga roda utama terhadap lajunya perusahaan atau instansi tersebut. SDM dapat bermanfaat bagi perusahaan bila dikelola dengan baik sehingga nantinya memberikan kontribusi optimal, namun juga bisa menjadi ancaman bagi kelangsungan perusahaan bila tidak dikelola dengan baik. Tidak jarang akibat ketidakpuasan kerja, karyawan perusahaan melakukan tindakan yang cenderung bersifat negatif, seperti demonstrasi, malas kerja atau mogok kerja.

Salah satu kunci pengelolaan SDM adalah dengan peningkatan kepuasan kerja. Dengan peningkatan kepuasan kerja yang baik secara logika seorang karyawan akan mengikatkan diri dengan sendirinya kepada perusahaan sehingga kontribusinya akan optimal dan kinerja mereka membaik. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja karyawan dan bagaimana gaya kepemimpinan dari sang pimpinan. Tetapi benarkah kepemimpinan yang baik dan motivasi sudah dapat menjamin adanya suatu kepuasan kerja seperti yang diinginkan oleh setiap karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan model struktural mengenai hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara pokok, teori Path-Goal dalam Kartono (1993) menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Teori ini memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahannya jika bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang bisa memberikan kepuasan, atau sebagai instrumen bagi kepuasan masa depan.

Perilaku Kepemimpinan

Pada dasarnya, kepemimpinan adalah suatu seni, sikap mempengaruhi orang-orang dalam suatu kelompok agar bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai perilaku untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam rangka pelaksanaan kegiatan bersama. Handoko (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Stogdill dan Ralph dalam Wahjosumidjo (1993) kepemimpinan adalah tindakan dan perilaku (*leadership as act or behavior*), dalam arti sebagai serangkaian perilaku seseorang yang mengarahkan kegiatan-kegiatan bersama. Perilaku itu sendiri adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), yang diwujudkan dalam tindakan atau perbuatan. Menurut James F. Stoner dalam Wahjosumidjo (1993), perilaku atau perbuatan seorang pemimpin pada dasarnya cenderung ke arah dua hal, yaitu Konsiderasi dan Inisiasi. Konsiderasi adalah perilaku pemimpin yang cenderung ke arah kepentingan bawahan, sedangkan Inisiasi adalah perilaku pemimpin yang cenderung lebih mementingkan tujuan organisasi daripada bawahannya.

Indikator-indikator dari perilaku kepemimpinan adalah Perilaku Konsiderasi yang meliputi keramah-tamahan pimpinan terhadap bawahan, kemampuan pimpinan untuk bermusyawarah dalam pemecahan masalah, serta kemampuan pimpinan untuk bersikap terbuka, memberi kesempatan karyawan dalam memberi masukan, ide maupun gagasan untuk tujuan perusahaan. Dan Perilaku Inisiasi yang meliputi memberikan kritik pelaksanaan pekerjaan yang jelek, menekankan pentingnya batas waktu pelaksanaan tugas atau pekerjaan pada bawahan, memberikan petunjuk dan arahan melakukan tugas, pekerjaan yang baik pada bawahan, serta mengawasi bawahan bekerja sesuai dengan bidangnya.

Motivasi

Motivasi sering juga disebut sebagai motif, kebutuhan, desakan, keinginan, atau dorongan. Handoko (1999) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan. Motivasi pada dasarnya dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Ini berarti motivasi karyawan dapat diberikan oleh pimpinan.

As'ad (1996) memberikan rumusan mengenai pemberian motivasi sebagai berikut: Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang-orang tersebut.

Menurut Barelson dan Steiner dalam Wahjosumidjo (1993), motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian, perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Kebutuhan mendorong seseorang berperilaku. Sementara itu, sikap seseorang selalu berorientasi pada tujuan, sehingga apapun yang dilakukan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan, pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan pada bawahan.

Motivasi dapat ditimbulkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi kerja karyawan biasanya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinannya, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan atau instansi.

Indikator-indikator dari motivasi adalah Motivasi Internal berupa kesempatan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan sendiri, kesempatan untuk mengembangkan diri/ karier, peluang promosi bila bekerja dengan baik, serta pemenuhan kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan pangan, sandang, papan. Kemudian Motivasi Eksternal yang meliputi adanya kondisi kerja yang nyaman, sehat, aman, adanya fasilitas kerja yang memadai, adanya kebijaksanaan perusahaan mengenai tunjangan dan program pemeliharaan karyawan, hubungan kerja dan komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, serta pemberian insentif berupa bonus dan komisi.

Kepuasan Kerja

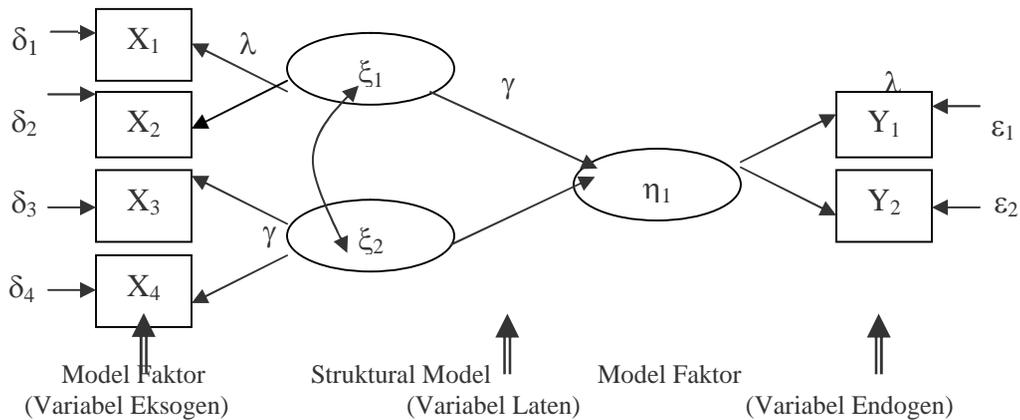
Menurut Handoko (1992) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan itu memandang pekerjaan mereka. Gibson (1991) mengatakan, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, maksudnya dalam pekerjaannya dapat memenuhi kepuasannya.

Menurut Hasibuan (2001), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinan, lingkungan kerja, dan hasil kerja yang dicapai.

Indikator-indikator dari kepuasan kerja adalah Kompensasi, yaitu balas jasa yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan. Kemudian Kondisi dan lingkungan kerja yang baik seperti adanya fasilitas kerja yang memadai, hubungan komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Dan Sifat dan jenis pekerjaan seperti sikap dan perilaku pimpinan dalam kepemimpinannya, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.

Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) adalah sekumpulan alat atau teknik-teknik statistika yang memungkinkan tidak hanya mendapatkan model hubungan namun juga pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2002). Hubungan yang rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Masing-masing variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor (atau konstruk, yang dibangun dari beberapa variabel indikator). Variabel-variabel itu dapat berbentuk sebuah variabel tunggal yang diobservasi atau yang diukur langsung dalam sebuah proses penelitian (Ferdinand, 2002).



Gambar 1 Notasi yang digunakan dalam SEM

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa model persamaan struktural merupakan pendekatan terintegrasi antar analisis faktor model (Analisis Faktor Konfirmatori), model struktural, dan analisis jalur.

Notasi-notasi yang dipakai dalam SEM adalah sebagai berikut:

- X = indikator variabel eksogen
- Y = indikator variabel endogen
- ξ = Ksi, variabel laten X atau variabel laten eksogen
- η = Eta, variabel laten Y atau variabel laten endogen
- δ = Delta, galat pengukuran pada variabel manifes untuk variabel I aten X
- ε = Epsilon, galat pengukuran pada variabel manifes untuk variabel laten Y
- γ = Gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
- β = Beta, koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen
- λ = Lambda, loading faktor

Langkah-langkah SEM

Sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model* (Ferdinand, 2002). 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 antar faktor. Menurut Ferdinand (2002), untuk membuat pemodelan yang lengkap beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan.

1. Pengembangan model berbasis teori

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan, karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empirik. SEM bukanlah untuk menghasilkan kausalitas, tetapi untuk membenarkan adanya kausalitas teoritis melalui uji data empirik. Itulah sebabnya uji hipotesis mengenai perbedaan dengan menggunakan uji chi-square digunakan dalam SEM, dengan

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \left(\frac{(s_{ij} - ij)^2}{ij} \right) \quad (1)$$

$$db = \frac{1}{2}[(p+q)(p+q-1)]-1 \quad (2)$$

dimana :

- s_{ij} : kovarian sample baris ke-i dan kolom ke-j
- σ_{ij} : kovarian estimasi populasi baris ke-i dan kolom ke-j
- r : banyaknya baris
- k : banyaknya kolom
- p : jumlah variabel indikator endogen
- q : jumlah variabel indikator eksogen
- t : jumlah koefisien parameter yang diestimasi dalam model

Tujuan dari analisis ini adalah menguji apakah sebuah model yang telah mempunyai konsep teori sesuai dengan data empirik yang didapat. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada perbedaan antara matriks kovarian populasi sebuah faktor yang diestimasi dari beberapa variabel dengan matriks kovarian sampelnya.

H_1 : Ada perbedaan antara matriks kovarian populasi sebuah faktor yang diestimasi dari beberapa variabel dengan matriks kovarian sampelnya.

Dalam hal ini yang diharapkan gagal tolak H_0 , artinya perbedaan matriks kovarian sampel dan matriks kovarian populasi terestimasi harus kecil dan tidak signifikan sehingga hipotesa nol tidak dapat ditolak. Nilai χ^2 diharapkan sekecil mungkin atau p-value $> \alpha$ (0.05).

2. Pengembangan diagram alur untuk menunjukkan hubungan kausalitas

Setelah didapat model hipotetik, model tersebut kemudian digambarkan dalam sebuah diagram alur (diagram *path*). Diagram alur sangat bermanfaat untuk menunjukkan alur hubungan kausal antar variabel eksogen dan endogen, dimana hubungan kausal yang telah ada dan justifikasi teori dan konsepnya divisualisasikan kedalam gambar sehingga lebih mudah melihatnya dan lebih menarik. Variabel eksogen, yang dikenal juga sebagai *source variable* atau *independent variable*, tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Secara diagramatis variabel eksogen adalah variabel yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel.

3. Konversi diagram alur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran

Setelah model dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, selanjutnya adalah konversi diagram alur kedalam rangkaian persamaan. Persamaan yang akan dibangun akan terdiri dari:

- a. Persamaan-persamaan struktural (*structural equation*). Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan struktural pada umumnya dibangun dengan pedoman:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Pada spesifikasi ini peneliti menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan.

4. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun

SEM hanya menggunakan matriks varian/kovarian atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Observasi individual digunakan, tetapi input tersebut akan dikonversi kedalam bentuk matriks kovarian atau matriks korelasi sebelum dilakukan estimasi. Matriks kovarian digunakan bila tujuan dari analisis adalah pengujian sebuah model

yang telah mempunyai konsep teori. Sedangkan matriks korelasi digunakan bilamana tujuan analisis ingin mendapatkan penjelasan mengenai pola hubungan kausal antar variabel.

Beberapa dasar yang dapat digunakan untuk memilih teknik estimasi yang akan digunakan dapat mengacu pada studi Hu, Bentler dan Kano (1992) dalam Tabachnick & Fidell (1997) dalam Ferdinand (2002), yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Teknik estimasi

Pertimbangan	Teknik yang dapat dipilih	Keterangan
Bila ukuran sample adalah kecil (100-200) dan asumsi normalitas dipenuhi	Maximum likelihood estimation (ML)	ULS & SLS biasanya tidak menghasilkan uji χ^2
Bila asumsi normalitas dipenuhi dan ukuran sample antara 200-500	ML dan Generalized Least Square estimation (GLS)	Bila ukuran sampel kurang dari 500, GLS cukup baik
Bila asumsi normalitas kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500	Asymptotically Distribution-Free estimation (ADF)	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

(Sumber: Ferdinand, 2002)

5. Menilai problem identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem ini muncul berkenaan dengan pengembangan model, sehingga bilamana setiap penduga parameter muncul problem identifikasi maka harus mendapatkan pertimbangan ulang. Teori dan konsep yang menjadi rujukan pengembangan model hipotetik harus diteliti ulang sehingga masih dimungkinkan untuk penyempurnaan model, misalkan dengan memperbanyak variabel konstruk.

Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala berikut:

- a. Standar error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar
- b. Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan
- c. Muncul angka-angka yang aneh, seperti adanya varian error negatif
- d. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0.9)

6. Evaluasi model

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria goodness-of-fit. Untuk itu, yang pertama dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Bila asumsi terpenuhi, maka model dapat diuji melalui berbagai cara yang akan diuraikan berikutnya.

6.1 Asumsi-asumsi SEM

- a. Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini adalah minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi untuk setiap *estimated parameter*.

- b. Normalitas dan Linieritas

Normalitas dapat diuji dengan melihat gambar histogram data atau dapat diuji dengan metode-metode statistik. Uji linieritas dapat dilakukan dengan mengamati scatterplots dari data, yaitu dengan memilih pasangan data dan dilihat pola penyebarannya untuk menduga ada tidaknya linieritas. Sebaran data yang dianalisis harus memenuhi asumsi sebaran Normal, dan hubungan antar *estimated parameter* bersifat linier.

- c. 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-observasi lainnya, dan ini bisa mengganggu pada saat analisis data.

d. Multikolinieritas dan Singularitas

Variabel yang saling berhubungan akan menyebabkan hasil yang bias. Sebaiknya data tidak ada multikolinieritas dan singularitas. Bila hal ini ada sebaiknya data dikeluarkan, atau alternatif lain adalah data tersebut dibuat ‘*composit variables*’, dan variabel komposit ini dapat dianalisis lebih lanjut. Multikolinieritas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya problem multikolinieritas.

6.2. Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model (Hair *et al.*,1995; Joreskog & Sorbom,1989: Long, 1983; Tabachnick & Fidell, 1996 dalam Ferdinand, 2002). Evaluasi goodness-of-fit yang dimaksud adalah untuk mengukur kebenaran model yang diajukan. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value*-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

Tabel 2 Indeks Goodness of fit

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE
χ^2 (Chi-square)	Diharapkan kecil
Significance probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

(Sumber Ferdinand, 2002)

7. Interpretasi dan Modifikasi model

Bilamana model yang diperoleh cukup baik, maka selanjutnya adalah melakukan interpretasi. Bila model belum baik maka perlu diadakan modifikasi. Modifikasi model hanya dapat dilakukan bila ada justifikasi teoritis atau konsep yang cukup kuat, sebab metode SEM bukan ditujukan untuk menghasilkan teori atau model, tetapi menguji model.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diambil dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan tinjauan pustaka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Karyawan, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Analisis Data Dan Pembahasan

Dari hasil akhir uji kesesuaian model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), model faktor yang terbentuk setelah diestimasi untuk melihat seberapa besar unidimensionalitas atau pengaruh masing-masing variabel indikator terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (GP) adalah:

$$\begin{aligned} GP1 &= 0.61 KON + d1 & GP5 &= 0.42 INI + d5 \\ GP2 &= 0.66 KON + d2 & GP6 &= 0.76 INI + d6 \\ GP3 &= 0.67 KON + d3 & GP7 &= 0.68 INI + d7 \end{aligned}$$

dengan $KON = 0.9 GP + d8$ dan $INI = 0.85 GP + d9$

Dapat diartikan bahwa indikator yang mencerminkan dimensi paling kuat atau berpengaruh paling besar terhadap Gaya Kepemimpinan adalah variabel GP6 yaitu memberikan petunjuk dan arahan melakukan tugas atau pekerjaan yang baik pada bawahan, sedangkan urutan kedua adalah variabel GP 7 yaitu mengawasi bawahan bekerja sesuai dengan bidangnya.

Kemudian model faktor dari Motivasi (M) adalah:

$$\begin{aligned} M2 &= 0.49 INT + e2 & M6 &= 0.79 EKS + e6 \\ M3 &= 0.86 INT + e3 & M7 &= 0.84 EKS + e7 \\ M4 &= 0.85 INT + e4 & M8 &= 0.72 EKS + e8 \\ M5 &= 0.72 EKS + e5 & M9 &= 0.56 EKS + e9 \end{aligned}$$

dengan $INT = 0.95 M + e16$ dan $EKS = 0.82 M + e17$

Dari persamaan ini dapat dilihat indikator yang mencerminkan dimensi paling kuat atau berpengaruh paling besar terhadap Motivasi adalah variabel M3 yaitu peluang promosi bila bekerja dengan baik, sedangkan urutan berikutnya adalah variabel M4 dan M7 yaitu kesempatan untuk mengembangkan diri/karier dan adanya fasilitas kerja yang memadai.

Kemudian, model faktor untuk Kepuasan kerja adalah:

$$\begin{aligned} KK1 &= 0.72 SIJE + e14 & KK4 &= 0.78 SIJE + e15 \\ KK2 &= 0.72 KK + e10 & KK5 &= 0.78 KOLIN + e12 \\ KK3 &= 0.76 KOLIN + e11 & KK6 &= 0.76 KOLIN + e13 \end{aligned}$$

dengan $SIJE = 1.03 KK + e19$ dan $KOLIN = 1.03 KK + e18$

Indikator yang mencerminkan dimensi paling kuat atau berpengaruh paling besar terhadap Kepuasan kerja adalah variabel KK4 dan KK5 yaitu sikap dan perilaku pimpinan serta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman. Setelah itu adalah variabel KK3 dan KK6 yaitu fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja.

Setelah model pengukuran dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori dan dinyatakan bahwa masing-masing variabel indikator dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah variabel laten, maka kemudian sebuah full model dapat dianalisis. Pengujian model melalui χ^2 memberikan nilai $\chi^2 = 292.276$ dengan probabilitas sebesar 0.000 (yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$) dan nilai kriteria-kriteria lain yang digunakan yang kurang baik, kecuali nilai RMSEA dan CMINDF, berarti model kurang baik sehingga diperlukan modifikasi model.

Hasil modifikasi model yang disajikan dalam gambar 2 berikut menunjukkan bahwa nilai p -value = 0.002 < 0.05 dengan nilai χ^2 sebesar 203.753. Untuk derajat bebas = 162 dengan tingkat signifikansi 0.05 diperoleh nilai $\chi^2_{tabel} = 192,7001$ menunjukkan bahwa model ini kurang cukup baik. Hal ini disebabkan karena jumlah sampel yang sangat sedikit bila dibandingkan dengan jumlah parameter yang terdapat dalam model. Namun demikian, model modifikasi tersebut merupakan model terbaik yang bisa didapatkan dari penelitian ini.

Kemudian dari Analisis Jalur (*Path*) didapatkan model sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = 0.61 Gaya Kepemimpinan
Motivasi = 0.99 Gaya Kepemimpinan
Kepuasan Kerja = 0.14 Motivasi

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan dan semakin baik gaya kepemimpinan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan.

KESIMPULAN

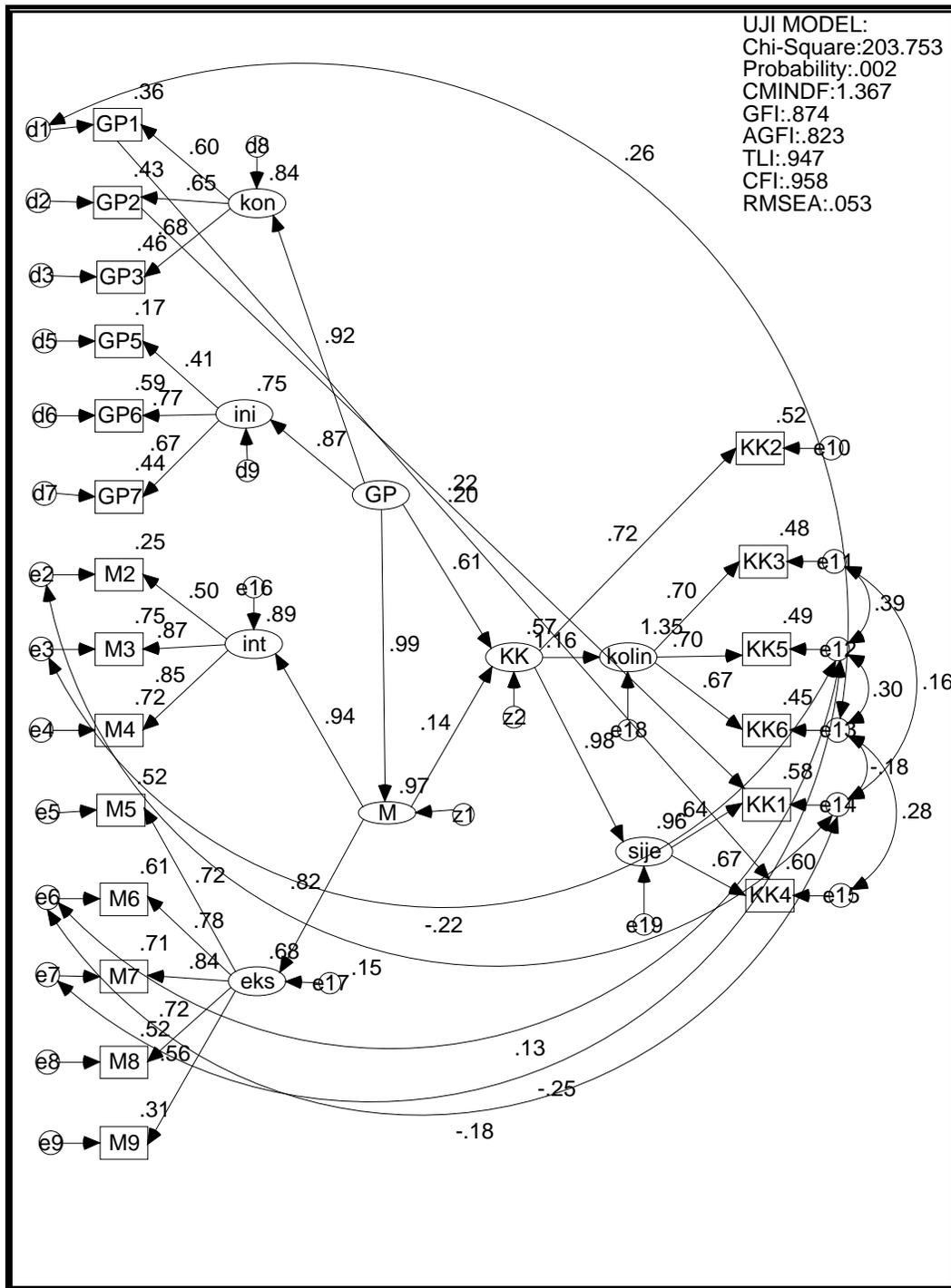
Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari analisis faktor konfirmatori didapat bahwa indikator yang mencerminkan dimensi paling kuat atau berpengaruh paling besar terhadap Gaya Kepemimpinan adalah variabel GP6 yaitu memberikan petunjuk dan arahan melakukan tugas atau pekerjaan yang baik pada bawahan. Kemudian, indikator yang mencerminkan dimensi paling kuat atau mempunyai pengaruh paling besar terhadap Motivasi adalah variabel M3 yaitu peluang promosi bila bekerja dengan baik. Dan terdapat 2 indikator yang berpengaruh paling besar terhadap Kepuasan kerja, keduanya memiliki nilai loading faktor yang sama sebesar 0.78, yaitu variabel KK4 dan KK5, berturut-turut mewakili sikap dan perilaku pimpinan serta lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman.
- b. Bila dilihat dari indeks kesesuaiannya, model yang terbentuk dari penelitian ini kurang baik, namun model tersebut merupakan model terbaik yang bisa didapatkan dengan segala keterbatasan yang ada didalamnya. Keterbatasan yang dimaksudkan salah satunya adalah sedikitnya jumlah sampel bila dibandingkan dengan banyaknya variabel dalam penelitian. Model struktural terbaik itu adalah seperti yang terlihat pada gambar 4.32 *Structural Equation Model* Kepuasan Kerja Modifikasi 3, dengan indeks kesesuaian Chi-Square (χ^2 CMIN) sebesar 203.753, Probability sebesar 0.002, χ^2 relatif (CMIN/DF) sebesar 1.367, GFI sebesar 0.874, AGFI sebesar 0.823, CFI sebesar 0.958, RMSEA sebesar 0.053, dan TLI sebesar 0.947, dimana indeks kesesuaian untuk Chi-Square (χ^2 CMIN), Probability, dan AGFI menunjukkan tingkat penerimaan yang kurang baik.
- c. Model hubungan antar variabelnya sebagai berikut.

Kepuasan Kerja = 0.61 Gaya Kepemimpinan
Motivasi = 0.99 Gaya Kepemimpinan
Kepuasan Kerja = 0.14 Motivasi

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0.61 terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0.99 terhadap Motivasi. Motivasi mempunyai pengaruh yang kecil atau tidak signifikan yaitu sebesar 0.14 terhadap Kepuasan Kerja.

- d. Kelemahan dari teknik *Structural Equation Model* adalah sangat sulitnya diperoleh model yang cocok dengan data (*fitting model*) karena kompleksnya hubungan.



Gambar 2 Modifikasi *Structural Equation Model* Kepuasan Kerja Standardized estimates

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Anonim. 2002. Structural Equation Modeling.
<http://www.statisticolutions.com/Covariance.htm>
- [2]. As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri, Sesi Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- [3]. Ferdinand, A. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- [4]. Gibson, J.L. 1991. *Organisasi, Struktur, dan Proses*. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- [5]. Handoko, T.K, Reksodiprojo, S. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- [6]. ----- . 1999. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- [7]. Hasibuan, SP. Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Budi Aksara.
- [8]. ----- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- [9]. Kartono, K. 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10]. Kenny, A. D. 2002. Single-Factor Model. <http://davidakenny.net/com/1factor.htm>.
- [11]. Kenny, A. D. 1998. Multiple Factor Models. <http://davidakenny.net/com/mfactor.htm>.
- [12]. Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- [13]. Ratnasari, V. 2005. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Performansi Kerja Pegawai dengan Pendekatan Structural Equation Modeling di PT 'X': Prosiding Seminar Nasional Statistika VII. hal:247-259.
- [14]. Singaribun, M dan Sofyan E. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3E.
- [15]. Stoner, A.F. J. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Airlangga.
- [16]. Thoha, M. 1993. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [17]. Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [18]. Wibowo, A. 2005. *Pengantar Analisis Persamaan Struktural*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.