

**MOTIVASI, PENGEMBANGAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : ERIK MAIYANSYAH

NIM : 21 2012 307

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**MOTIVASI, PENGEMBANGAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : ERIK MAIYANSYAH
NIM : 21 2012 307

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ERIK MAIYANSYAH
NIM : 21 2012 307
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2016

Penulis



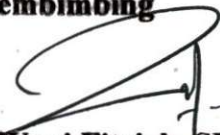
ERIK MAIYANSYAH

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **MOTIVASI, PENGEMBANGAN, KOMUNIKASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Nama : **ERIK MAIYANSYAH**
NIM : **21.2012.307**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing**


(Wani Fitriah, SE., M.Si)
NIDN : 0228016501

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen


(HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa apa yang pada diri mereka (QS. Ar-Ra'du: 11)."

"Hidup adalah perlombaan, jika kita tidak cekatan maka orang lain yang akan mendahului kita."

"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta (Kms. Syahrul dan Surjannah)*
- *Saudara laki-laki ku (Kms. Temi Ariansyah dan Kms. Miza Efriansyah)*
- *Saudara perempuan ku (Nys. Teti Octania dan Nys. Ira Septiana)*
- *Almamaterku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatakan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan lima variabel yaitu motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang, terdapat 30 indikator dengan 150 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM) dengan Lisrel 8.70.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Kms. Syahrul dan Ibunda Surjannah tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Kms. Temi Ariansyah, dan Nys. Teti Oktania serta adikku Kms. Miza Efriansyah dan Nys. Ira Septiana.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah SE, M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..

7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar CM.12 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan. Dan untuk Pak Marcel terima kasih buat bantuannya
9. Teman seperjuangan Iman Zuhdi terima kasih buat bantuan dan dukungannya
10. Sahabat tercinta, Jepri Piswito, Gusti Randa, Hesti Dewi Jayanti dan Meldha Afriyanti terimakasih atas semangatnya terkusus untuk Iga Mawarni.
11. Keluarga besar KKN Posko 310 (Jemi, Juwita, Icha, Joko, Indah, Haris, Indri, Adip dan Wati) serta keluarga besar di Kayu Agung Kel. Kedaton terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2016

Penulis

(Erik Maiyansyah)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	8

B. Landasan Teori	11
1. Kepuasan kerja.....	12
2. Produktivitas kerja	15
3. Motivasi.....	19
4. Pengembangan	25
5. Komunikasi.....	29
6. Lingkungan kerja	34
C. Hipotesis	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Tempat penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan sampel	43
E. Data yang Diperlukan	46
F. Teknik Pengumpulan data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	46

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	60

3. Struktur Organisasi.....	63
4. Gambaran indikator.....	67
5. Karakteristik responden.....	74
6. Hasil Jawaban Responden Tentang Produktivitas	77
7. Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	80
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja .	84
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Komunikasi.....	87
10. Hasil Jawaban Responden Tentang Pengembangan.....	90
11. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi.....	94
12. Proses Data.....	97
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	144

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	155
B. Saran	159

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	44
Tabel III.2	53
Tabel III.3	54
Tabel IV.1	84
Tabel IV.2	94
Tabel IV.3	94
Tabel IV.4	95
Tabel IV.5	96
Tabel IV.6	97
Tabel IV.7.....	97
Tabel IV.8	98
Tabel IV.9	99
Tabel IV.10	99
Tabel IV.11	100
Tabel IV.12	101
Tabel IV.13	101
Tabel IV.14	102
Tabel IV.15	103
Tabel IV.16	103
Tabel IV.17.....	104
Tabel IV.18	105
Tabel IV.19	105

Tabel IV.20106

Tabel IV.21107

Tabel IV.22107

Tabel IV.23108

Tabel IV.24109

Tabel IV.25109

Tabel IV.26110

Tabel IV.27.111

Tabel IV.28111

Tabel IV.29112

Tabel IV.30113

Tabel IV.31113

Tabel IV.32114

Tabel IV.33115

Tabel IV.34117

Tabel IV.35118

Tabel IV.36119

Tabel IV.37121

Tabel IV.38122

Tabel IV.39124

Tabel IV.40125

Tabel IV.41126

Tabel IV.42127

Tabel IV.43128

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar VI.1.....	131
Gambar VI.2	138
Gambar VI.3	145
Gambar VI.4	151
Gambar VI.5.....	158

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Path diagram Standarisasi
Lampiran 7	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 8	Jadwal penelitian

Abstrak

Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Rumusan masalah yaitu adakah pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Adakah pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Adakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Adakah pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dalam penelitian ini terdapat enam variabel yaitu Motivasi, Pengembangan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Sampel yang digunakan adalah 150 sampel yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari membagikan kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang dan data sekunder di dapat dari data Universitas Muhammadiyah Palembang yaitu sejarah singkat perusahaan, data sumber daya manusia (SDM), dan struktur organisasi lembaga. Teknik pengambilan data adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan LISREL 8.70 for windows.

Berdasarkan dari analisis SEM yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai loading faktor sebesar -0,61 (*loading faktor* < 0,40). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki kebermaknaan atau pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel pengembangan memiliki nilai loading faktor sebesar 2,30 (*loading faktor* > 0,40). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan memiliki kebermaknaan atau pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi memiliki nilai loading faktor sebesar 0,06 (*loading faktor* < 0,40). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki kebermaknaan atau pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai -2,19 (*loading faktor* < 0,40). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki kebermaknaan atau pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,94 (*loading faktor* > 0,40) terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Pengaruh secara keseluruhan, antara Motivasi, Pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar ζ^2 25 dan sisanya R^2 75% dijelaskan oleh faktor lain.

Kata kunci : motivasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja

Abstrac

The influence of Motivation, Development, Communications and Environment on Job Satisfaction and Employee Productivity University of Muhammadiyah Palembang.

The problems of the study were whether or not there was an influence of Motivation, Development, Communications and Work Environment on Employee Job Satisfaction University of Muhammadiyah Palembang, whether or not there was an influence of Motivation, Development, Communications and Work Environment on Employee Productivity University Of Muhammadiyah Palembang, whether or not there was an influence of Job Satisfaction on Employee Productivity University Of Muhammadiyah Palembang, and whether or not there was an influence of Motivation, Development, Communications and Working Environment on Job Satisfaction and Employee Productivity University Of Muhammadiyah Palembang.

The study was associative study. The variabels were Motivation, Development, Communications, Work Environment, Job Satisfaction and Work Productivity. The population of the study was all the employees' at University Of Muhammadiyah Palembang.PT. which was 309 employees'. However, the samples of the study were 150 employees' . The data of the study were primary and secondary data. Primary data were questionnaire and interview the employees' University Of Muhammadiyah Palembang, and secondary data were the history of company, human resources, company's organizational structures. The technique of collecting the data was questionnaire. The techniques of analyzing the data were qualitative and quantitative using SEM with LISREL 8.70 for windows.

Based on SEM analysis showed that Motivation variabel has loading factor value -0.61 (loading factor $< 0,40$), it meant that the variable didn't influence on employees' work productivity. Another variable was development it has loading factor value 2,30 (loading factor $< 0,40$) showed this variable influence on employees' work productivity. In other words, Communications variable has influence on work productivity with value 0,06 (loading factor $< 0,40$) In other words, work environment variable has influnce on employees' work produktivity with value -2,19(loading factor $< 0,40$) and work satisfaction also influence employees' work productivity with value 0,94 (loading factor $< 0,40$). It could be concluded the influence among motivastion, development, communication and work environment variables on employees' work satisfaction and work productivity with value $\zeta 25$ and $R^2 75\%$ has been influenced by another external factors.

Keywords : Motivation, Development, Communications, Work Environment, Job Satisfaction and Work Productivity

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang akrab dengan aktivitas sehari-hari, baik dalam aktivitas manusia sebagai individual maupun dalam berorganisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena manusia yang melakukan fungsi manajerial organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung bagaimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang menurut Hasibuan (2012:10) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam organisasi tersebut. Apabila salah satu komponen tersebut tidak dapat berjalan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam semua aktivitasnya, sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memberikan banyak manfaat terhadap sebuah organisasi. Pemimpin diperlukan untuk menentukan tujuan dan mengalokasikan sumber daya manusia, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan lembaga, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi.

Pemimpin harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dipenuhi apabila terdapat pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan usaha-usaha bawahan dalam menjalankan kewajibannya sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif dapat menjalankan fungsi ini secara nyata. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya dijelaskan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki dan bagaimana menggunakannya, tetapi ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan bawahan, mendisiplinkan bawahan, dan terutama sikap mengayomi yang ditujukan untuk kemauan bawahan dalam pelaksanaan kerja guna mencapai sasaran organisasi.

Pemimpin yang memahami bawahan cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan, sehingga setiap arahan dan bimbingan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2012:13), pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Seorang pemimpin dapat berhasil apabila mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui tindakan-tindakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam manajemen sebuah unit usaha, baik pada organisasi yang berorientasi laba maupun non profit, oleh karena manusia adalah penggerak utama dalam menjalankan operasionalisasi instansi atau perusahaan. Sebagai roda penggerak perusahaan manusia harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama dalam peningkatan produktivitas kerja organisasional. Semakin baik kualitas seseorang, maka semakin baik pula kualitas organisasinya. Produktivitas kerja tidak akan muncul dengan mudah, produktivitas kerja akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktivitasnya rendah.

Pemberian motivasi kerja, identifikasi kemampuan bawahan dan pemberian kesempatan promosi jabatan dan juga tentunya pengembangan karyawan maupun faktor lingkungan kerja adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas bawahan. Motivasi merupakan dorongan bagi pegawai dalam melakukan tugasnya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka akan semakin produktif, demikian sebaliknya. Penempatan seorang individu sesuai dengan karakteristik pribadinya, pemberian penghargaan pada pegawai akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya agar setiap penugasan kepada bawahan menjadi lancar, maka seorang pemimpin harus menciptakan saluran komunikasi yang efektif. Komunikasi merupakan bentuk hubungan antar anggota organisasi, baik dengan pimpinan maupun antar bawahan. Dengan komunikasi yang baik diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efektif dan efisien. Selain komunikasi, kedisiplinan seorang pegawai akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga akan produktif. Di samping itu, agar manusia tetap memiliki kepuasan kerja dan produktivitas yang tinggi perlu diberikan pendidikan dan latihan agar sumber daya memiliki keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan maupun pekerjaan yang dimilikinya adapun faktor lingkungan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan yang baik dan sehat tentunya akan dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan lembaga yang berorientasi sosial dengan tujuan pelayanan untuk umat dalam menempuh pendidikan yang layak. Universitas Muhammadiyah Palembang harus bisa meningkatkan keterampilan karyawan, keadaan fisik dan semangat kerja karyawan yang lebih baik, produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan mutu yang merupakan kualitas kerja para karyawan sehingga akan sangat berguna bagi lembaga dan masyarakat luas dalam menempuh pendidikan yang baik. Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan tentunya

akan berjalan dengan baik apabila adanya motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan yang baik dari pimpinan lembaga terhadap karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner sementara dari 15 responden terdapat 8 responden yang menjawab tidak setuju pernyataan adanya penghargaan atas karyawan yang berprestasi, 10 responden menjawab tidak setuju pernyataan sarana prasarana menunjang dalam menyelesaikan tugas, 11 responden menjawab tidak setuju pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Dan dari hasil wawancara langsung dan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat kesenjangan sehingga menghasilkan fenomena-fenomena yang diantaranya kesalah pahaman antara bawahan dan atasan. Adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan tugasnya dan masih ada karyawan tidak diberikan pendidikan dan pelatihan dalam bekerja, dan dari hasil observasi peneliti menemukan tempat-tempat yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Dari latar belakang diatas berdasarkan juga dari fenomena-fenomena yang telah peneliti paparkan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul **Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Adakah pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Adakah pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan Universitas Muhammadiyah Palembang dalam menentukan kebijakan sehingga tercapailah produktivitas kerja dan kinerja yang diinginkan oleh karyawan dan organisasi.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Dewi Pujiastuti (2009) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kedisiplinan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta . Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah 1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 2. Adakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 4. Adakah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 5. Adakah pengaruh pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 6. Adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, kedisiplinan kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai secara bersama-sama pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabelnya yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Komunikasi (X3)

Kedisiplinan kerja (X4) Pengembangan (X5) dan Produktivitas (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada rumah sakit umum daerah Dr. Moerwadi Surakarta yaitu berjumlah 1200 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 120 orang. Adapun teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan. Hasil Penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, kedisiplinan kerja dan pengembangan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta.

Penelitian selanjutnya berjudul pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. PG Kebon Agung Malang oleh Kristin Juwita (2011), rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. PG Kebon Agung Malang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh staf dan karyawan berjumlah 274 orang bersifat finit dengan jumlah sampel 40 responden. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara. Metode analisis

yang digunakan adalah kualitatif dikuantitatifkan. Hasil analisis terdapat pengaruh motivasi dan komunikasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. PG Kebon Agung Malang.

Penelitian selanjutnya berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Karma Jimbaran Bali dilakukan oleh Putu Shadana Yasa (2014), rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Karma Jimbaran Bali. Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Karma Jimbaran Bali. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang dikembangkan adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2). Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang melibatkan 118 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa jawaban responden dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0,421 dan 0,388.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Locke (dalam Sutarto Wijono 2010:120) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu, dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut Danang Sunyoto (2012:26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sementara menurut Handoko (dalam Edy Sutrisno 2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Danang sunyoto 2012:27) ada tiga macam tentang teori kepuasan kerja yaitu:

a. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Porter (1961), Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation needs or value*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer (1972) yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

b. *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequaty* atas situasi, diperoleh orang dengan cara memperbandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

c. *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick

Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu:

- 1) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itsef, responsibility and advencement*.
- 2) *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision, technical, salery, interpersonal, relation, working condition, job security and status*.

Menurut teori ini perbaikan *salery* dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gilmer (dalam Edy Sutrisno 2014:77-78) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
3. Pengawasan. Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
4. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
5. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
6. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Mulli (dalam Sutarto Wijono 2010:128) faktor pribadi seperti: kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Sementara menurut Herzberg (dalam Sutarto Wijono 2010:138) mengemukakan dalam teorinya tentang dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor kesehatan dan faktor motivator, menurutnya faktor yang berusaha memberikan kepuasan kerja adalah faktor motivator atau intrinsik dan merupakan kebutuhan pada tingkat yang tertinggi.

Menurut Vroom (dalam Edy Sutrisno 2014:81) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, ia mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Payaman (2011:141) Produktivitas adalah satu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Nilai hasil yang dicapai disebut luaran atau Output (Barang-barang atau jasa) , sedangkan Nilai semua bahan yang digunakan disebut masukan atau input (tenaga kerja, bahan, dan uang). Menurut Ravianto (dalam Edy Sutrisno 2014:100) Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2014:101) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) atau diidefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut Simanjuntak (dalam Edy, 2014:103) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

a. Pelatihan

Pelatihan yang dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sementara menurut Ravianto (dalam Edy sutrisno 2014:102) produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lai, seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial,

lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Edy (2014:104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

4. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Tujuan meningkatkan mutu adalah untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Siagian (dalam Edy 2014:105) dalam upaya peningkatan produktivitas ada beberapa faktor penentu keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas yaitu :

a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

b. Peningkatan hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu berkaitan dengan semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan

kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu sangat penting secara internal maupun eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak diluar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

4. Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2012:11) Motif atau motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *needs* atau *wants*. Kebutuhan adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seorang/karyawan untuk bertindak dalam rangka memenuhi

kebutuhan hidupnya. Adapaun tujuan motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Kemudian Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:146) asas - asas motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. Kemudian menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:148) Model-model motivasi itu ada tiga, yaitu :

- a. Model Tradisional

Model motivasi ini mengemukakan bahawa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu, diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:149) ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & nonmateriil*) yang diberikan kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilita-fasilitas mendukung gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:149) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material insentive* dan *non material insentive*. *Material insentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan. Yang termasuk *material insentive* adalah yang berbentuk uang dan barang. Sedangkan *nonmaterial insentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk *nonmaterial insentive* adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:150) adapun jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya seorang manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan demikian motivasi negatif ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:838) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang harmonis, serta komunikasi seama antar karyawan yang terarah dengan baik.

b. Gaji yang adil dan kompetitif

Yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan

atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Insentif

Yaitu pendorong atau perangsang (di luar gaji) yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

d. Rasa aman dalam bekerja

Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang membuat karyawan merasa dipelihara oleh perusahaan, misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu karyawan dalam keadaan sakit, tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

e. Penghargaan atas prestasi kerja

Karyawan atau pegawai akan merasa senang bila hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan dibandingkan dengan karyawan atau pegawai lain serta bangga bila pimpinan memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi, karyawan akan sangat merasa diperhatikan dan diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut.

f. Perlakuan adil dari manajemen

Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan tetap dipertahankan penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila karyawan atau pegawai

mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja untuk perusahaan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

g. Bonus

Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

5. Pengertian Pengembangan

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2012:68), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Veithzal dan Ella (2011:226-233) metode-metode pengembangan terdiri dari:

1. On the job training, yaitu metode pelatihan dengan cara para karyawan ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
2. Rotasi, yaitu pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

3. Magang, yaitu pembelajaran dari para karyawan yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*.
4. Ceramah kelas dan presentasi video, yaitu pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Televisi, film, slide dan film pendek sama dengan ceramah.
5. Pelatihan vestibule, yaitu pembelajaran yang tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibul.
6. Permainan peran dan model perilaku, yaitu alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya.
7. Case study, yaitu metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain.
8. Simulasi, yaitu permainan yang dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer yang bertujuan untuk pelatihan dan pengembangan, metode ini sering berupa games atau permainan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:83) indikator-indikator pengembangan yaitu:

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jika perlu diadakan perbaikan.

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3. Absensi karyawan

Kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan itu kurang baik.

4. Tingkat kerusakan alat dan mesin-mesin

Kalau tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu

cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5. Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan itu kurang baik, jadi perlu disempurnakan.

6. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

7. Tingkat kerja sama karyawan

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

8. Tingkat upah insentif karyawan

Jika upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

9. Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan

diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

10. Kepemimpinan dan keputusan manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama harus semakin serasi, sasaran yang dicapai harus semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, serta kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pengembangan kurang baik.

6. Pengertian Komunikasi

Komunikasi mengandung makna bersama-sama *coomon*. Istilah komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, yaitu *communicatio* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya *communis*, yang bermakna umum atau bersama-sama (Wiryanto, 2005:5). Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Komunikasi merupakan suatu alat atau sarana untuk berinteraksi dengan pihak lain, sehingga terjadi proses kerjasama.

Proses kerjasama tidak akan berjalan dengan lancar apabila komunikasi yang berlangsung mengalami hambatan. Pada dasarnya

komunikasi merupakan suatu usaha mendorong orang lain supaya dapat menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan adanya suatu komunikasi diharapkan diperoleh adanya titik kesamaan saling pengertian.

Menurut Ketih Davis (1985) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 145) adalah *communication is the transfer of information and understanding from one person to another person* yang artinya komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi juga diungkapkan oleh Charles R. dan Steven H. Chaffe (1983) yang dikutip oleh Wiryanto (2005: 3) mengemukakan bahwa : *Communication science seek to understand the production, processing and effect of symbol and signal system by developing testable theories containing lawful generalization, that explain phenomena associated with production, processing and effect.*

Artinya Ilmu komunikasi itu mencari untuk memahami mengenai produksi, pemrosesan dan efek dari simbol serta sistem sinyal, dengan mengembangkan pengujian teori-teori menurut hukum generalisasi guna menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan produksi, pemrosesan dan efeknya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan alat utama yang

digunakan dalam rangka melakukan interaksi yang berkesinambungan untuk menyampaikan berbagai tujuan menurut kepentingannya, dan pada dasarnya komunikasi adalah proses penyampaian informasi, pesan, dan ide dari seseorang kepada orang lain agar terdapat terjadi interaksi dan saling pengertian.

7. Proses Komunikasi

Proses adalah serangkaian perbuatan manusia dan kejadian-kejadian sebagai akibat perbuatan. Dalam melakukan komunikasi, perlu adanya suatu proses yang memungkinkan untuk melakukan komunikasi secara efektif. Proses komunikasi inilah yang membuat komunikasi berjalan baik. Onong U. Effendy (2005: 11) menegaskan bahwa pada dasarnya proses komunikasi terjadi atas dua tahap yaitu sebagai berikut:

a. Proses komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang atau simbol sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, isyarat dan warna yang secara langsung mampu menerjemahkan pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan.

b. Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama, misalnya surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, dan televisi.

Proses komunikasi yang sederhana menurut T. H. Handoko (2011: 273) adalah sebagai berikut :



Model komunikasi sederhana

Model ini menunjukkan tiga unsur esensi komunikasi. Bila salah satu unsur hilang, maka komunikasi tidak dapat berlangsung. Sebagai contoh, seseorang dapat mengirimkan berita, tetapi bila tidak ada yang menerima atau mendengar, komunikasi tidak akan terjadi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Prabu Mangkunegara (2009: 148) mengemukakan bahwa ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor dari pihak *sender* (pengirim)

- a) Keterampilan pengirim, dalam hal ini *sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis, maupun lisan.
- b) Sikap pengirim, dalam hal ini pengirim harus mampu bersikap meyakinkan penerima terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
- c) Pengetahuan pengirim, dalam hal ini pengirim yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan pesan kepada penerima dengan jelas.
- d) Media saluran yang digunakan oleh pengirim, dalam hal ini media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada penerima.

2) Faktor dari pihak *receiver* (penerima)

- a) Keterampilan penerima, pesan yang diberikan oleh pengirim akan dapat dimengerti dengan baik, jika penerima mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

- b) Sikap penerima, dalam hal ini sikap penerima terhadap pengirim sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu penerima haruslah bersikap positif terhadap pengirim.
- c) Pengetahuan penerima, penerima yang mempunyai pengetahuan yang lebih luas akan mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari pengirim.
- d) Media saluran komunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan.
- e) Komunikasi yang efektif, dapat terjadi apabila pengirim pesan langsung menyampaikan inti pesan kepada penerima.
- f) Kualitas komunikasi, dalam hal ini proses komunikasi akan berjalan dengan baik apabila telah terjadi saling pengertian diantara komunikator dan komunikan.

8. Pengertian Lingkungan

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas, mengingat hal ini sangat

berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, tenang, nyaman, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja fisik kurang, seperti : bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja, dalam kata lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pengertian ini diungkapkan oleh (Danang Sunyoto, 2012 :4).

Mengingat lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, maka faktor yang dapat di masukan dalam lingkungan kerja fisik adalah sangat luas. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor lingkungan kerja fisik di uraikan sebagai

berikut menurut (Robbins, 2008 :181) dan (Nitisemito, 2006 : 107) yaitu :

a. Suhu dalam ruangan

Untuk memaksimalkan produktifitas adalah pentingnya bahwa karyawan di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang yang dapat di terima setiap individu. Oleh karena itu dalam perencanaan lingkungan kerja, masalah suhu ruangan perlu di rencanakan dengan baik.

b. Suara atau Kebisingan

Suara yang keras dan tidak dapat diramalkan cenderung meningkatkan gangguan dan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja. Karena secara tidak langsung suara bising akan menimbulkan turunnya prestasi kerja karyawan.

c. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik. Dalam hal ini penerangan yang baik bukanlah asal ruangan dalam dijamin terang benderang saja, tetapi juga perlu diperhatikan bahwa ruangan itu memiliki sinar yang cukup terang dan tidak menyilaukan dan distribusi cahaya

merata. Dalam hal ini penerangan bukan sebatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan dari sinar matahari.

d. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik.

e. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga mempunyai hubungan erat dengan sistem penataan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur/pemantul sinar. Komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi yang memandang dan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

f. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi seseorang merasa lebih puas. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat kerja saja, melainkan misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak

akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya. Setiap karyawan hendaknya harus ikut bertanggungjawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka kerja. Untuk menjaga kebersihan ini tergantung pada kemampuan perusahaan dalam menegakkan disiplin.

g. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kepuasan kerja karyawan. Yang di maksud keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap pribadi karyawan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan terus menerus untuk tetap menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman yang dirasakan oleh karyawan agar tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas.

h. Ruang gerak

Jelas kiranya bahwa seorang tidak mungkin bekerja dengan maksimal jika baginya tidak cukup ruang gerak untuk bekerja, tempat untuk menempatkan perkakas dan bahan serta untuk bergerak tanpa diganggu oleh teman-teman sekerja dan tumpukan-tumpukan berkas. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat bekerja bagi para karyawan yaitu disediakan oleh perusahaan perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan

tanpa ada gangguan tetapi juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan yang terjadi.

C. Hipotesis

- a. Ada pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Ada pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivits kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- d. Ada pengaruh motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010 : 11) di tinjau dari jenis penelitian dibagi menjadi tiga macam yaitu :

1) Penelitian Deskriptif

Penelitian dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

2) Penelitian Komperatif

Penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada variabel sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda.

3) Penelitian Asosiatif

Penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diteliti.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel motivasi (X_1), pengembangan (X_2) komunikasi (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan produktivitas kerja karyawan (Y_2) Universitas Muhammadiyah Palembang.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palembang dengan alamat jalan Ahmad Yani Kecamatan 13 Ulu Plaju Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

C. Operasioanalisis Variabel

Tabel III.1
Varibel, Defenisi Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu alasan karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya	1. Gaji yang adil dan kompetitif 2. Insentif 3. Rasa aman dalam bekerja 4. Penghargaan atas prestasi kerja 5. Perlakuan adil dari atasan
Pengembangan (X_2)	Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.	1. Prestasi kerja karyawan 2. Kedisiplinan karyawan 3. Absensi karyawan 4. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu 5. Tingkat kerja sama karyawan
Komunikasi (X_3)	komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari pimpinan terhadap karyawan universitas muhammadiyah Palembang atau sebaliknya	1. Keterampilan penerima 2. Sikap penerima 3. Media saluran komunikasi 4. komunikasi yang efektif 5. Kualitas komunikasi.
Lingkungan kerja (x_4)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.	1. Suhu Dalam Ruangan 2. Suara atau Kebisingan 3. Kebersihan 4. Keamanan 5. Ruang Gerak
Kepuasan kerja (Y_1)	kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memandang pekerjaan mereka.	1. Kesempatan untuk maju 2. Pengawasan 3. komunikasi 4. Fasilitas 5. Motivasi
Produktivitas (Y_2)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).	1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat Kerja 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

D. Populasi dan sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 81) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruhan karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 309 orang dan bersifat finite. Adapaun perinciannya sebagai berikut:

Tabel III.2

Jumlah keseluruhan karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang	Jumlah Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang
1. KPA	135
2. Fakultas Teknik	30
3. Fakultas Ekonomi	27
4. FKIP	26
5. Fakultas Pertanian	14
6. Fakultas Hukum	33
7. Fakultas Agama Islam	11
8. Fakultas Kedokteran	33
Total	309

Sumber : Bagian Umum Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 82) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang dari masing-masing fakultas.

Menurut Heri, dkk (2009 : 21) menyatakan bahwa ukuran sampel dalam SEM yang sesuai adalah antara 100-200 sampel untuk teknik *maximum likelihood estimation* dan menyarankan agar ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 30 indikator (parameter yang diestimasi), maka sampel yang digunakan adalah 100-200 sampel. Jadi, sampel yang diolah dalam penelitian ini adalah 6 variabel x 5 indikator x 5 (min. jumlah parameter yang diestimasi) = 150 karyawan. Pada tabel 3 dapat dilihat jumlah sampel karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu :

Tabel III.3
Jumlah Sampel karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

Universitas Muhammadiyah Palembang	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Universitas Muhammadiyah Palembang	309	$309/309 \times 150 = 150$
1. KPA	135	$135/309 \times 150 = 65$
2. Fakultas Teknik	30	$30/309 \times 150 = 15$
3. Fakultas Ekonomi	27	$27/309 \times 150 = 13$
4. FKIP	26	$26/309 \times 150 = 13$
5. Fakultas Pertanian	14	$14/309 \times 150 = 7$
6. Fakultas Hukum	33	$33/309 \times 150 = 16$
7. Fakultas Agama Islam	11	$11/309 \times 150 = 5$
8. Fakultas Kedokteran	33	$33/309 \times 150 = 16$
Total	309	150

Sumber : Penulis, Data yang diolah, 2015.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara *disproportionate stratified random sampling* yaitu teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Jumlah pada populasi tersebut berstrata dan setiap strata memiliki jumlah yang berbeda.

E. Data yang diperlukan

Menurut Husein (2009:146-147) data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data penelitian ini diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain) .

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu berupa hasil jawaban dari kuisioner yang diberikan kepada responden.

F. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menurut (Sugiyono, 2010 : 157-166) yang diperlukan adalah :

1) Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah teknik pengumpulan data yang lebih spesifik. Dalam penelitian ini observasi meliputi berbagai hal yang menyangkut pengamatan kondisi fisik dan aktivitas pada lokasi penelitian.

2) Penggunaan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dibagi menjadi dua yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan dan wawancara.

G. Analisis data dan teknik analisis

1. Analisis data

Menurut Istijanto (2005 : 85) analisis data terdiri dari :

- a. Analisis kualitatif adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistik.

- b. Analisis kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak setuju	= TS
Sangat tidak setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

2. Teknik analisis

a. Pengujian validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan

ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 0,05%. Validitas juga dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

b. Pengujian reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbachs alpha* $> 0,6$ (Duwi Priyatno). Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variable) tersebut adalah reliable (dapat di percaya).

c. Model dan rancangan hipotesis

Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh dan hubungan kompensasi, disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap stress dan kepuasan kerja karyawan dengan model persamaan structural dengan menggunakan bantuan perangkat lunak LISREL (*linear Structural Relation*) 8.70 *for Windows* yang pertama kali dikembangkan oleh Karl Joreskog dan Dag Sorbom (1974), (Hengky Latan, 2012 : 1). Pengujian kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian model Goodness-of-Fit-Test (GFT).

Menurut Joreskog dan Sorbon (kusnendi, 2008 : 124), model struktural diindikasikan sesuai atau fit bila memenuhi paling tidak tiga

jenis GFT, yaitu : (1) uji khi kuadrat dengan $p\text{-value} \geq 0,05$, (2) Root Means Square Error of Approximation (RMSEA) $\leq 0,08$, dan (3) Comparative Fit Indeks (CFI) $\geq 0,90$.

Analisis data digunakan model persamaan structural (*Structural Equation Modeling*, SEM) yang merupakan suatu teknik analisis multivariate generasi kedua yang menggabungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogenous dan endogenous variable dengan banyak indikator (Chin 1998; Gefen et al. 2000; Gefen et al. 2011; Kirby dan Bollen 2009; Pirouz 2006). Untuk mengestimasi parameter model, dirumuskan persamaan model struktural sebagai berikut :

Persamaan model pengukuran :

1) Pengukuran peubah Motivasi

$$X_{1,1} = \lambda_1 X_1 + \delta_1$$

$$X_{1,2} = \lambda_2 X_1 + \delta_2$$

$$X_{1,3} = \lambda_3 X_1 + \delta_3$$

$$X_{1,4} = \lambda_4 X_1 + \delta_4$$

$$X_{1,5} = \lambda_5 X_1 + \delta_5$$

2) Pengukuran peubah Pengembangan

$$X_{2,1} = \lambda_7 X_2 + \delta_7$$

$$X_{2,2} = \lambda_8 X_2 + \delta_8$$

$$X_{2,3} = \lambda_9 X_2 + \delta_9$$

$$X_{2,4} = \lambda_{10} X_2 + \delta_{10}$$

$$X_{2,5} = \lambda_{11} X_2 + \delta_{11}$$

3) Pengukuran peubah Komunikasi

$$X_{3,1} = \lambda_{13} X_3 + \delta_{13}$$

$$X_{3,2} = \lambda_{14} X_3 + \delta_{14}$$

$$X_{3,3} = \lambda_{15} X_3 + \delta_{15}$$

$$X_{3,4} = \lambda_{16} X_3 + \delta_{16}$$

$$X_{3,5} = \lambda_{17} X_3 + \delta_{17}$$

4) Pengukuran peubah Lingkungan Kerja

$$X_{4,1} = \lambda_{13} X_3 + \delta_{13}$$

$$X_{4,2} = \lambda_{14} X_3 + \delta_{14}$$

$$X_{4,3} = \lambda_{15} X_3 + \delta_{15}$$

$$X_{4,4} = \lambda_{16} X_3 + \delta_{16}$$

$$X_{4,5} = \lambda_{17} X_3 + \delta_{17}$$

5) Pengukuran peubah stress kerja

$$Y_{1,1} = \lambda_{19} Y_1 + \epsilon_{19}$$

$$Y_{1,2} = \lambda_{20} Y_1 + \epsilon_{20}$$

$$Y_{1,3} = \lambda_{21} Y_1 + \epsilon_{21}$$

$$Y_{1,4} = \lambda_{22} Y_1 + \epsilon_{22}$$

$$Y_{1,5} = \lambda_{23} Y_1 + \epsilon_{23}$$

6) Pengukuran peubah Produktivitas Kerja

$$Y_{2,1} = \lambda_{25} Y_2 + \epsilon_{25}$$

$$Y_{2,2} = \lambda_{26} Y_2 + \epsilon_{26}$$

$$Y_{2,3} = \lambda_{27} Y_2 + \epsilon_{27}$$

$$Y_{2,4} = \lambda_{28} Y_2 + \epsilon_{28}$$

$$Y_{2,5} = \lambda_{29} Y_2 + \epsilon_{29}$$

Persamaan model struktural

1) Model Kepuasan Kerja

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \gamma_3 X_3 + \gamma_4 X_4 + \delta_1$$

2) Model Produktivitas kerja

$$Y_2 = \gamma_5 X_1 + \gamma_6 X_2 + \gamma_7 X_3 + \gamma_8 X_4 + \delta_1$$

Keterangan :

λ = hubungan langsung variabel eksogen atau endogen terhadap indikatornya

ϵ = *measurement error* dari indikator variabel endogen

δ = *measurement error* dari indikator variabel eksogen

γ = hubungan langsung variabel eksogen dengan endogen

β = hubungan langsung variabel endogen dengan endogen

Untuk menguji model yang telah dirumuskan menggunakan ketentuan pengujian kesesuaian model terlihat pada tabel III.4 dibawah ini

Tabel III.4

Ketentuan kesesuaian model

No	Ukuran Derajat Kecocokan	Keterangan	Kecocokan Yang Bisa Diterima
1	<i>Chi Square</i> <i>Normal Chi Square (x2 /df)</i>	Menguji apakah kovarians yang diestimasi sama dngan kovarians sample (apakah model sesuai dengan data) Rasio perbandingan antara nilai <i>chi square</i> dengan <i>degrees of freedom</i>	Batas bawah = 1.0 Batas atas = 2.0 atau 3.0 Dan $x^2 /df > 5$ atau $p \geq 0,05$
2	<i>Goodness of fit Indices (GFI)</i>	Suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan <i>observed</i> matriks kovarians	$GFI \leq 0,9$
3	<i>Root Means Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	Rata-rata perbedaan <i>degree of fredom</i> yang diharapkan terjadi dalam populasi, dan bukan sample	$RMSEA \leq 0,08$ (<i>good fit</i>)
4	CFI (<i>Comparatife Fitindex</i>)	Uji kelayakan model yang diusulkan dengan model dasar	$CFI > 0,9$

Sumber : Imam ghozali & Fuad (2005: 29-34; Sitinjak & Sugiarto (2006: 68

Kemudian dilakukan rancangan pengujian model penelitian yang telah dibuat dan uji hipotesis seperti pada tabel III.5 dibawah ini

Tabel III.5

Rancangan Pengujian Model Penelitian Dan Hipotesis

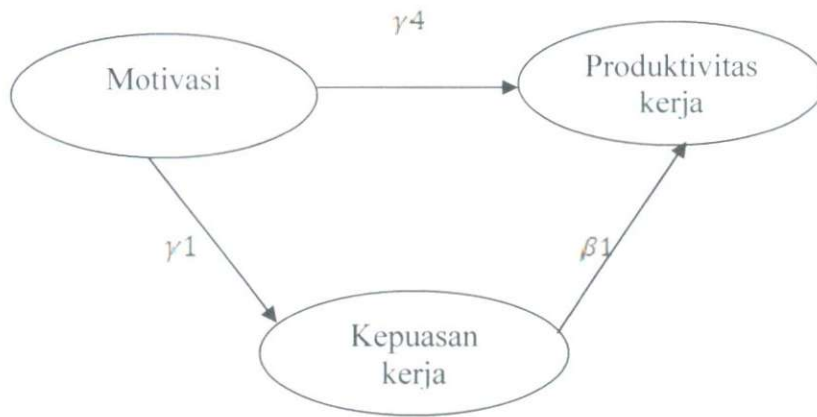
Model	Hipotesis	Statistik Uji	Kriteria Uji
<i>Overhall model fit</i>	H0: Matriks kovarians data sampel tidak berbeda dengan matriks kovariansi populasi diestimasi H1 : Matriks kovarians data sampel berbeda nyata dengan matriks kovariansi populasi diestimasi	Nilai p, RMSEA, GFI dan CFI	Diharapkan H0 diterima, jika $P \geq 0,05$; $RMSEA < 0,08$; $0,80 \leq GFI \leq 0,9$ dan $CFI > 0,90$
Model Kepuasan kerja	H0 : $\gamma_1 = \gamma_2 = 0$ Motivasi Pengembangan Komunikasi dan Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan H1 : $\gamma_1 > 0$: Motivasi berpengaruh nyata pada Kepuasan kerja karyawan H1 : $\gamma_2 > 0$: Pengembangan berpengaruh nyata pada Kepuasan kerja karyawan H1 : $\gamma_3 > 0$: Komunikasi berpengaruh nyata pada Kepuasan kerja karyawan H1 : $\gamma_4 > 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh nyata pada Kepuasan kerja karyawan	Nilai <i>t</i>	Diharapkan H0 ditolak, jika: nilai-t hitung $\geq t$ tabel
Model Produktivitas kerja	H0: $\beta_1 = \beta_5 = \beta_6 = 0$ motivasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan dan produktivitas kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan H1: $\beta_1 > 0$: kepuasan kerja berpengaruh nyata pada produktivitas kerja karyawan. H1: $\beta_6 > 0$:lingkungan berpengaruh nyata pada produktivitas kerja karyawan.	Nilai <i>t</i>	Diharapkan H0 ditolak, jika: nilai t-hitung $\geq t$ table

Efek Dekomposisi (pengaruh total dan pengaruh tak langsung), efek dekomposisi terjadi berdasarkan pembentukan diagram jalur yang bisa dipertanggung jawabkan secara teori. Pengaruh antara konstruk laten dibagi berdasarkan kompleksitas hubungan variabel, yaitu :

- (1) pengaruh langsung (*direct effects*)
- (2) pengaruh tak langsung (*indirect effect*)
- (3) pengaruh total (*total effect*)

Pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tak langsung adalah perkalian dari semua pengaruh langsung yang dilewati (variable endogen atau variabel endogen). Pada software LISREL, pengaruh langsung diperoleh dari nilai output *completely standardized solution*, sedangkan efek dekomposisi diperoleh dari nilai output *standardized total and indirect effect*.

Contoh :



Pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Produktivitas kerja, yaitu:

- (a) Pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas kerja = γ_4
- (b) Pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kepuasan kerja = (pengaruh langsung Motivasi terhadap Kepuasan kerja) + (pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja) = $\gamma_1 + \beta_1$
- (c) Pengaruh total Motivasi terhadap Produktivitas kerja = (pengaruh langsung Motivasi terhadap Produktivitas kerja) + (pengaruh tak langsung Motivasi terhadap Produktivitas kerja) = $\gamma_4 + \gamma_1$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan

a. Sejarah singkat Universitas Muhammadiyah Palembang

Ide untuk mendirikan Perguruan Tinggi Muhammadiyah berbentuk Universitas dicetuskan oleh tokoh-tokoh muda Muhammadiyah yaitu: Drs. M. Djakfar Murod dan kawan-kawan seperti Drs. Sanusi Has, Drs. Al Hady Haq, Drs. Idris Halim, dan Drs. Fikhri Bastari. Pada tahun 1963 dari cetusan kelompok muda ini disambut baik oleh para tokoh pimpinan Muhammadiyah Wilayah Sumatera Selatan H. M. Siddik Adiem, K. H. Masyhur Azhari, Djama'in Sutan Marajo, M. Yunus, Datuk Rusli, Zamhari Abidin, S.H. yang akhirnya dikenal sebagai perintisnya.

Usaha mereka ini belum dapat diwujudkan karena berlakunya Undang-undang Nomor 22 tahun 1961, dimana persyaratan mendirikan Perguruan Tinggi Swasta minimal memiliki 4 (empat) Fakultas dan 2 (dua) di antaranya adalah Fakultas Eksakta. Pada tahun 1963 didirikan Fakultas Hukum dan Fakultas Filsafat Muhammadiyah (FHFM). FHFM inilah merupakan embrio Universitas Muhammadiyah Palembang. Pada mulanya kegiatan perkuliahan dilakukan di Masjid Muhammadiyah Bukit Kecil

Palembang dengan jumlah mahasiswa 20 orang. Pada waktu itu pimpinan FHFM adalah:

Dekan : K. H. Mansyur Azhari

Sekretaris : Drs. M. Djakfar Murod

Pada tahun 1965 FHFM berubah nama menjadi Fakultas Hukum dan Ilmu Kemasyarakatan (FHIK) Muhammadiyah cabang Universitas Muhammadiyah Jakarta. Tanggal 28 Januari 1974 FHIK Muhammadiyah berubah lagi menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah (STIHM).

Pada tahun 1979 ide mendirikan Universitas Muhammadiyah di kota Palembang muncul kembali atas inisiatif dan kemauan keras dari tokoh-tokoh muda dan sarjana muslim. Susunan panitia pendirian Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai berikut:

Ketua : Drs. M. Djakfar Murod

Sekretaris : Hasnil Basri

Bendaharawan : Aji Pasim, S.H.

Anggota : 1. Drs. M. Syarkowi Nur

2. Drs. Zainal Abidin Gaffar

3. Drs. Amiruddin

4. Ir. Hasbullah Sahar

Kemudian baru pada tanggal 15 Juni 1979 M. bersamaan dengan tanggal 20 Rajab 1399 H. Universitas Muhammadiyah

Palembang resmi dibuka dengan 3 (tiga) fakultas, dengan Surat Keputusan Yayasan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (YPTM) Sumatera Selatan nomor 010/YPTM/79, yaitu:

Fakultas Teknik dengan Program Studi Teknik Sipil

Fakultas Ekonomi dengan Program Studi Manajemen Perusahaan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan Program Studi:

- 1) Pendidikan Bahasa Indonesia
- 2) Administrasi Pendidikan
- 3) Pendidikan Matematika

Oleh karena adanya peraturan bahwa setiap universitas harus memiliki paling sedikit dua fakultas eksakta, maka ketiga fakultas yang didirikan tersebut sementara waktu dinamakan sebagai Sekolah Tinggi. Penamaan Sekolah Tinggi tersebut sebenarnya didasarkan kepada kebijakan Mendikbud yang waktu itu dijabat oleh Dr. Daoed Yoesoef, yang belum memperkenankan Universitas Muhammadiyah Palembang menjadi Universitas, tetapi baru berupa Sekolah Tinggi saja. Hal tersebut sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh politik pada waktu itu. Tanggal 25 November 1980 mendapat Piagam Pendirian dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dengan surat keputusan nomor 032/III-SMS-79/80.

Pada tahun 1982 bertambah lagi satu fakultas yaitu Fakultas Pertanian dan pada tahun 1982 tersebut Universitas Muhammadiyah Palembang memperoleh Status Izin Prinsip dari Kopertis Wilayah II

Palembang dengan Surat Keputusan nomor 83/Kop.II/N.IV/1982 terhitung tanggal 9 Maret 1984. Universitas Muhammadiyah Palembang ketika itu dengan empat fakultas yaitu: Teknik, Ekonomi, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Pertanian mendapat Status Terdaftar dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 090/O/1984. Pada tanggal itu pula Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah (STIHM) berintegrasi ke dalam Universitas Muhammadiyah Palembang menjadi Fakultas Hukum dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 089/O/1984.

Kemudian pada tahun 1989 Universitas Muhammadiyah Palembang memperoleh Status Diakui oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 0415/O/1989 tanggal 29 Juni 1989 dan Surat Keputusan nomor 048/O/1989 tanggal 1 Agustus 1989. Tahun 1990, Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Muhammadiyah (STIDM) berintegrasi ke Universitas Muhammadiyah Palembang dengan nama Fakultas Ushuluddin. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 90 tahun 1990 mendapat Status Terdaftar untuk Program Strata 1 (S1) dengan Program Studi Dakwah. Pada tahun 1994 Fakultas Ushuluddin berubah menjadi Fakultas Agama Islam (FAI) dengan Surat Keputusan Yayasan Perguruan Tinggi

Muhammadiyah nomor 30/YPTM/SS/1994 tanggal 18 Dzulqaidah bersamaan dengan tanggal 21 April 1994.

b. Visi, Misi dan Tujuan

Sesuai dengan tujuan dan kiprah Persyarikatan Muhammadiyah, Universitas Muhammadiyah Palembang menetapkan nilai inti yaitu; keislaman, kebangsaan, keunggulan, dan kebersamaan. Seluruh perencanaan dan kegiatan Universitas Muhammadiyah Palembang didasarkan pada tujuan inti, yang berkaitan dengan pendidikan, penelitian, dan kepedulian, dengan harapan agar Universitas Muhammadiyah Palembang menjadi salah satu perguruan tinggi terkemuka di Indonesia.

1) Visi :

“menjadi universitas berstandar nasional dan menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi serta unggul dalam ipteks yang berbasis keislaman pada tahun 2022 menuju universitas berstandar internasional”

2) Misi

1. melaksanakan catur dharma untuk menghasilkan lulusan yang memiliki potensi akademik bertaraf nasionalmenjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan kebangsaan, serta menyiapkan infarastruktur menuju universitas berstandar internasional.

2. menyiapkan mahasiswa dan alumni yang memiliki integritas tinggi berdasarkan nilai-nilai islam kemuhammadiyah untuk mewujudkan generasi muda yang berkarakter dan kader persyarikatan.
3. melaksanakan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui riset dan aplikasinya untuk kesejahteraan masyarakat.
4. mengembangkan iklim pembelajaran yang kondusif untuk menghasilkan sarjana yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
5. mengembangkan sistem pendidikan berbasis kompetensi (*hard skill* dan *soft skills*) yang terintegrasi dengan dunia usaha dan sektor publik.
6. menerapkan manajemen akademik sumber daya manusia, keuangan, dan mutu berbasis perencanaan dan teknologi informasi supaya tercipta *good university governance* (gug).
7. menjadikan sistem manajemen kinerja berbasis *balance score card* (bsc) sebagai alat penjamin mutu dan alat penilai kinerja unit pelaksana di universitas muhammadiyah Palembang, agar termotivasi untuk berprestasi.

3) Tujuan

Visi dan misi yang sudah dirumuskan itu perlu direalisasikan dengan menetapkan tujuan-tujuan operasional yang memungkinkan pencapaian harapan masa depan. Tujuan yang harus dicapai Universitas Muhammadiyah Palembang adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya kualitas ketatakelolaan dan penjaminan mutu pada semua unit kerja yang berbasis perencanaan dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan mutu, daya saing lulusan.
2. Tersedianya infrastruktur berupa fasilitas dan peralatan, pengembangan sarana, prasarana, dan laboratorium untuk pelayanan pengguna internal khususnya dan eksternal umumnya.
3. Terealisasinya kondisi finansial yang sehat dan terencana dengan sistem pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.
4. Meningkatnya mutu layanan pendidikan terhadap pengguna internal dan eksternal sesuai standar nasional.
5. Terciptanya suasana kehidupan kampus yang harmonis dan dinamis untuk mendorong semangat belajar dan semangat

kerja bagi sivitas akademika dan karyawan berbasis amar makruf nahi munkar.

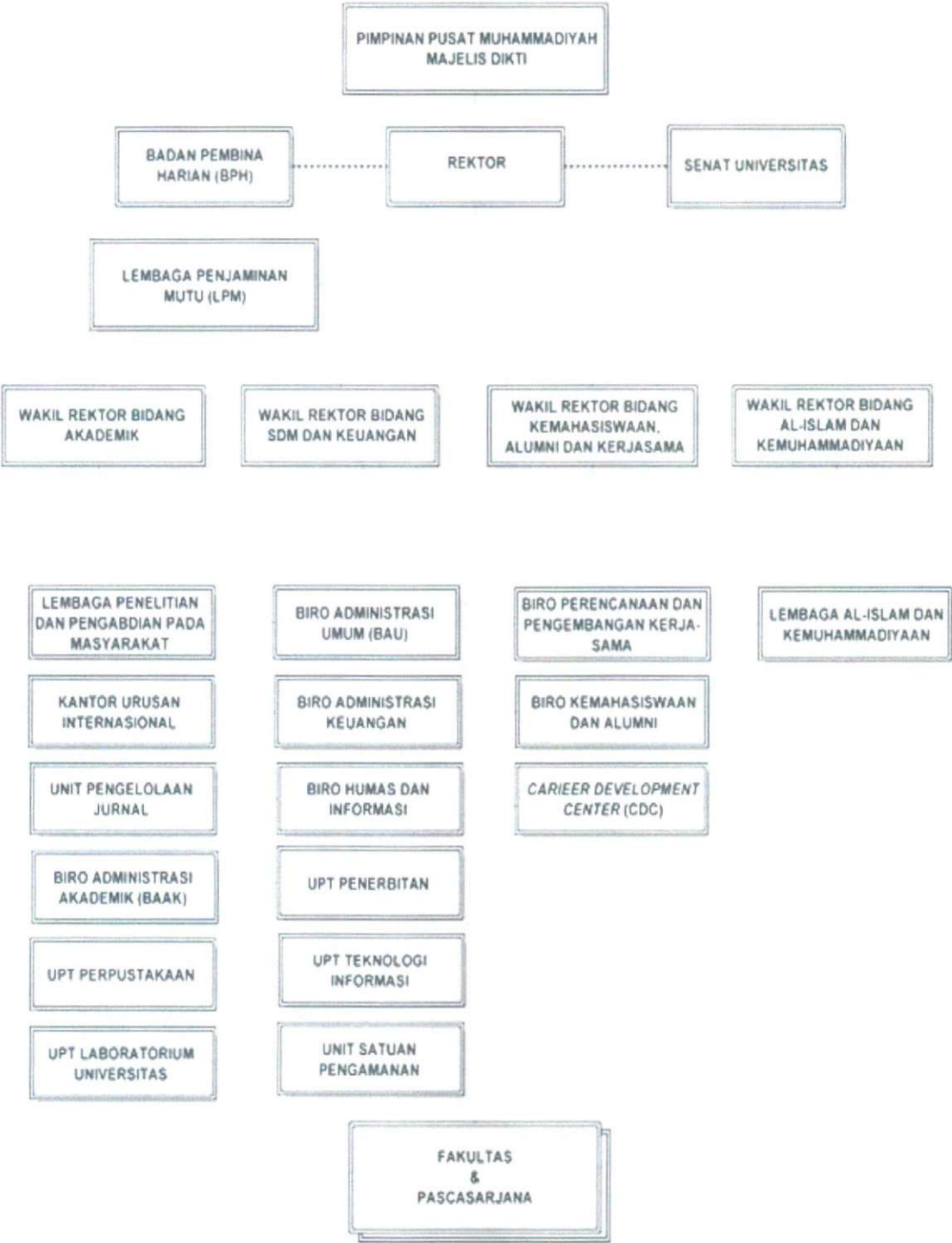
6. Terwujudnya sistem pangkalan data universitas untuk memudahkan pelacakan data dan informasi.
7. Meningkatnya sistem administrasi yang mengacu pada Sentralisasi Administrasi dan Desentralisasi Akademik (SADA).
8. Terwujudnya mahasiswa dan alumni yang memiliki integritas tinggi berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah untuk membentuk generasi muda yang berkarakter dan kader-kader Persyarikatan.
9. Terbentuknya sumberdaya manusia yang berkualitas, cerdas secara intelektual, emosional, dan spiritual.
10. Terciptanya lulusan yang dapat bersaing pada skala nasional dan internasional.

Kesepuluh tujuan ini dijabarkan menjadi sejumlah strategi yang operasional dan terukur dengan mempertimbangkan segala isu, dan analisis Strength, Weakness, Opportunities, Threat (SWOT).

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang baik diperlukan oleh suatu organisasi yang dapat memperlihatkan dengan jelas tugas dan tanggung jawab dari setiap personil yang ikut ambil bagian didalam organisasi tersebut. Dengan struktur organisasi maka dapat dilihat adanya suatu gambaran atau batasan-batasan yang jelas dan tegas mengenai fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan. Struktur organisasi yang diterapkan oleh Universitas Muhammadiyah Palembang adalah *line organization* atau struktur organisasi garis, yaitu sistem *top down* (dari atas ke bawah) pada masing-masing tingkat manajemen. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi dan pembagian tugas tanggung jawabnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Pimpinan

Rektor : Dr. Abid Djazuli.,S.E.,MM

Wakil Rektor I : Prof. Dr. Indawan,MP

Wakil Rektor II : Ir.H.Agussidi Najib.,M,Si.

Wakil Rektor III : Dr. Fatimah, S.E., M.Si.

Wakil Rektor IV : Drs.Ruskam Sua'idi.,Mhi

Lembaga Penjamin Mutu : Dr.Ir.Kgs.A.Roni.,MT

Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat : Dr.Saleh Hidayat.,MP

Ka. Biro

Ka. BAU : Hj.Yulidar Hikmawati.SH.,MH

Ka. BAAK : Darmadi, SH

Ka. Humas Dan Informasi : R.A. Lindrayeni, SE

Ka. Perpustakaan : Ir. Agung Genot Busono, Ms.I

3. Motivasi Pengembangan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Berdasarkan Hasil Riset Didapat Gambaran Indikator Sebagai Berikut :

a. Produktivitas kerja

1) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Di dalam lembaga ini tidak semua karyawan ingin meningkatkan hasil yang dicapai hanya karyawan-karyawan tertentu saja.

2) Semangat kerja

Gambaran bahwa usaha karyawan untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Di Universitas Muhammadiyah Palembang ini tidak semua karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

3) Pengembangan diri

Gambaran bahwa karyawan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

4) Mutu

Gambaran bahwa hasil pekerjaan karyawan dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pe karyawan. Tujuan meningkatkan mutu adalah untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi lembaga dan dirinya sendiri.

5) Efisiensi

Gambaran bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

b. Kepuasan Kerja

1) Kesempatan untuk maju

Menggambarkan dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kondisi kerja Universitas Muhammadiyah Palembang cukup kondusif, tersedianya tempat parkir walaupun tidak begitu luas, setiap ruangan juga memiliki ventilasi yang kurang cukup sehingga pertukaran udara juga kurang lancar, kantin yang disediakan lembaga juga ada walaupun kantin sederhana.

2) Pengawasan

Menggambarkan bagaimana sikap pimpinan perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan

pelatihan di Universitas Muhammadiyah Palembang dinilai para karyawan belum begitu baik.

3) Komunikasi

Menggambarkan Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak atasan yang banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Komunikasi karyawan dengan pihak atasan di lembaga belum begitu lancar karena masih terlihat kesenjangan diantara para atasan dengan bawahan.

4) Fasilitas

Menggambarkan standar kenyamanan karyawan dalam bekerja. Universitas Muhammadiyah Palembang belum bisa lebih memberikan kenyamanan fasilitas kerja bagi semua karyawan hal ini sesuai dengan standar pekerjaan mereka.

5) Motivasi

Menggambarkan dorongan dari atasan kepada karyawan untuk semangat dalam berkerja. Universitas Muhammadiyah Palembang belum bisa lebih memberikan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung terlihat masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai penghargaan dan fasilitas kerja.

c. Motivasi

1. Gaji yang adil dan kompetitif

Menggambarkan balas jasa yang harus dibayar secara periodik oleh lembaga kepada karyawan tetap dan mempunyai jaminan

yang pasti. Gaji yang diterima karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang masih terbilang kecil sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga karyawan, apalagi ditengah kondisi ekonomi yang saat ini semakin tinggi

2. Insentif

Menggambarkan upah tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas standar. Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang akan menerima insentif apabila mereka melakukan pekerjaan diatas standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Rasa aman dalam berkerja

Menggambarkan rasa aman dalam bekerja yang membuat karyawan merasa dipelihara oleh lembaga, misalnya seperti Universitas Muhammadiyah Palembang memberikan asuransi kesehatan kepada para karyawan sehingga sewaktu-waktu karyawan dalam keadaan sakit, tidak perlu mengeluarkan banyak biaya.

4. Penghargaan atas prestasi kerja

Menggambarkan adanya penghargaan yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan terhadap prestasi kerja yang mereka lakukan. Penghargaan yang diberikan oleh lembaga hanya berupa insentif tambahan untuk karyawan biasa tetapi untuk karyawan kantor penghargaananya berupa promosi untuk naik jabatan.

5. Perlakuan adil dari atasan

Menggambarkan Karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan tetap dipertahankan penerapan disiplin kerja bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih. Bila karyawan atau pegawai Universitas Muhammadiyah Palembang mendapat perlakuan yang adil dari manajemen, maka mereka akan lebih giat dalam bekerja dan menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja untuk lembaga demi terwujudnya tujuan lembaga.

d. Pengembangan

1) Prestasi kerja karyawan

Menggambarkan apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik.

2) Kedisiplinan karyawan

Menggambarkan jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Palembang juga baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3) Absensi Karyawan

Menggambarkan kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Palembang itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan itu kurang baik.

4) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Menggambarkan tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisiensi semakin baik maka metode pengembangan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Palembang itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

5) Tingkat kerjasama karyawan

Menggambarkan tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Palembang itu tidak baik.

e. Komunikasi

1) Keterampilan penerima

Menggambarkan pesan yang diberikan oleh pengirim akan dapat dimengerti dengan baik oleh karyawan Universitas

Muhammadiyah Palembang jika karyawan mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap penerima

Menggambarkan dalam hal ini sikap penerima terhadap pengirim sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu penerima atau karyawan haruslah bersikap positif terhadap pengirim.

3) Media saluran komunikasi

Menggambarkan bahwa media saluran komunikasi yang diterapkan Universitas Muhammadiyah Palembang sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. .

4) Komunikasi yang efektif

Menggambarkan bahwa komunikasi yang efektif dapat terjadi apabila pengirim pesan langsung menyampaikan inti pesan kepada penerima dalam hal ini karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

5) Kualitas Komunikasi

Menggambarkan bahwa dalam hal ini proses komunikasi akan berjalan dengan baik apabila telah terjadi saling pengertian diantara komunikator dan komunikan.

f. Lingkungan kerja

1) Suhu dalam ruangan

Menggambarkan Untuk memaksimalkan produktivitas adalah pentingnya bahwa karyawan di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang yang dapat di terima setiap karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

2) Suara atau kebisingan

Menggambarkan bahwa suara yang keras dan tidak dapat diramalkan cenderung meningkatkan gangguan dan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Karena secara tidak langsung suara bising akan menimbulkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

3) Kebersihan

Menggambarkan bahwa Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi seseorang karyawan merasa lebih puas. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat kerja saja, melainkan misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

4) Keamanan

Menggambarkan bahwa Rasa aman karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kepuasan kerja

karyawan. Yang di maksud keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap pribadi karyawan. Oleh karena itu hendaknya Universitas Muhammadiyah Palembang terus menerus untuk tetap menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman yang dirasakan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang agar tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas.

5) Ruang gerak

Menggambarkan bahwa Jelas kiranya bahwa seorang karyawan tidak mungkin bekerja dengan maksimal jika baginya tidak cukup ruang gerak untuk bekerja, tempat untuk menempatkan perkakas dan bahan serta untuk bergerak tanpa diganggu oleh teman-teman sekerja dan tumpukan-tumpukan berkas. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat bekerja bagi para karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yaitu disediakan oleh lembaga perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan tanpa ada gangguan tetapi juga lembaga harus dapat menghindari dari pemborosan yang terjadi.

4. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian yang penulis lakukan pada Universitas Muhammadiyah Palembang menggunakan enam variabel yaitu motivasi (X1), pengembangan (X2), komunikasi (X3), lingkungan kerja (X4) kepuasan kerja (Y1) dan produktivitas kerja (Y2) Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 150 orang.

Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh penulis dilakukan sebanyak dua kali, penyebaran pertama sebanyak 30 kuesioner hal ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang dalam membuat kesenjangan pada judul, penyebaran yang kedua sebanyak 150 kuesioner namun kuesioner yang kembali hanya 136 kuesioner. Berikut ini penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	84	62%
2	Perempuan	52	38%
3	Jumlah	136	100%

Sumber: Universitas Muhammadiyah Palembang 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden adalah laki-laki 62% dan perempuan 38%.

b. Berdasarkan pendidikan

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan
Karyawan Universitas MuhammadiyahPalembang

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tamat SMA	12	09,00%
2.	Tamat Perguruan Tinggi	124	91,00%
Jumlah		136	100%

Sumber: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tamat SMA sebanyak 09% , tamat perguruan tinggi sebanyak 91 %,

c. Berdasarkan bagian pekerjaan

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan
Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

No.	Bagian Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Biro Administrasi Umum	25	18%
2	Biro Administrasi Keuangan	10	7%
3	Biro Humas dan Informasi	12	9%
4	UPT Teknologi Informasi	5	4%
5	Unit Satuan Pengaman	12	9%
6	Laboratotium	6	5%
7	Perpustakaan	27	20%
8	Biro Administrasi Akademik	29	21%
9	Pasca Sarjana	10	7%
Jumlah		136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan bagian pekerjaan untuk biro administrasi umum sebanyak 18%, biro administrasi keuangan sebanyak 7%, biro HUMAS dan informasi sebanyak 9%, teknologi informasi sebanyak 4%, unit satuan pengamanan sebanyak 9%, laboratorium sebanyak 5%, perpustakaan

sebanyak 20%, biro administrasi akademik sebanyak 21% dan pasca sarjana sebanyak 7%.

d. Berdasarkan pengalaman kerja perkerjaan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja
Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	<1 Tahun	12	9%
2	1-3 Tahun	21	15%
3	3-6 Tahun	75	55%
4	>6 Tahun	28	21%
Jumlah		136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja <1 tahun sebanyak 9 %, 1-3 tahun sebanyak 15%, 3-6 tahun sebanyak 55 % dan >6 tahun sebanyak 21%.

5. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja
Per Indikator

Berikut ini tabulasi jawaban yang diberikan responden atas setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel.

a. Indikator setiap karyawan selalu meningkatkan hasil yang ingin dicapai

Tabel IV.5
Setiap Karyawan berusaha meningkatkan hasil yang ingin dicapai

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	28	21,00%
Setuju	78	57,00%
Netral	30	22,00%
Tidak Setuju	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (21,00%), setuju sebanyak 78 orang (57,00%), netral sebanyak 30 orang (22,00%), tidak setuju sebanyak orang (0,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

b. Indikator karyawan selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin

Tabel IV.6
Karyawan selalu berusaha untuk Lebih baik dari hari kemarin

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	24	18,00%
Setuju	97	71,00%
Netral	13	10,00%
Tidak Setuju	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (18,00%), setuju sebanyak 97 orang (71,00%), netral sebanyak 13 orang (10,00%), tidak

setuju sebanyak 0 orang (0,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,00%).

- c. Indikator karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja

Tabel IV.7
Karyawan selalu berusaha mengembangkan diri
Untuk meningkatkan kemampuan kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	12,00%
Setuju	92	68,00%
Netral	26	19,00%
Tidak Setuju	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (12,00%), setuju sebanyak 92 orang (68,00%), netral sebanyak 26 orang (19,00%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%).

d. Indikator hasil kualitas kerja karyawan sudah menunjukan lebih baik

Tabel IV.8
Hasil kualitas kerja karyawan sudah menunjukan lebih baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	8	6,00%
Setuju	85	63,00%
Netral	37	27,00%
Tidak Setuju	6	4,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (6,00%), setuju sebanyak 85 orang (63,00%), netral sebanyak 37 orang (27,00%), tidak setuju sebanyak 6 orang (4,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

e. Indikator setiap karyawan dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan

Tabel IV.9
Setiap karyawan dapat berkomunikasi dengan baik kepada atasan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	9	7,00%
Setuju	84	62,00%
Netral	39	29,00%
Tidak Setuju	2	1,0%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (7,00%), setuju sebanyak 84 orang (62,00%), netral sebanyak 39 orang (29,00%), tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%).

6. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Per

Indikator Yaitu :

- a. Pekerjaan karyawan menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri

Tabel IV.10
Pekerjaan karyawan menawarkan cukup peluang
Untuk berpikir dan bertindak mandiri

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	14	10,00%
Setuju	83	62,00%
Netral	37	27,00%
Tidak Setuju	0	00,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (10,00) setuju sebanyak 83 orang (62,00%), netral sebanyak 37 orang (27,00%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%).

- b. Lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan

Tabel IV.11
Lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	17	13,00%
Setuju	72	53,00%
Netral	41	30,00%
Tidak Setuju	6	4,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (13,00%), setuju sebanyak 72 orang (53,00%), netral sebanyak 41 orang (30,00%), tidak setuju sebanyak 6 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- c. Indikator tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan

Tabel IV.12
Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	12	9,00%
Setuju	53	39,00%
Netral	61	45,00%
Tidak Setuju	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (9,00%), setuju sebanyak 53 orang (39,00%), netral sebanyak 61 orang (45,00%), tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%).

d. Indikator lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam bekerja

Tabel IV.13
Lembaga memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	10	7,00%
Setuju	57	42,00%
Netral	61	45,00%
Tidak Setuju	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (7,00%), setuju sebanyak 57 orang (42,00%), netral sebanyak 61 orang (45,00%), tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

e.Pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk berkerja dengan penuh semangat

Tabel IV.14
Pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk
berkerja dengan penuh semangat

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	12,00%
Setuju	55	40,00%
Netral	57	42,00%
Tidak Setuju	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (12,00%), setuju sebanyak 55 orang (40,00%), netral sebanyak 57 orang (42,00%), tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

7. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Per-indikator

- a. Indikator suhu dalam ruangan kerja, sesuai dengan yang karyawan inginkan dalam berkerja

Tabel IV.15
Suhu dalam ruangan kerja, sesuai dengan yang karyawan
inginkan dalam berkerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	40	29,00%
Setuju	66	49,00%
Netral	22	16,00%
Tidak Setuju	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (29,00%), setuju sebanyak 66 orang (49,00%), netral sebanyak 22 orang (16,00%), tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- b. Indikator lingkungan kerja karyawan membuat karyawan tidak bising sehingga tidak mengganggu aktifitas kerja karyawan

Tabel IV.16
Lingkungan kerja karyawan membuat karyawan bising sehingga mengganggu aktifitas kerja karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	12,00%
Setuju	67	49,00%
Netral	45	33,00%
Tidak Setuju	7	5,00%
Sangat Tidak Setuju	1	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (12,00%), setuju sebanyak 67 orang (49,00%), netral sebanyak 45 orang (33,00%), tidak setuju sebanyak 7 orang (5,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,00%).

c. Indikator lingkungan kerja karyawan bersih

Tabel IV.17
Lingkungan kerja karyawan bersih

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	12,00%
Setuju	94	69,00%
Netral	20	15,00%
Tidak Setuju	6	4,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (12,00%), setuju sebanyak 94 orang (69,00%), netral sebanyak 20 orang (15,00%), tidak setuju sebanyak 6 orang (4,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

d. Indikator lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam berkerja

Tabel IV.18
Lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam berkerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	11,00%
Setuju	36	26,00%
Netral	68	50,00%
Tidak Setuju	17	13,00%
Sangat Tidak Setuju	0	00,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (11,00%), setuju sebanyak 36 orang (26,00%), netral sebanyak 68 orang (50,00%), tidak setuju sebanyak 17 orang (13,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

e. Indikator tata letak ruangan kerja tidak mengganggu kebebasan dalam gerak karyawan berkerja

Tabel IV.19
Tata letak ruangan kerja tidak mengganggu kebebasan dalam gerak karyawan berkerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	10	7,00%
Setuju	58	43,00%
Netral	52	39,00%
Tidak Setuju	14	10,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (7,00%), setuju sebanyak 58 orang (43,00%), netral sebanyak 52 orang (39,00%), tidak setuju sebanyak 14 orang (10,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%)

8. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Per Indikator

a. karyawan mengerti setiap informasi atau arahan yang diberikan kepada karyawan oleh lembaga

Tabel IV.20
karyawan mengerti setiap informasi atau arahan
yang diberikan kepada karyawan oleh lembaga

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	16	12,00%
Setuju	94	69,00%
Netral	23	17,00%
Tidak Setuju	2	1,00%
Sangat Tidak Setuju	1	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (12,00%), setuju sebanyak 94 orang (69,00%), netral sebanyak 23 orang (17,00%), tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,00%).

b. Karyawan menguasai setiap informasi atau arahan yang diterima

Tabel IV.21
Karyawan menguasai setiap informasi
atau arahan yang diterima

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	11,00%
Setuju	82	60,00%
Netral	36	27,00%
Tidak Setuju	3	2,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (11,00%), setuju sebanyak 82 orang (60,00%), netral sebanyak 36 orang (27,00%), tidak setuju sebanyak 3 orang (2,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- c. Indikator media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai

Tabel IV.22
Media saluran komunikasi atau informasi
arahan kerja sudah memadai

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	6	4,00%
Setuju	72	53,00%
Netral	48	36,00%
Tidak Setuju	10	7,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (4,00%), setuju sebanyak 72 orang (53,00%), netral sebanyak 48 orang (36,00%), tidak setuju sebanyak 10 orang (7,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

d. Indikator setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif

Tabel IV.23
Setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	8	6,00%
Setuju	56	41,00%
Netral	64	47,00%
Tidak Setuju	8	6,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (6,00%), setuju sebanyak 56 orang (41,00%), netral sebanyak 64 orang (47,00%), tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (.00%).

e. Indikator proses komunikasi di tempat kerja sudah berjalan dengan baik

Tabel IV.24
proses komunikasi di tempat kerja sudah berjalan dengan baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	8	6,00%
Setuju	61	45,00%
Netral	56	41,00%
Tidak Setuju	9	7,00%
Sangat Tidak Setuju	2	1,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (6,00%), setuju sebanyak 61 orang (45,00%), netral sebanyak 56 orang (41,00%), tidak setuju sebanyak 9 orang (7,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (1,00%).

9. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Per Indikator

- a. Indikator ketika karyawan berprestasi dalam berkerja, karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerjanya

Tabel IV.25
Ketika karyawan berprestasi dalam berkerja, karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerjanya

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	0	0,00%
Setuju	6	4,00%
Netral	20	15,00%
Tidak Setuju	94	69,00%
Sangat Tidak Setuju	16	12,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 orang (0,00%), setuju sebanyak 6 orang (4,00%), netral sebanyak 20 orang (15,00%), tidak setuju sebanyak 94 orang (69,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (12,00%).

- b. Indikator kedislipinan karyawan menjadi perhatian pimpinan selama ini

Tabel IV.26
Kedislipinan karyawan menjadi perhatian
pimpinan selama ini

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	15	11,00%
Setuju	36	26,00%
Netral	68	50,00%
Tidak Setuju	17	13,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (11,00%), setuju sebanyak 36 orang (26,00%), netral sebanyak 68 orang (50,00%), tidak setuju sebanyak 17 orang (13,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- c. Indikator absensi karyawan menurun seiring berjalannya pengembangan

Tabel IV.27
absensi karyawan menurun
seiring berjalannya pengembangan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	2	7,35%
Setuju	14	42,65%
Netral	52	38,24%
Tidak Setuju	58	10,29%
Sangat Tidak Setuju	10	1,47%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (7,35%), setuju sebanyak 14 orang (42,65%), netral sebanyak 52 orang (38,24%), tidak setuju sebanyak 58 orang (10,29%) dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (1,47%).

d.Indikator adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang

Tabel IV.28
Adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	6	4,00%
Setuju	27	20,00%
Netral	89	66,00%
Tidak Setuju	14	10,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (4,00%), setuju sebanyak 27 orang (20,00%), netral sebanyak 89 orang (66,00%), tidak setuju sebanyak 14 orang (10,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- e. Indikator kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan

Tabel IV.29
Kerjasama karyawan meningkat setelah adanya
program pengembangan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	10	7,00%
Setuju	43	32,00%
Netral	72	53,00%
Tidak Setuju	11	8,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (7,00%), setuju sebanyak 43 orang (32,00%), netral sebanyak 72 orang (53,00%), tidak setuju sebanyak 11 orang (8,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

10. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Per Indikator

- a. Indikator gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan karyawan

Tabel IV.30
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban
Pekerjaan karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	6	4,00%
Setuju	48	35,00%
Netral	62	46,00%
Tidak Setuju	20	15,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (4,00%), setuju sebanyak 48 orang (35,00%), netral sebanyak 62 orang (46,00%), tidak setuju sebanyak 20 orang (15,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- b. Indikator karyawan menerima insentif ketika karyawan berprestasi dalam berkerja

Tabel IV.31
karyawan menerima insentif ketika karyawan
berprestasi dalam berkerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	6	4,00%
Setuju	46	34,00%
Netral	62	46,00%
Tidak Setuju	22	16,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (4,00%), setuju sebanyak 46 orang (34,00%), netral sebanyak 62 orang (46,00%), tidak setuju sebanyak 22 orang (16,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

- c. Indikator lembaga selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya

Tabel IV.32
lembaga selama ini telah memberikan jaminan
kesehatan bagi pegawai dan keluarganya

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	11	8,00%
Setuju	33	24,00%
Netral	66	49,00%
Tidak Setuju	26	19,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (8,00%), setuju sebanyak 33 orang (24,00%), netral sebanyak 66 orang (49,00%), tidak setuju sebanyak 26 orang (19,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

d. Indikator lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Tabel IV.33
lembaga memberikan penghargaan kepada
karyawan yang berprestasi

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	40	29,00%
Setuju	66	49,00%
Netral	22	16,00%
Tidak Setuju	8	06,00%
Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (29,00%), setuju sebanyak 66 orang (49,00%), netral sebanyak 22 orang (16,00%),

tidak setuju sebanyak 8 orang (6,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0,00%).

e. Indikator Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan

Tabel IV.34
Perlakuan adil diberikan atasan kepada
Semua karyawan

Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Sangat Setuju	1	1,00%
Setuju	7	5,00%
Netral	45	33,00%
Tidak Setuju	62	49,00%
Sangat Tidak Setuju	16	12,00%
Jumlah	136	100%

Sumber: Olahan data primer, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 136 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1,00%), setuju sebanyak 7 orang (5,00%), netral sebanyak 45 orang (33,00%), tidak setuju sebanyak 62 orang (49,00%) dan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (12,00%).

11. Proses Data

Dalam bab IV ini akan dibahas mengenai analisis pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.

a. Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Suatu angket dikatakan valid, jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ferdinand, 2006 dalam Ekayusanto, 2011).

1) variabel faktor Motivasi (X1)

untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel faktor motivasi, selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.35 berikut ini :

Tabel IV.35

Hasil Uji Validitas Faktor Kompensasi

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X1.1	0.308	0.176	VALID
2	X1.2	0.188	0.176	VALID
3	X1.3	0.197	0.176	VALID
4	X1.4	0.387	0.176	VALID
5	X1.5	0.349	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersbut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk analisis selanjutnya.

2) Variabel Pengembangan (X2)

Untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel faktor pengembangan (X2), selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.36 berikut ini :

Tabel IV.36
Hasil Uji Validitas Faktor Pengembangan

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X2.1	0.311	0.176	VALID
2	X2.2	0.407	0.176	VALID
3	X2.3	0.288	0.176	VALID
4	X2.4	0.292	0.176	VALID
5	X2.5	0.254	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

3) Variabel Komunikasi (X3)

Untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel komunikasi (X3), selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.37 berikut ini :

Tabel IV.37

Hasil Uji Validitas Faktor Komunikasi

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X3.1	0.354	0.176	VALID
2	X3.2	0.432	0.176	VALID
3	X3.3	0.365	0.176	VALID
4	X3.4	0.219	0.176	VALID
5	X3.5	0.252	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersbut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai laot ukut untuk analisis selanjutnya.

4) Lingkungan Kerja (X4)

Untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel lingkungan kerja (X4), selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.38 berikut ini :

Tabel IV.38

Hasil Uji Validitas Faktor Lingkungan Kerja

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	X4.1	0.444	0.176	VALID
2	X4.2	0.421	0.176	VALID
3	X4.3	0.365	0.176	VALID
4	X4.4	0.245	0.176	VALID
5	X4.5	0.213	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersbut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai laa ukut untuk analisis selanjutnya.

5) Variabel faktor Kepuasan Kerja (Y1)

Untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja (Y1), selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.39 berikut ini

Tabel IV.39

Hasil Uji Validitas Faktor Lingkungan Kerja

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	Y1.1	0.254	0.176	VALID
2	Y1.2	0.232	0.176	VALID
3	Y1.3	0.242	0.176	VALID
4	Y1.4	0.444	0.176	VALID
5	Y1.5	0.241	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

6) Variabel Produktivitas kerja (Y2)

Untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel produktivitas kerja (Y2), selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.40 berikut ini :

Tabel IV.40

Hasil Uji Validitas Faktor Produktivitas Kerja

No	Item	Corrected item-total correlation	R tabel ($\alpha = 5\%$)	Hasil validitas
1	Y2.1	0.345	0.176	VALID
2	Y2.2	0.333	0.176	VALID
3	Y2.3	0.188	0.176	VALID
4	Y2.4	0.196	0.176	VALID
5	Y2.5	0.484	0.176	VALID

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS ver 20 *for windows*, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Berarti semua item pertanyaan atau pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas Data

suatu instrumen (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *cronbach alpa*. Menurut duwi priyatno (2010:97), apabila dilakukan metode *alpha cronbach*, maka nilai r hitung di wakili oleh nilai α . Jika nilai $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka data tersebut bersifat reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat dibawah ini :

1) Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r_{α} untuk item-item variabel kompensasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.41

Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Motivasi (X1)

No	Item	r _{alpha}	r _{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	X1.1	0.708	0.159	Reliabel
2	X1.2	0.701	0.159	Reliabel
3	X1.3	0.701	0.159	Reliabel
4	X1.4	0.701	0.159	Reliabel
5	X1.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel motivasi (X1) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

2) Variabel Pengembangan (X2)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r alpha untuk item-item variabel kompensasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.42

Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Pengembangan (X2)

No	Item	r_{alpha}	r_{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	X2.1	0.701	0.159	Reliabel
2	X2.2	0.701	0.159	Reliabel
3	X2.3	0.701	0.159	Reliabel
4	X2.4	0.701	0.159	Reliabel
5	X2.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel pengembangan (X2) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

3) Variabel Komunikasi (X3)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r alpha untuk item-item variabel komunikasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.43
Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Komunikasi(X3)

No	Item	r _{alpha}	r _{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	X3.1	0.701	0.159	Reliabel
2	X3.2	0.701	0.159	Reliabel
3	X3.3	0.701	0.159	Reliabel
4	X3.4	0.701	0.159	Reliabel
5	X3.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel komunikasi (X3) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

4) Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r alpha untuk item-item variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.44
Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Lingkungan Kerja(X4)

No	Item	r _{alpha}	r _{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	X4.1	0.701	0.159	Reliabel
2	X4.2	0.701	0.159	Reliabel
3	X4.3	0.701	0.159	Reliabel
4	X4.4	0.701	0.159	Reliabel
5	X4.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel lingkungan kerja (X4) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

5) Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r alpha untuk item-item variabel kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.45

Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Kepuasan Kerja (Y1)

No	Item	r_{α}	r_{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	Y1.1	0.701	0.159	Reliabel
2	Y1.2	0.701	0.159	Reliabel
3	Y1.3	0.701	0.159	Reliabel
4	Y1.4	0.701	0.159	Reliabel
5	Y1.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel kepuasan kerja (Y1) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

6) Variabel Produktivitas kerja (Y2)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan r_{α} untuk item-item variabel produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.46

Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Produktivitas Kerja (Y2)

No	Item	r _{alpha}	r _{tabel}	Hasil Reliabilitas
1	Y2.1	0.701	0.159	Reliabel
2	Y2.2	0.701	0.159	Reliabel
3	Y2.3	0.701	0.159	Reliabel
4	Y2.4	0.701	0.159	Reliabel
5	Y2.5	0.701	0.159	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data dengan SPSS ver 20

Dari hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji reliabilitas dari 5 item variabel produktivitas kerja (Y2) tersebut reliabel karena $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti semua item yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel dalam analisis selanjutnya.

c. Analisa Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

merujuk dari operasionalisasi variabel pada metode penelitian ini, menggunakan *struktural equation modelling* (SEM) dengan lisrel 8.70 maka akan dilakukan pengujian terhadap model pengukuran yang telah dibuat untuk kemudian dilihat apakah dapat menjadi indikator model atau tidak, dan tidak akan dipakai pada tahap pengujian hipotesis selanjutnya (kusnendi, 2008 : 193).

Analisa faktor konfirmatori atau sering disebut dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji dimensionalitas suatu konstruk. Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten tersebut dengan melakukan analisis faktor konfirmatoi (CFA). (Hengky Latan, 2012 : 74). Pengukuran validitas dan reliabilitas dalam hal ini berbeda dengan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum penelitian atau pengumpulan data primer. Menurut Ferdinand (dalam Kusnendi, 2008 : 108) suatu indikator memiliki validitas yang baik terhadap suatu konstruk laten, jika memiliki nilai t muatan faktornya lebih besar dari nilai kritis (>1,96) atau muatan faktor standarnya $\geq 0,4$. sedangkan untuk menentukan reliabilitas suatu indikator terhadap konstruk latennya dapat diukur dari nilai *construct reliability* (CR). Menurut sofyan yamin dan heri kurniawan (2009 : 36) suatu konstruk dapat dikatakan memiliki reabilitas yang baik apabila nilai $CR > 0,7$. formula pengukurannya adalah sebagai berikut

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i}$$

Keterangan :

CR = *Contruct Reliability*

λ = *Standardized factor loading* (muatan faktor baku)

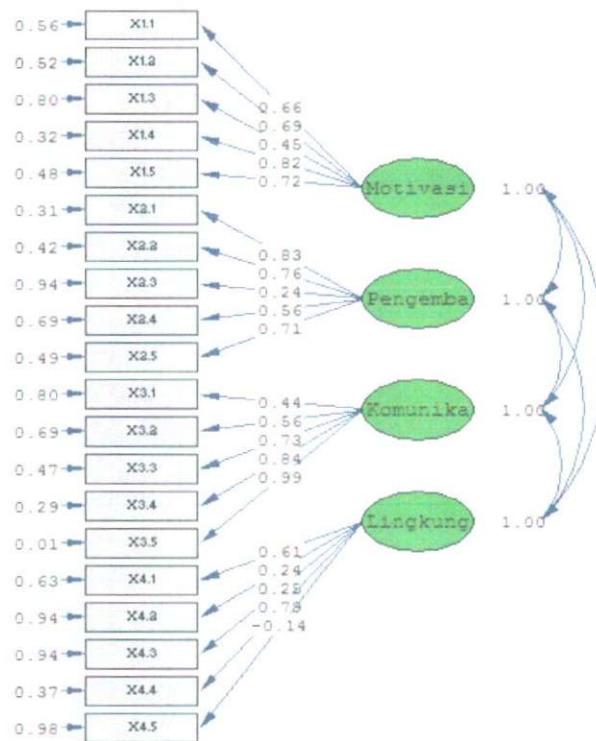
e = *Measurement E*

1) CFA (**confirmatory Factor Analysis**) variabel Eksogen

Model persamaan struktural terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel penyebab atau tidak terpengaruh dengan variabel lainnya. Variabel eksogen memberikan pengaruh kepada variabel lainnya, didalam diagram jalur variabel ini secara eksplisit ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah tunggal yang menuju kearahnya. Hasil CFA model pengukuran variabel eksogen sebelum direspesifikasi, model disajikan pada gambar IV.1 berikut ini :

Gambar IV.1

Path diagram konstruk variabel eksogen (sebelum respesifikasi)



Chi-Square=543.85, df=164, P-value=0.00000, RMSEA=0.131

Comparative Fit Index (CFI) = 0.80 goodness of fit index (GFI) = 0.67 RMR=0,068

X1.1 : Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan mempunyai nilai sebesar 0.66 sedangkan nilai error sebesar 0.56 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.1 berpengaruh terhadap motivasi ..

X1.2 : Karyawan menerima Insentif ketika karyawan berprestasi dalam bekerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.69 sedangkan nilai error sebesar 0.52 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.2 berpengaruh terhadap motivasi.

- X1.3 : Lembaga selama ini memeberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya mempunyai nilai kebenaran 0.45 sedangkan nilai error sebesar 0.80 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.3 berpengaruh terhadap motivasi.
- X1.4 : Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi mempunyai nilai kebenaran 0.82 sedangkan nilai error sebesar 0.32 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.4 berpengaruh terhadap motivasi.
- X1.5 : Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.72 sedangkan faktor error sebesar 0.48 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.5 berpengaruh terhadap motivasi.
- X2.1 : Ketika karyawan berprestasi dalam bekerja, karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerjanya mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.83 sedangkan faktor error sebesar 0.31 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.1 berpengaruh terhadap pengembangan.
- X2.2 : Kedislipinan karyawan menjadi perhatian pimpinan selama ini mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.76 sedangkan faktor error sebesar 0.42 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.2 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.3 : Absensi karyawan menurun seiring berjalannya pengembangan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.24 sedangkan faktor error 0.94 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.3 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.4 : Adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.56 sedangkan faktor error sebesar 0.69 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.4 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.5 : Kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.71 sedangkan faktor error sebesar 0.49 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.5 berpengaruh terhadap pengembangan.

X3.1 : karyawan mengerti setiap informasi atau arahan yang diberikan kepada karyawan oleh lembaga mempunyai nilai kebenaran 0.44 sedangkan faktor error sebesar 0.80 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.1 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.2 : Karyawan menguasai setiap informasi atau arahan yang diterima mempunyai nilai kebenaran 0.56 sedangkan faktor

error sebesar 0.69 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.2 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.3 : Media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai mempunyai nilai kebenaran 0.73 sedangkan faktor error sebesar 0.47 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.3 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.4 : setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif mempunyai nilai kebenaran 0.84 sedangkan faktor error sebesar 0.29 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.4 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.5 : Proses komunikasi di tempat karyawan dalam berkerja sudah berjalan dengan baik mempunyai nilai kebenaran 0.99 sedangkan faktor error 0.01 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator X3.5 berpengaruh terhadap komunikasi.

X4.1 : Suhu dalam ruangan kerja, sesuai dengan yang diinginkan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran 0.61 sedangkan faktor error sebesar 0.63 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X16 berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

X4.2 : Lingkungan kerja membuat karyawan bising sehingga mengganggu aktifitas kerja karyawan mempunyai nilai kebenaran 0.24 sedangkan faktor error sebesar 0.94 maka

nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X4.2 berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja.

X4.3 : Lingkungan kerja karyawan tidak bersih mempunyai nilai kebenaran 0.25 sedangkan faktor error sebesar 0.94 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X4.3 berpengaruh negatif terhadap lingkungan kerja.

X4.4 : Lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.78 sedangkan faktor error sebesar 0.37. maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X4.4 berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

X4.5 : Tata letak ruangan kerja mengganggu kebebasan dalam gerak karyawan berkerja mempunyai nilai kebenaran sebesar - 0.14 sedangkan faktor error sebesar 0.98. maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X4.5 berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

a) Uji Kecocokan Model Sebelum Respesifikasi

Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70.

Gambar IV.1 adalah hasil pengujian CFA terhadap model pengukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70. pertama adalah ukuran kecocokan *chi square*, uji kecocokan ini mengukur seberapa

dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matrix* (matriks kovarians dari sampel data). Hipotesis yang digunakan adalah $H_0: \Sigma = \Sigma(\theta)$; $H_1: \Sigma \neq \Sigma(\theta)$, Σ adalah matriks kovarians sampel sedangkan $\Sigma(\theta)$ adalah matriks kovarians hasil prediksi dari model.

Dalam prakteknya, P-value diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0.05 agar H_0 dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah baik. Dari gambar IV.1 dijelaskan bahwa model pengukuran dengan nilai chi-kuadrat 666,94 dan derajat kebebasan $df = 164$, maka nilai P-value sebesar 0,00 000, ($< 0,05$), maka dari itu dapat disimpulkan menerima H_1 dan menolak H_0 yang artinya model pengukuran konstruk yang digunakan tidak baik atau *not fit* dan perlu dilakukan respesifikasi model pengukuran.

Kedua, *Goodness Of Fit Index* (GFI). Ukuran GFI pada dasarnya merupakan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data observasi sebenarnya. Nilai GFI berkisar antara 0-1, sebenarnya tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Dalam prakteknya, banyak peneliti menggunakan batas minimal 0,9 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 33). Dari gambar IV.1 dapat dilihat bahwa nilai GFI model pengukuran konstruk sebesar 0.67 (< 0.9) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan *not fit* atau tidak baik.

Ketiga, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ adalah *good fit*, dari gambar IV.1 dapat dilihat nilai RMSEA model pengukuran sebesar 0,15 ($\geq 0,08$), maka dari itu disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah tidak baik, atau *not fit*.

Keempat, *comparative Fit Index* (CFI). CFI merupakan uji kelayakan model yang diusulkan dengan model dasar. Nilai $CFI > 0,9$ adalah *good fit*. Dari gambar IV.1 dapat dilihat bahwa nilai CFI model pengukuran konstruk sebesar 0,80 ($< 0,9$), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah tidak baik atau *not fit*.

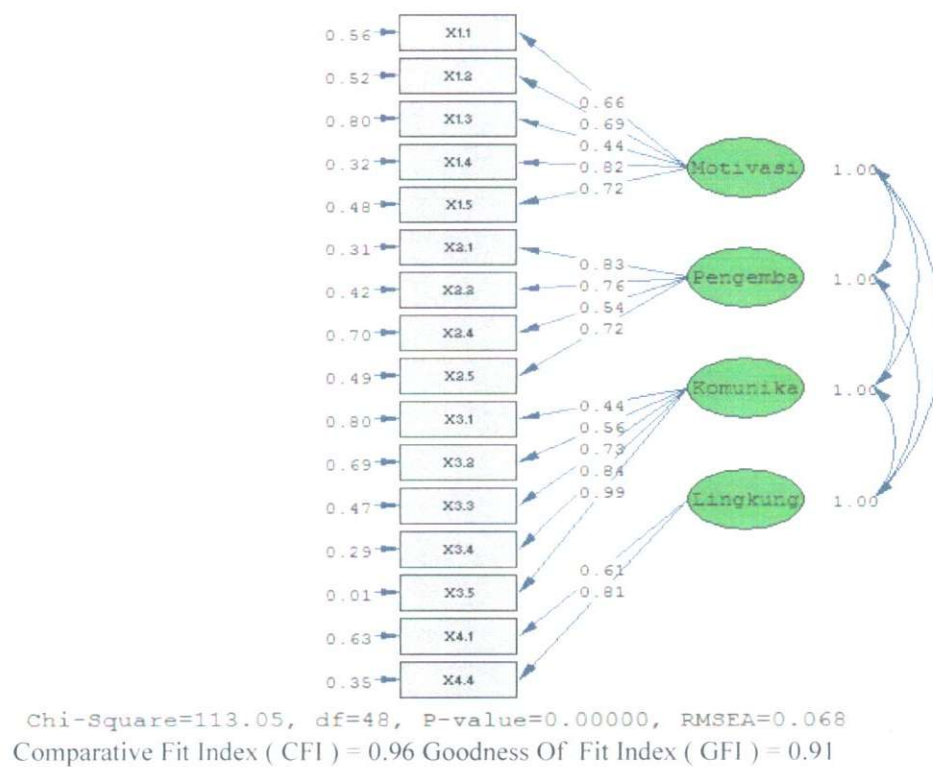
Dari keempat kriteria kecocokan model absolute, tidak ada diantaranya memenuhi syarat. Oleh karena itu, menurut Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan (2009: 32) apabila model yang dihipotesiskan belum mencapai model yang fit, maka peneliti bisa melakukan repesifikasi model untuk mencapai nilai fit yang baik. Oleh karena itu, pendekatan teori yang benar ketika melakukan repesifikasi model ini dibutuhkan.

Respesifikasi dilakukan dengan menghilangkan indikator X2.3 X4. X4.3 X4.5 hal ini dilakukan karena kedelapan indikator ini mempunyai nilai *standardized factor loading* $< 0,40$ sedangkan untuk mendapatkan data yang valid nilai *standardized factor loading* harus $> 0,40$.

Hasil respesifikasi model pengukuran dengan tujuan mencapai model yang baik atau good fit ditampilkan pada gambar IV.2 berikut ini:

Gambar IV.2

Path Diagram Konstruk Variable Eksogen (Respesifikasi)



X1.1 : Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan mempunyai nilai sebesar 0.66 sedangkan nilai error sebesar 0.56 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.1 berpengaruh terhadap motivasi ..

X1.2 : Karyawan menerima Insentif ketika karyawan berprestasi dalam bekerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.69 sedangkan

nilai error sebesar 0.52 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.2 berpengaruh terhadap motivasi.

X1.4 : Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi mempunyai nilai kebenaran 0.44 sedangkan nilai error sebesar 0.80 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.4 berpengaruh terhadap motivasi.

X1.5 : Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.82 sedangkan faktor error sebesar 0.32 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X1.5 berpengaruh terhadap motivasi.

X2.1 : Ketika karyawan berprestasi dalam bekerja, karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerjanya mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.72 sedangkan faktor error sebesar 0.48 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.1 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.2 : Kedisiplinan karyawan menjadi perhatian pimpinan selama ini mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.83 sedangkan faktor error sebesar 0.31 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.2 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.4 : Adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.54 sedangkan faktor error sebesar 0.70 maka nilai

tersebut membuktikan bahwa indikator X2.4 berpengaruh terhadap pengembangan.

X2.5 : Kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.72 sedangkan faktor error sebesar 0.49 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X2.5 berpengaruh terhadap pengembangan.

X3.1 : karyawan mengerti setiap informasi atau arahan yang diberikan kepada karyawan oleh lembaga mempunyai nilai kebenaran 0.44 sedangkan faktor error sebesar 0.80 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.1 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.2 : Karyawan menguasai setiap informasi atau arahan yang diterima mempunyai nilai kebenaran 0.56 sedangkan faktor error sebesar 0.69 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.2 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.3 : Media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai mempunyai nilai kebenaran 0.73 sedangkan faktor error sebesar 0.47 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.3 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.4 : setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif mempunyai nilai kebenaran 0.84 sedangkan faktor error sebesar 0.29 maka

nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X3.4 berpengaruh terhadap komunikasi.

X3.5 : Proses komunikasi di tempat karyawan dalam berkerja sudah berjalan dengan baik mempunyai nilai kebenaran 0.99 sedangkan faktor error 0.01 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator X3.5 berpengaruh terhadap komunikasi.

X4.1 : Suhu dalam ruangan kerja, sesuai dengan yang diinginkan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran 0.61 sedangkan faktor error sebesar 0.63 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X16 berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

X4.4 : Lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.81 sedangkan faktor error sebesar 0.35. maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator X4.4 berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

b) Uji Kecocokan Model Respesifikasi

Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70

Gambar IV.2 adalah hasil pengujian CFA terhadap model pengukuran konstruk laten yang telah direspesifikasi dengan tujuan model yang dihasilkan dapat menjadi *good fit*. Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model output program LISREL 8.70. Pertama,

adalah ukuran kecocokan chi-square, uji kecocokan ini mengukur seberapa dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matriks* (matriks kovarians dari sampel data). Hipotesis yang digunakan adalah $H_0: \Sigma = \Sigma(\theta)$; $H_1 \Sigma \neq \Sigma(\theta)$, Σ adalah matriks kovarians sampel sedangkan $\Sigma(\theta)$ adalah matriks kovarians hasil prediksi dari model.

Dalam prakteknya, P-value diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0.05 agar H_0 dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah baik. Dari gambar IV.2 dijelaskan bahwa model pengukuran dengan nilai chi-kuadrat 113,05 dan derajat kebebasan $df = 48$, maka nilai P-value sebesar 0,00000 ($< 0,05$), maka dari itu dapat disimpulkan menerima H_1 dan menolak H_0 yang artinya model pengukuran konstruk yang digunakan tidak baik atau *not fit*

Kedua, *Goodness Of Fit Index* (GFI). Ukuran GFI pada dasarnya merupakan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data observasi sebenarnya. Nilai GFI berkisar antara 0-1, sebenarnya tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Dalam prakteknya, banyak peneliti menggunakan batas minimal 0,9 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 33). Dari gambar IV.2 dapat dilihat bahwa nilai GFI model pengukuran konstruk sebesar 0.91 (> 0.9) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan *good fit* atau baik.

Ketiga, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA).

RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ adalah *good fit*, dari gambar IV.2 dapat dilihat nilai RMSEA model pengukuran sebesar 0,068 ($\leq 0,08$), maka dari itu disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah baik, atau *good fit*.

Keempat, *comparative Fit Index* (CFI). CFI merupakan uji kelayakan model yang diusulkan dengan model dasar. Nilai $CFI > 0,9$ adalah *good fit*. Dari gambar IV.2 dapat dilihat bahwa nilai CFI model pengukuran konstruk sebesar 0,96 ($> 0,9$), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah baik atau *good fit*.

c) Uji Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Variable Eksogen

Setelah evaluasi terhadap kecocokan keseluruhan model, langkah berikutnya adalah memeriksa kecocokan model pengukuran dilakukan terhadap masing-masing konstruk laten yang ada didalam model. Pemeriksaan terhadap konstruk laten dilakukan terkait dengan pengukuran konstruk laten oleh variabel *manifest* (indikator). Evaluasi ini dikenal dengan uji validitas dan reliabilitas konstruk. Untuk mengetahui suatu konstruk valid dan reliable, perlu melihat *output* persamaan model pengukuran konstruk dari LISREL 8.70 berikut ini:

$$X1.1 = 0.66 * \text{Motivasi}, \text{Errorvar.} = 0.56, R^2 = 0.44$$

(0.062)	(0.045)
8.27	7.37

$$X1.2 = 0.69 * \text{Motivasi}, \text{Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.48$$

(0.062)	(0.044)
8.77	7.22

$$X1.3 = 0.44 * \text{Motivasi}, \text{Errorvar.} = 0.80, R^2 = 0.20$$

(0.073)	(0.072)
5.14	7.95

$$X1.4 = 0.82 * \text{Motivasi}, \text{Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.68$$

(0.055)	(0.031)
11.14	5.90

$$X1.5 = 0.72 * \text{Motivasi}, \text{Errorvar.} = 0.48, R^2 = 0.52$$

(0.066)	(0.049)
9.28	7.03

$$X2.1 = 0.83 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.31, R^2 = 0.69$$

(0.054)	(0.028)
11.52	6.25

$$X2.2 = 0.76 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.58$$

(0.053)	(0.029)
10.09	7.11

$$X2.4 = 0.54 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.70, R^2 = 0.30$$

(0.055)	(0.040)
6.60	7.90

$$X2.5 = 0.72 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.49, R^2 = 0.51$$

(0.057)	(0.036)
9.30	7.38

$$X3.1 = 0.44 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.80, R^2 = 0.20$$

(0.055)	(0.043)
5.36	8.18

$$X3.2 = 0.56 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.69, R^2 = 0.31$$

(0.052)	(0.036)
7.00	8.12

$$\begin{array}{l} X3.3 = 0.73 * \text{Komunika, Errorvar.} = 0.47, R^2 = 0.53 \\ (0.052) \quad (0.029) \\ 9.68 \quad 7.82 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} X3.4 = 0.84 * \text{Komunika, Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.71 \\ (0.049) \quad (0.021) \\ 11.98 \quad 6.80 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} X3.5 = 0.99 * \text{Komunika, Errorvar.} = 0.01, R^2 = 0.99 \\ (0.049) \quad (0.019) \\ 15.66 \quad 0.43 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} X4.1 = 0.61 * \text{Lingkung, Errorvar.} = 0.63, R^2 = 0.37 \\ (0.070) \quad (0.060) \\ 7.25 \quad 7.40 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} X4.4 = 0.81 * \text{Lingkung, Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.65 \\ (0.069) \quad (0.055) \\ 9.88 \quad 4.45 \end{array}$$

Pertama, Uji validitas konstruk. Dari persamaan pengukuran disimpulkan bahwa indikator variabel eksogen motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja telah memiliki nilai t-hitung > 1.96 , yang artinya valid sebagai indikator variabel konstruk laten dan jika dilihat dari nilai muatan faktornya ($X1.1 = 0.66$ $X1.2 = 0.69$ $X1.3 = 0.44$ $X1.4 = 0.82$ $X1.5 = 0.72$ $X2.1 = 0.83$ $X2.2 = 0.76$ $X2.4 = 0.54$ $X2.5 = 0.72$ $X3.1 = 0.44$ $X3.2 = 0.56$ $X3.3 = 0.73$ $X3.4 = 0.84$ $X3.5 = 0.99$ $X4.1 = 0.61$ $X4.4 = 0.81$) semua indikator valid, karena telah memiliki nilai *Standardized loading factor* > 0.40 yang merupakan batasan dalam teori (Kusnendi, 2008: 108).

Kedua, uji reliabilitas konstruk. Sebelum menentukan suatu indikator reliabel atau tidak, terlebih dahulu dihitung nilai *construct*

reliability (CR) setiap variabel laten yang diamati, dengan rumus sebagai berikut:

CR Motivasi (X1) adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0.66 + 0.69 + 0.44 + 0.82 + 0.72)^2}{(0.66 + 0.69 + 0.44 + 0.82 + 0.72)^2 + (0.56 + 0.52 + 0.80 + 0.32 + 0.48)} \\
 &= \frac{11.0889}{13.7689} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

CR Pengembangan (X2) adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0.83 + 0.76 + 0.54 + 0.72)^2}{(0.83 + 0.76 + 0.54 + 0.72)^2 + (0.31 + 0.42 + 0.70 + 0.49)} \\
 &= \frac{8.1225}{10.0425} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

CR Komunikasi (X3) sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0.44 + 0.56 + 0.73 + 0.84 + 0.99)^2}{(0.44 + 0.56 + 0.73 + 0.84 + 0.99)^2 + (0.80 + 0.69 + 0.47 + 0.29 + 0.01)} \\
 &= \frac{12.6736}{14.9336} \\
 &= 0.84
 \end{aligned}$$

Selanjutnya CR Lingkungan Kerja (X4) sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0.61 + 0.81)^2}{(0.61 + 0.81)^2 + (0.63 + 0.35)} \\
 &= \frac{2.0164}{2.8364} \\
 &= 0.71
 \end{aligned}$$

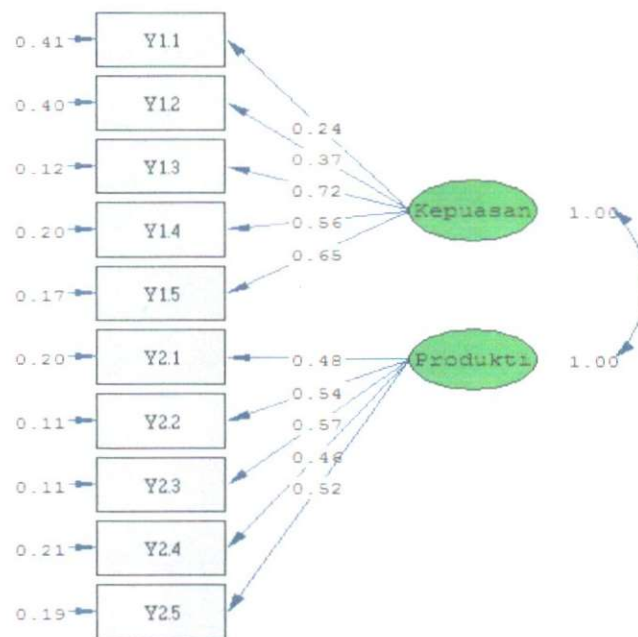
Hasil perhitungan CR menunjukkan bahwa nilai CR variable Motivasi sebesar 0,80 CR Pengembangan sebesar 0,80 CR Komunikasi sebesar 0,84 dan CR Lingkungan Kerja sebesar 0,71. Menurut Yamin dan Heriawan (2009:36), kedua model pengukuran konstruk ini reliable dan indikatornya dapat dipakai pada tahap analisa SEM selanjutnya. Hal ini disebabkan kedua konstruk variabel eksogen memiliki nilai CR > 0,70 yang merupakan batasan dalam teori.

2) CFA (Confirmatory Factor Analysis) Variable Endogen

Variable endogen adalah variable yang dijelaskan oleh variable eksogen. Variable endogen adalah efek dari variable eksogen. Dalam diagram jalur, variable endogen ini secara eksplisit ditandai oleh kepala panah yang menuju kearahnya. Berikut hasil analisis CFA variable endogen yang belum direspesifikasi

Gambar IV.3

Path diagram konstruk endogen (sebelum respesifikasi)



Chi-Square=222.57, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.203

Comparative Fit Index (CFI) = 0.85 goodness of fit index (GFI) = 0.75

Y1.1 : Pekerjaan karyawan menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.24 sedangkan nilai kesalahan sebesar 0.41 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.1 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.2 : Lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.37 dan nilai kesalahan sebesar 0.40 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.2 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.3 : Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.72 dan nilai kesalahan

sebesar 0.12 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.4 : Lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.56 dan nilai kesalahan sebesar 0.20 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.4 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.5: Pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk berkerja dengan penuh semangat mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.65 dan nilai kesalahan sebesar 0.17 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.5 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y2.1 : Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil yang ingin dicapai mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.48 dan nilai kesalahan sebesar 0.20 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.1 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.2 : Di kebanyakan waktu karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.54 dan nilai kesalahan sebesar 0.11 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.3 : Karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.57 dan nilai kesalahan sebesar 0.11 maka nilai

tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.4 : Hasil kualitas kerja karyawan sudah menunjukkan lebih baik mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.46 dan nilai kesalahan sebesar 0.21 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.4 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.5 : Hasil kerja karyawan sudah sangat efisien mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.52 dan nilai kesalahan sebesar 0.19 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.5 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

d) Uji Kecocokan Model Sebelum Respesifikasi

Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70

Gambar IV.3 adalah hasil pengujian CFA terhadap model pengukuran konstruk laten yang belum direspesifikasi dengan tujuan model yang dihasilkan dapat menjadi *good fit*. Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model output program LISREL 8.70. Pertama, adalah ukuran kecocokan chi-square, uji kecocokan ini mengukur seberapa dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matriks* (matriks kovarians dari sampel data).

Dalam prakteknya, P-value diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0.05 agar H0 dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah

baik. Dari gambar IV.3 dijelaskan bahwa model pengukuran dengan nilai chi-kuadrat 222,57 dan derajat kebebasan $df = 34$, maka nilai P-value sebesar 0,00000 ($< 0,05$), maka dari itu dapat disimpulkan menerima H_1 dan menolak H_0 yang artinya model pengukuran konstruk yang digunakan tidak baik atau *not fit*

Kedua, *Goodness Of Fit Index* (GFI). Ukuran GFI pada dasarnya merupakan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data observasi sebenarnya. Nilai GFI berkisar antara 0-1. sebenarnya tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Dalam prakteknya, banyak peneliti menggunakan batas minimal 0,9 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 33). Dari gambar IV.3 dapat dilihat bahwa nilai GFI model pengukuran konstruk sebesar 0.75 (< 0.9) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan *not fit* atau tidak baik.

Ketiga, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ adalah *good fit*, dari gambar IV.2 dapat dilihat nilai RMSEA model pengukuran sebesar 0.203 ($\geq 0,08$), maka dari itu disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah tidak baik, atau *not fit*.

Keempat, *comparative Fit Index* (CFI). CFI merupakan uji kelayakan model yang diusulkan dengan model dasar. Nilai $CFI > 0,9$ adalah *good fit*. Dari gambar IV.3 dapat dilihat bahwa nilai CFI model

pengukuran konstruk sebesar 0,85 ($< 0,9$) , maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah tidak baik atau *not fit*.

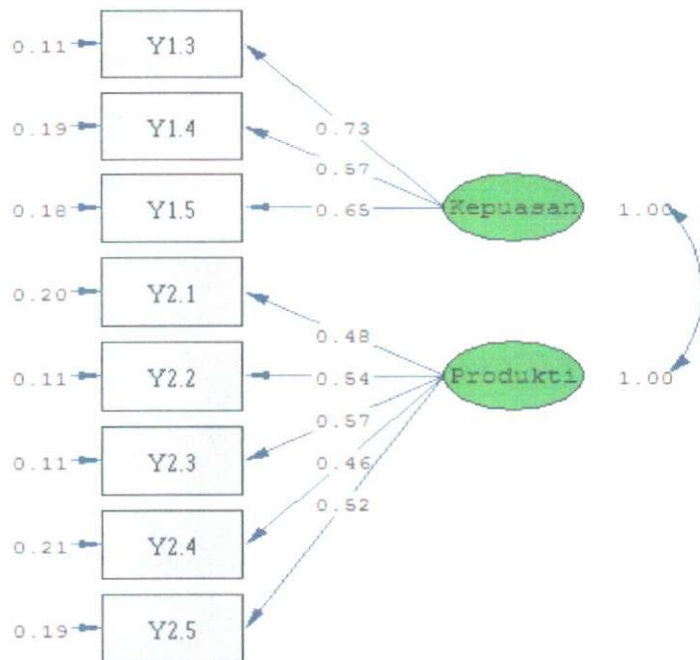
Dari keempat kriteria kecocokan model absolute, semuanya tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu, menurut Sofyan Yamin dan Heri Kurniawan (2009: 32) apabila model yang dihipotesiskan belum mencapai model yang fit, maka peneliti bisa melakukan respesifikasi model untuk mencapai nilai fit yang baik. Oleh karena itu, pendekatan teori yang benar ketika melakukan repesifikasi model ini dibutuhkan.

Respesifikasi dilakukan dengan menghilangkan indikator Y1.1, Y1.2, hal ini dilakukan karena kedua indikator ini mempunyai nilai *standardized loading factor* $< 0,40$ sedangkan untuk mendapatkan data yang valid nilai *standardized loading factor* harus $> 0,40$.

Hasil respesifikasi model pengukuran dengan tujuan mencapai model yang baik atau good fit ditampilkan pada gambar IV.4 berikut ini :

Gambar IV.4

Path Diagram Konstruk Endogen (Setelah Respesifikasi)



Chi-Square=130.31, df=19, P-value=0.00068, RMSEA=0.070

Comparative Fit Index (CFI) = 0.91 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96

Y1.3 : Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.73 dan nilai kesalahan sebesar 0.11 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.4 : Lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam berkerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.57 dan nilai kesalahan sebesar 0.19 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.4 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y1.5: Pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk berkerja dengan penuh semangat mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.65 dan nilai kesalahan sebesar 0.18 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y1.5 berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Y2.1 : Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil yang ingin dicapai mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.48 dan nilai kesalahan sebesar 0.20 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.1 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.2 : Di kebanyakan waktu karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.54 dan nilai kesalahan sebesar 0.11 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.2 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.3 : Karyawan selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.57 dan nilai kesalahan sebesar 0.11 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.4 : Hasil kualitas kerja karyawan sudah menunjukkan lebih baik mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.46 dan nilai kesalahan sebesar 0.21 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.4 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Y2.5 : Hasil kerja karyawan sudah sangat efisien mempunyai nilai kebenaran sebesar 0.52 dan nilai kesalahan sebesar 0.19 maka nilai tersebut membuktikan bahwa indikator Y2.5 berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

e) Uji Kecocokan Model Setelah Respesifikasi

Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70

Gambar IV.4 adalah hasil pengujian CFA terhadap model pengukuran konstruk yang telah direspesifikasi dengan tujuan model yang dihasilkan dapat menjadi *good fit*. Dari grafik diatas dapat dilihat ukuran kecocokan model dari output program LISREL 8.70. pertama adalah ukuran kecocokan *chi square*, uji kecocokan ini mengukur seberapa dekat antara *implied covariance matrix* (matriks kovarians hasil prediksi) dan *sample covariance matrix* (matriks kovarians dari sampel data). Hipotesis yang digunakan adalah $H_0: \Sigma = \Sigma(\theta)$; $H_1: \Sigma \neq \Sigma(\theta)$, Σ adalah matriks kovarians sampel sedangkan $\Sigma(\theta)$ adalah matriks kovarians hasil prediksi dari model.

Dalam prakteknya, P-value diharapkan bernilai lebih besar sama dengan 0.05 agar H_0 dapat diterima yang menyatakan bahwa model adalah baik. Dari gambar IV.4 dijelaskan bahwa model pengukuran dengan nilai chi-kuadrat 130.31 dan derajat kebebasan $df = 19$, maka nilai P-value sebesar 0,00068, ($< 0,05$), maka dari itu dapat disimpulkan menerima H_1 dan menolak H_0 yang artinya model pengukuran konstruk yang digunakan tidak baik atau *not fit*.

Kedua, *Goodness Of Fit Index* (GFI). Ukuran GFI pada dasarnya merupakan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data

observasi sebenarnya. Nilai GFI berkisar antara 0-1. sebenarnya tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Dalam prakteknya, banyak peneliti menggunakan batas minimal 0.9 (Yamin dan Kurniawan, 2009 : 33). Dari gambar IV.4 dapat dilihat bahwa nilai GFI model pengukuran konstruk sebesar 0.96 (> 0.9) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan *good fit* atau baik.

Ketiga, *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per *degree of freedom* yang diharapkan dalam populasi. Nilai $RMSEA \leq 0,08$ adalah *good fit*, dari gambar IV.4 dapat dilihat nilai RMSEA model pengukuran sebesar 0,070 ($\leq 0,08$), maka dari itu disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah baik, atau *good fit*.

Keempat, *comparative Fit Index* (CFI). CFI merupakan uji kelayakan model yang diusulkan dengan model dasar. Nilai $CFI > 0,9$ adalah *good fit*. Dari gambar IV.4 dapat dilihat bahwa nilai CFI model pengukuran konstruk sebesar 0.91 ($> 0,9$) , maka dari itu dapat disimpulkn bahwa model yang digunakan adalah baik atau *good fit*.

f) Uji Validitas dan Reabilitas konstruk variable Endogen

Setelah evaluasi terhadap kecocokan keseluruhan model, langkah berikutnya adalah memeriksa kecocokan model pengukuran dilakukan terhadap masing-masing konstruk laten yang ada didalam

model. Pemeriksaan terhadap konstruk laten dilakukan terkait dengan pengukuran konstruk laten oleh variabel *manifest* (indikator). Evaluasi ini dikenal dengan uji validitas dan reliabilitas konstruk. Untuk mengetahui suatu konstruk valid dan reliable, perlu melihat *output* persamaan model pengukuran konstruk dari LISREL 8.70 berikut ini:

$$Y1.3 = 0.73 * \text{Kepuasan}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.83$$

(0.056)	(0.031)
12.99	3.54

$$Y1.4 = 0.57 * \text{Kepuasan}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.63$$

(0.054)	(0.029)
10.69	6.48

$$Y1.5 = 0.65 * \text{Kepuasan}, \text{Errorvar.} = 0.18, R^2 = 0.70$$

(0.056)	(0.031)
11.52	5.66

$$Y2.1 = 0.48 * \text{Produkti}, \text{Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.54$$

(0.050)	(0.027)
9.62	7.18

$$Y2.2 = 0.54 * \text{Produkti}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.73$$

(0.045)	(0.019)
11.98	5.80

$$Y2.3 = 0.57 * \text{Produkti}, \text{Errorvar.} = 0.11, R^2 = 0.75$$

(0.046)	(0.019)
12.26	5.52

$$Y2.4 = 0.46 * \text{Produkti}, \text{Errorvar.} = 0.21, R^2 = 0.50$$

(0.050)	(0.029)
9.12	7.34

$$Y2.5 = 0.52 * \text{Produkti}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.58$$

(0.051)	(0.028)
10.13	6.99

Pertama, Uji validitas konstruk. Dari persamaan pengukuran disimpulkan bahwa indikator variabel eksogen motivasi, pengembangan,

komunikasi dan lingkungan kerja telah memiliki nilai t -hitung $> 1,96$, yang artinya valid sebagai indikator variabel konstruk laten dan jika dilihat dari nilai muatan faktornya ($Y1.3 = 0,73$ $Y1.4 = 0,57$ $Y1.5 = 0,65$ $Y2.1 = 0,48$ $Y2.2 = 0,54$ $Y2.3 = 0,57$ $Y2.4 = 0,46$ $Y2.5 = 0,52$) semua indikaor valid, karena telah memiliki nilai *standardized loading factor* $> 0,40$ yang merupakan batasan dalam teori (Kusnendi, 2008: 108).

Kedua, uji reliabilitas konstruk. Sebelum menentukan suatu indicator reliable atau tidak, terlebih dahulu dihitung nilai *construct reliability* (CR) setiap variabel laten yang diamati, dengan rumus sebagai berikut:

CR Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0,73 + 0,57 + 0,65)^2}{(0,73 + 0,57 + 0,65)^2 + (0,11 + 0,19 + 0,18)} \\
 &= \frac{3,8025}{4,2825} \\
 &= 0,88
 \end{aligned}$$

Selanjutnya CR Produktivitas Kerja (Y2) adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum e_i} \\
 &= \frac{(0,48 + 0,54 + 0,57 + 0,46 + 0,52)^2}{(0,48 + 0,54 + 0,57 + 0,46 + 0,52)^2 + (0,20 + 0,11 + 0,11 + 0,21 + 0,19)} \\
 &= \frac{6,6049}{7,4249}
 \end{aligned}$$

$$= 0,88$$

Hasil perhitungan CR menunjukkan bahwa nilai CR variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,88 dan CR Produktivitas Kerja sebesar 0,88. Menurut Yamin dan Heriawan (2009:36), kedua model pengukuran konstruk ini reliable dan indikatornya dapat dipakai pada tahap analisa SEM selanjutnya. Hal ini disebabkan kedua konstruk variabel eksogen memiliki nilai $CR > 0,70$ yang merupakan batasan dalam teori.

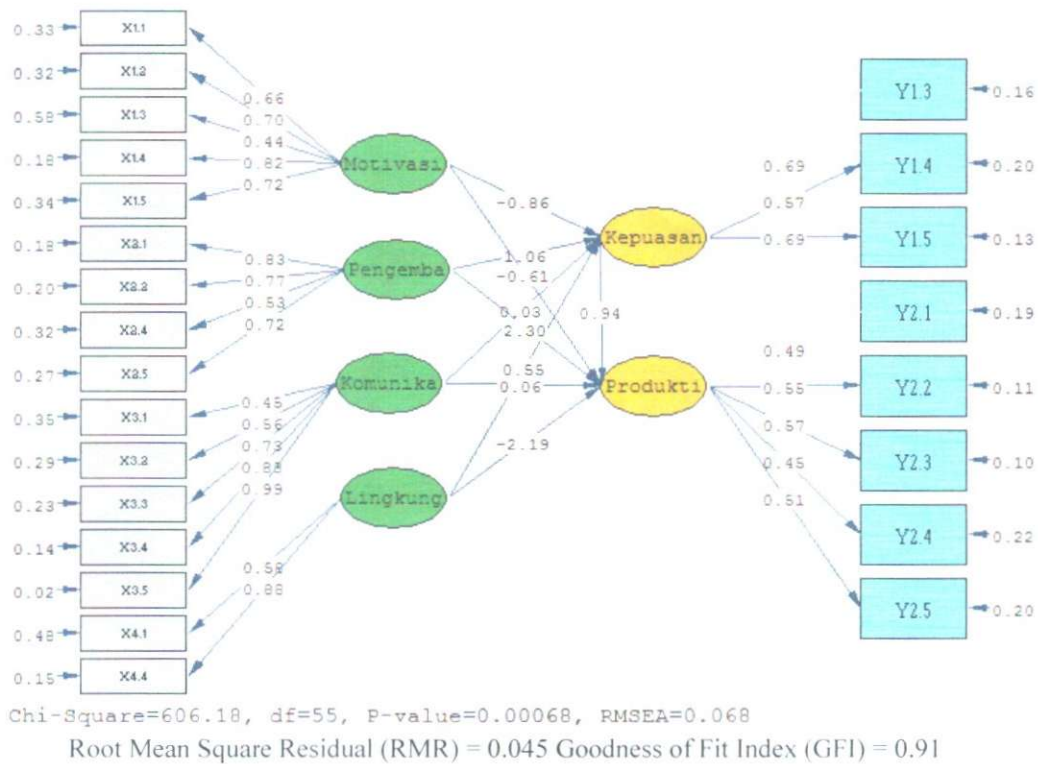
3) Analisa Model Persamaan Struktural

Tahap berikutnya dalam analisis model persamaan struktural adalah analisa kecocokan model dan analisa jalur. Hasil dari analisa model persamaan struktural, merupakan pengujian model dengan menggunakan ukuran kecocokan mutlak (*absolute fit measure*) untuk melihat sebaik apa model dapat merepresentasikan fenomena yang ditangkap dalam penelitian.

Selain dari pengujian model, dilakukan juga analisa pengaruh antar variabel eksogen dan endogen untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah dibuat. Analisa pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dilaksanakan dengan melihat koefisien *loading factor* persamaan struktural dan nilai t-hitung muatan faktornya. Berikut diagram jalur hasil uji model dan hipotesis dengan LISREL 8.70

Gambar IV.5

Path Diagram Estimasi Struktural



Dari gambar IV.5 dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat *over-identified* hal tersebut ditunjukkan dengan nilai chi-square dan derajat kebebasan yang positif. Menurut Kusnendi (2008: 200) model yang *over-identified* lebih disukai oleh para peneliti dengan alasan bahwa model tersebut memungkinkan untuk dievaluasi secara utuh dengan ukuran GFT (*Goodness of Fit Test*) yang ada. Merujuk hasil estimasi parameter model diperoleh informasi objektif bahwa uji kesesuaian model memberikan nilai P-hitung statistik *chi-square* pada derajat kebebasan 55 sebesar 0,00095 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang disyaratkan model *fit* sebesar 0,05. Dilihat dari ukuran GFT lain,

diperoleh nilai RMSEA sebesar 0,068 ($<0,08$) dan nilai GFI sebesar 0,91 ($>0,90$).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji kesesuaian *overall measurement model, good fit* dengan data. Artinya model mampu mengestimasi matriks kovariansi populasi yang cenderung tidak berbeda dengan matriks kovariansi data sampel (Kusnendi, 2008: 194). Hasil uji kebermaknaan terhadap estimasi dan hipotesis melalui koefisien *loading factor* dan nilai t-hitung muatan faktor dapat dijelaskan melalui persamaan struktural berikut ini:

$$\text{Kepuasan} = -0.86 * \text{Motivasi} + 1.06 * \text{Pengemba} + 0.032 * \text{Komunika} + 0.55 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.76$$

(1.48)	(2.24)	(0.17)	(0.86)	(0.11)
-0.58	0.48	0.19	0.64	2.13

$$\text{Produkti} = 0.94 * \text{Kepuasan} - 0.61 * \text{Motivasi} + 2.30 * \text{Pengemba} + 0.064 * \text{Komunika} - 2.19 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.25, R^2 = 0.75$$

(0.71)	(3.38)	(5.34)	(0.30)	(2.22)	(0.50)
1.31	-0.18	0.43	0.21	-0.99	0.51

Dari persamaan struktural yang pertama (kepuasan kerja) diatas dapat dilihat bahwa semua variabel eksogen Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien *loading factor* masing-masing -0,86, 1,06, 0,032 dan 0,55, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki kebermaknaan atau pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan nilai kesalahan dalam persamaan, yaitu antara variabel eksogen/endogen dan variabel endogen atau $\zeta = 0.24$ dan $R^2 = 0.76$. Hal ini berarti bahwa motivasi, pengembangan, komunikasi

dan lingkungan kerja mampu memberikan penjelasan terhadap kepuasan kerja sebesar 24%, dan sisanya 76% dijelaskan oleh faktor lain.

Dari persamaan struktural yang kedua (produktivitas kerja) dapat dilihat bahwa variabel endogen , kepuasan dan variabel eksogen, memiliki nilai koefisien *loading factor* masing-masing 0,94,-0,61, 2,30, 0,064, dan -2,19 , hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki kebermaknaan atau pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan nilai kesalahan dalam persamaan, yaitu antara variabel eksogen/endogen dan variabel endogen atau $\zeta = 0,25$ dan $R^2=0,75$. Hal ini berarti bahwa motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja mampu memberikan penjelasan terhadap produktivitas kerja sebesar 25%, dan sisanya 75% dijelaskan oleh faktor lain.

4) Efek dekomposisi Motivasi terhadap Produktivitas kerja (pengaruh total dan pengaruh tak langsung)

a) Pengaruh langsung (direct effects)

Pengaruh langsung motivasi terhadap produktivitas kerja = -0,61

b) Pengaruh tak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja :

$$-0,86 + 0,94 = 0,08$$

c) Pengaruh total motivasi terhadap produktivitas kerja :

$$-0,61 + (-0,86) + 0,94 = -0,53$$

5) Efek dekomposisi Pengembangan terhadap Produktivitas kerja (pengaruh total dan pengaruh tak langsung)

a) Pengaruh langsung (direct effects)

$$\text{Pengaruh langsung pengembangan terhadap produktivitas kerja} = 2,30$$

b) Pengaruh tak langsung pengembangan terhadap produktivitas :

$$1,06 + 0,94 = 2,00$$

c) Pengaruh total pengembangan terhadap produktivitas kerja :

$$2,30 + 1,06 + 0,94 = 4,30$$

6) Efek dekomposisi Komunikasi terhadap Produktivitas kerja (pengaruh total dan pengaruh tak langsung)

a) Pengaruh langsung (direct effects)

$$\text{pengaruh langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja} = 0,06$$

b) Pengaruh tak langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja :

$$0,03 + 0,94 = 0,97$$

c) Pengaruh total komunikasi terhadap produktivitas kerja :

$$0,06 + 0,03 + 0,94 = 1,03$$

7) Efek dekomposisi lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja (pengaruh total dan pengaruh tak langsung)

a) Pengaruh langsung (direct effects)

pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

$$= -2,19$$

b) Pengaruh tak langsung lingkungan terhadap produktivitas kerja :

$$0,55 + 0,94 = 1,49$$

c) Pengaruh total lingkungan terhadap produktivitas kerja :

$$-2,19 + 0,55 + 0,94 = -0,7$$

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada uji estimasi koefisien jalur motivasi , pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dijelaskan bahwa pengembangan dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja, yaitu masing-masing sebesar 1,06 dan 0,55 (standardized faktor loading $> 0,40$), hal ini dikarenakan sistem pekerjaan karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang tidak terlalu terfokus terhadap pendidikan atau pelatihan maupun lingkungan kerja jadi mereka beranggapan walaupun pengembangan dan lingkungan kerja yang diberikan lembaga kurang perhatian, mereka tetap bekerja dari pada mereka menjadi pengangguran yang pada akhirnya mengakibatkan mereka tidak bisa memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan motivasi memiliki pengaruh negatif yaitu sebesar -0,86 (standardized faktor

loading $< 0,40$) terhadap kepuasan kerja. Artinya ada pengaruh negatif antara motivasi terhadap kepuasan kerja, ini dapat dilihat dari penjelasan-penjelasan indikator per item sebagai berikut

a. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan

Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan mempengaruhi motivasi sebesar 0,51 (standardized faktor loading $> 0,40$) akan tetapi motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena walaupun gaji yang diberikan lembaga telah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya namun masih banyak karyawan yang mengeluh dalam bekerja sehingga masih banyak karyawan bekerja tidak dengan sepenuh hati sehingga motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Karyawan menerima insentif ketika karyawan berprestasi dalam bekerja mempengaruhi motivasi sebesar 0,54 (standardized faktor loading $> 0,40$) akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena meskipun karyawan diberi insentif ketika mereka berprestasi tetap saja mereka tidak merasa puas dengan insentif tersebut.

c. Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi mempengaruhi motivasi sebesar 0,59 (standardized faktor loading $> 0,40$) akan tetapi motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan walaupun karyawan diberikan penghargaan

akan tetapi mereka tidak merasa puas karena penghargaan yang diberikan lembaga tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

d. Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan

Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan mempengaruhi motivasi sebesar 0,64 (standardized faktor loading > 0,40) akan tetapi motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan hal ini dikarenakan walaupun atasan mereka berlaku adil terhadap semua karyawan namun bagi kebanyakan karyawan atasan mereka dinilai masih tidak terlalu memperhatikan kondisi dan kebutuhan yang diinginkan sebagian karyawan lainnya sehingga mereka merasa masih kurang adil dan mengakibatkan motivasi mereka berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan komunikasi memiliki pengaruh positif namun relatif lemah yaitu 0,03 (< 0,40) terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan oleh perusahaan cukup membuat karyawan tidak merasa puas. Sedangkan penyebab dari rendahnya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut :

a. Media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai ditempat kerja

Media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai ditempat kerja mempengaruhi komunikasi sebesar 0,51 (>0,40). Akan tetapi tidak terlalu besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini

disebabkan media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai namun masih ada karyawan yang terhalang komunikasi vertikal dan terlambat mendapatkan informasi arahan kerja, hal tersebut cukup membuat rendahnya kepuasan kerja karyawan.

b. Setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif

Setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif mempengaruhi komunikasi sebesar 0,60 ($>0,40$) akan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan atasan hanya tahu pekerjaan yang diberikannya selesai tepat pada waktunya namun tidak mengetahui keluhan yang dialami karyawan sehingga karyawan pun merasa tidak puas.

c. Proses komunikasi sudah berjalan dengan baik

Proses komunikasi sudah berjalan dengan baik mempengaruhi komunikasi sebesar 0,76 ($>0,40$) akan tetapi tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan jalannya proses komunikasi memang sudah baik akan tetapi masih sering kesalahan komunikasi vertikal yang dialami karyawan sehingga hasil pekerjaan mereka terkadang berbanding terbalik dengan apa yang diinformasikan dan hal inilah yang membuat karyawan tidak merasa puas.

2. Pengaruh motivasi, Pengembangan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja,

Berdasarkan pada uji estimasi koefisien jalur motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dijelaskan bahwa

- a. Motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yaitu -0,61 (standardized faktor loading <0,40). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh lembaga belum meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penyebab dari rendahnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut :

1) Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan

Indikator ini tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karena terkadang karyawan menerima gaji namun dirasa tidak sesuai dengan perkembangan jaman sekarang sehingga produktivitas karyawan tidak dipengaruhi dengan gaji yang sekarang.

2) Karyawan menerima insentif ketika berprestasi dalam kerja

Insentif yang diterima karyawan tidak selamanya sesuai dengan beban kerja yang mereka terima, terkadang beban kerja yang diterima karyawan sangat banyak akan tetapi insentif yang mereka terima sangat kecil atau tidak sesuai dengan yang

diharapkan. Hal ini lah yang membuat karyawan tidak meningkatkan produktivitas mereka.

- 3) Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Penghargaan yang diterima karyawan yang berprestasi masih dirasakan tidak sesuai dengan prestasi yang mereka lakukan. Hala inilah yang membuat produktivitas karyawan tidak dipengaruhi oleh penghargaan yang mereka terima.

- 4) Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan

Perlakuan yang diberikan atasan kepada semua karyawan masih dirasakan karyawan tidak sepenuhnya adil hal inilah yang membuat tidak berpengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

- b. Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu 2,30 (standardized faktor loading $< 0,40$) . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan mampu menciptakan produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan.
- c. Komunikasi memiliki pengaruh positif namun relatif kecil terhadap produktivitas kerja yaitu 0,06 (standardized faktor loading $< 0,40$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan oleh lembaga belum bisa menciptakan produktivitas kerja yang tinggi terhadap karyawan. Penyebab dari rendahnya pengaruh komunikasi

terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut :

- 1) Media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai namun pada kenyataannya produktivitas tidak dipengaruhi oleh komunikasi secara signifikan menandakan bahwa pada kenyataannya media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja belum memadai secara maksimal.
 - 2) Setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif pada kenyataannya masih ada karyawan yang mengeluhkan masalah proses komunikasi vertikal yang belum berjalan dengan semestinya sehingga informasi dan arahan kerja menjadi terganggu dan mengakibatkan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
 - 3) Proses komunikasi sudah berjalan dengan baik akan tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh atasan mereka sehingga produktivitas pun tidak dipengaruhi oleh komunikasi secara signifikan karena hal ini juga proses komunikasi belum berjalan dengan baik.
- c. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan terhadap produktivitas kerja yaitu -2,19 (standardized faktor loading < 0,40) . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum bisa menciptakan produktivitas kerja yang tinggi terhadap

karyawan. Penyebab dari rendahnya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari rincian indikator sebagai berikut:

- a. Suhu dalam ruangan kerja sesuai dengan yang diinginkan karyawan dalam berkerja namun pada kenyataannya masih banyak tempat-tempat antar fakultas kerja belum bisa memberikan kelayakan suhu dalam ruangan kerja, ada karyawan yang merasa kepanasan dan juga ada karyawan yang merasa kedinginan dalam berkerja sehingga mengganggu produktivitas mereka dan mengakibatkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.
- b. Lembaga memberikan jaminan keamanan kepada karyawan dalam bekerja akan tetapi pada kenyataannya keamanan dalam bekerja masih belum dirasakan karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka hal ini disebabkan masih ada faktor-faktor yang menimbulkan keresahan bagi karyawan sehingga lingkungan kerja berpengaruh relatif kecil terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur model persamaan struktural dapat dijelaskan pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,94 menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan

kerja terhadap produktivitas kerja sangat kuat. Artinya ada pengaruh positif dan juga signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat dari penjelasan-penjelasan indikator per item sebagai berikut :

- a. Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan

Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0.73 ($>0,4$). Dengan komunikasi vertikal yang baik membuat karyawan pun puas dalam bekerja, maka produktivitas karyawan pun dapat meningkat.

- b. Lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam berkerja

Lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam berkerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.57 ($>0,40$). Dengan adanya jaminan kenyamanan karyawan dalam bekerja maka akan membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Pimpinan memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja dengan penuh semangat

Pimpinan memberi motivasi kepada bawahan untuk bekerja dengan penuh semangat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.57 ($>0,04$). Dengan adanya pemberian motivasi kepada bawahan dari atasan untuk bekerja dengan penuh semangat membuat karyawan

bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan pun merasa puas dan mengakibatkan produktivitas meningkat.

4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

- a. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yaitu -0,61 (standardized faktor loading $< 0,40$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterima karyawan belum cukup meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.
- b. Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai faktor loading sebesar 2,30 ($< 0,40$). Hal ini menunjukkan pengembangan yang diterapkan lembaga sangat kuat pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan.
- c. Komunikasi memiliki pengaruh positif namun relatif kecil terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai faktor loading sebesar 0,06 ($> 0,40$). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan dilembaga belum cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja dengan nilai faktor loading sebesar -2,19 ($< 0,40$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

dirasakan oleh karyawan belum dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai faktor loading sebesar 0,94 ($> 0,40$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat kuat pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- f. Motivasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 25 persen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dalam bab ini akan diberikan beberapa kesimpulan secara singkat serta saran-saran yang diperlukan. simpulan dan saran ini sekaligus merupakan tindakan akhir dari keseluruhan hasil pembahasan yang dilakukan agar dapat memberikan pandangan yang positif dan dapat mengarah pada hal-hal yang dianggap kurang baik dimasa yang akan datang.

A. kesimpulan

1. Motivasi, pengembangan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar -0,86, 1,06, 0,03, 0,55. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pengembangan berpengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja (standardized loading faktor > 0,40), komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi lebih kuat dibentuk oleh indikator gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, karyawan menerima insentif saat berprestasi, lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dibandingkan dengan lembaga selama ini benar-benar telah memberikan jaminan kesehatan bagi

pegawai dan keluarganya. Pengembangan lebih kuat dibentuk oleh indikator karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerja, kedisiplinan karyawan menjadi perhatian pimpinan selama ini dan kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan dibandingkan dengan absensi karyawan menurun seiring berjalannya pengembangan dan adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang. Komunikasi lebih kuat dibentuk oleh indikator media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai, setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif dan proses komunikasi sudah berjalan dengan baik dibandingkan dengan karyawan mengerti setiap informasi atau arahan yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan dan karyawan menguasai setiap informasi atau arahan yang diterima.

Sedangkan lingkungan kerja lebih kuat dibentuk oleh indikator suhu dalam ruangan kerja sesuai dengan yang diinginkan karyawan dan lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan lingkungan kerja membuat karyawan bising sehingga mengganggu aktivitas kerja, lingkungan kerja tidak bersih dan tata letak ruangan kerja mengganggu kebebasan dalam gerak bekerja.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan faktor loading sebesar 0,94. Kepuasan kerja lebih kuat dibentuk oleh indikator tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan, lembaga memberikan jaminan

kenyamanan karyawan dalam bekerja dan pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk bekerja dengan penuh semangat dibandingkan dengan pekerjaan karyawan menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri dan lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan.

3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar -0,61 (standardized loading faktor $< 0,40$) Pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 2,30 (standardized loading faktor $> 0,40$). Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,06 (standardized loading faktor $< 0,40$). dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas sebesar -2,19 (standardized loading faktor $< 0,40$). Motivasi lebih kuat dibentuk oleh indikator gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan, karyawan menerima insentif saat berprestasi, lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan akan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dibandingkan dengan lembaga selama ini benar-benar telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya. Pengembangan lebih kuat dibentuk oleh indikator karyawan mendapatkan penghargaan dari lembaga atas prestasi kerja, kedisiplinan karyawan menjadi perhatian pimpinan selama ini dan kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan dibandingkan dengan absensi karyawan menurun seiring berjalannya pengembangan dan adanya program pengembangan

menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang. Komunikasi lebih kuat dibentuk oleh indikator media saluran komunikasi atau informasi arahan kerja sudah memadai, setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif dan proses komunikasi sudah berjalan dengan baik dibandingkan dengan karyawan mengerti setiap informasi atau arahan yang diberikan oleh lembaga kepada karyawan dan karyawan menguasai setiap informasi atau arahan yang diterima.

Sedangkan lingkungan kerja lebih kuat dibentuk oleh indikator suhu dalam ruangan kerja sesuai dengan yang diinginkan karyawan dan lembaga memberikan jaminan keamanan karyawan dalam bekerja dibandingkan dengan lingkungan kerja membuat karyawan bising sehingga mengganggu aktivitas kerja, lingkungan kerja tidak bersih dan tata letak ruangan kerja mengganggu kebebasan dalam gerak bekerja.

4. Motivasi, pengembangan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh negatif yaitu -0,61 (standardized faktor loading < 0,40). Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 2,30 (standardized faktor loading > 0,40). Komunikasi berpengaruh positif yaitu sebesar (standardized faktor loading < 0,40). Lingkungan kerja berpengaruh negatif yaitu sebesar -2,19 (standardized faktor loading < 0,40) dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,94 (standardized faktor loading > 0,40).

B. saran

1. Bagi Lembaga

- a. Lembaga harus lebih memperhatikan lagi pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas mereka dalam bekerja dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai kepada karyawan.
- b. Lembaga harus lebih memperhatikan lagi program pengembangan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas mereka dalam bekerja dengan adanya pemberian program pengembangan yang sesuai kepada karyawan.
- c. Seharusnya lembaga mempermudah akses untuk komunikasi vertikal agar karyawan dapat mengerti dengan mudah informasi atau arahan kerja yang benar.
- d. Pemimpin hendaknya bersikap adil dalam pemberian fasilitas lingkungan kerja yang baik kepada karyawan baik itu antar fakultas maupun non fakultas.
- d. Karyawan hendaknya dilibatkan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan bisa menyampaikan apa yang dirasakan dan apa yang diinginkan oleh karyawan terhadap lembaga.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Hendaknya memperbanyak indikator agar setelah direspesifikasi indikatornya tidak habis

- b. Ketika membuat pertanyaan atau pernyataan sebaiknya lebih jelas jangan sampai pernyataan tersebut bias sehingga data yang dihasilkan *good fit*.

Kuesioner Penelitian
Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

Kepada Responden yang Terpilih

Assalamualaikum Wr. Wb
Salam Sejahtera bagi kita semua

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang didapatkan nantinya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui " Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Palembang"

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Karakteristik Responden:

1. No :-
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan : ☐ Tamat SMA ☐ Tamat Perguruan Tinggi
4. Bagian :
5. Pengalaman : ☐ <1 tahun ☐ 1-2 tahun ☐ 3-6 tahun ☐ > 6 tahun

Petunjuk :

Berilah tanda ✓ pada daftar pertanyaan yang Anda anggap benar.

Keterangan:

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 =Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 =Sangat Tidak Setuju

Kuesioner Motivasi

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan					
2	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
3	Asuransi kesehatan diberikan kepada setiap pekerja					
4	Adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
5	Perlakuan adil diberikan atasan kepada semua karyawan					

Kuesioner Pengembangan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Prestasi kerja karyawan menjadi prioritas organisasi.					
2	Kedisiplinan karyawan menjadi perhatian pimpinan.					
3	Absensi karyawan menurun seiring berjalannya pengembangan.					
4	Adanya program pengembangan menjadikan tingkat pemborosan menjadi berkurang.					
5	Kerjasama karyawan meningkat setelah adanya program pengembangan.					

Kuesioner Komunikasi

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerima pesan menguasai pesan yang diterimanya					
2	Penerima pesan sudah menguasai isi setiap pesan yang diterima					
3	Media saluran komunikasi sudah memadai					
4	Setiap komunikasi sudah berjalan dengan efektif					
5	Proses komunikasi sudah berjalan dengan baik					

Kuesioner Lingkungan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Suhu dalam ruangan kerja sesuai dengan yang diinginkan karyawan					
2	Lingkungan kerja membuat tidak bising					
3	Lingkungan kerja bersih					
4	Suasana aman belum dirasakan para karyawan					
5	Tata letak ruangan kerja tidak mengganggu kebebasan dalam gerak					

Kuesioner Produktivitas kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil yang dicapai.					
2	Karyawan selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin.					
3	Karyawan berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
4	Hasil kualitas kerja karyawan sudah menunjukkan lebih baik.					
5	Hasil pencapaian karyawan sudah sangat efisien.					

Variabel Kepuasan Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan saya menawarkan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.					
2	Lembaga selama ini benar-benar menerapkan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan.					
3	Tidak ada hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan.					
4	Lembaga memberikan jaminan kenyamanan karyawan dalam berkerja..					
5	Pimpinan kerja memotivasi bawahan untuk berkerja dengan penuh semangat.					

```
Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
COMPUTE total=X1.1 + X1.2 + X1.3 + X1.4 + X1.5.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	04-MAR-2016 19:13:44	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
Syntax		/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 total
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
X1.1	Pearson Correlation	1	,431**	,102	,433**	,643**	,727**
	Sig. (2-tailed)		,006	,531	,005	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,431**	1	,208	,499**	,208	,648**
	Sig. (2-tailed)	,006		,198	,001	,198	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,102	,208	1	,461**	-,033	,523**
	Sig. (2-tailed)	,531	,198		,003	,838	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,433**	,499**	,461**	1	,593**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,003		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,643**	,208	-,033	,593**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,198	,838	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,727**	,648**	,523**	,867**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.

```

Reliability

Notes		
Output Created		04-MAR-2016 19:14:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,3250	7,097	2,66398	5

```
Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
COMPUTE total=X2.1 + X2.2 + X2.3 + + X2.4 + X2.5.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```


Correlations

Notes		
Output Created		04-MAR-2016 19:20:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
		total
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	total
X2.1	Pearson Correlation	1	,669**	-,092	,290	,580**	,666**
	Sig. (2-tailed)		,000	,573	,069	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,669**	1	-,064	,241	,581**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000		,693	,135	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-,092	-,064	1	,553**	,261	,515**
	Sig. (2-tailed)	,573	,693		,000	,104	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,290	,241	,553**	1	,675**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,069	,135	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,580**	,581**	,261	,675**	1	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,104	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,666**	,661**	,515**	,799**	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.

```

Reliability

Notes

Output Created		04-MAR-2016 19:21:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	5

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,5250	6,358	2,52157	5

```
Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
COMPUTE total=X3.1 + X3.2 + X3.3 + X3.4 + X3.5.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	04-MAR-2016 19:23:59	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS	
		/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5	
		total	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03	
	Elapsed Time	00:00:00,03	

[DataSet0]

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	total
X3.1	Pearson Correlation	1	,742**	,478**	,433**	,576**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,005	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,742**	1	,493**	,440**	,648**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,004	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,478**	,493**	1	,623**	,736**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,433**	,440**	,623**	1	,786**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,005	,004	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,576**	,648**	,736**	,786**	1	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,795**	,812**	,799**	,793**	,912**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).


```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

Reliability

Notes

Output Created	04-MAR-2016 19:24:46	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	40
	Excluded ^a	0
	Total	40
		100,0
		,0
		100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,5000	9,333	3,05505	5

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.
COMPUTE total=X4.1 + X4.2 + X4.3 + X4.4 + X4.5.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created	05-MAR-2016 10:29:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	total
X4.1	Pearson Correlation	1	,381*	,382*	1,000**	,103	,845**
	Sig. (2-tailed)		,015	,015	,000	,527	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.2	Pearson Correlation	,381*	1	,487**	,381*	,014	,665**
	Sig. (2-tailed)	,015		,001	,015	,930	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.3	Pearson Correlation	,382*	,487**	1	,382*	-,053	,657**
	Sig. (2-tailed)	,015	,001		,015	,746	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	1,000**	,381*	,382*	1	,103	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,015		,527	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X4.5	Pearson Correlation	,103	,014	-,053	,103	1	,359*
	Sig. (2-tailed)	,527	,930	,746	,527		,023
	N	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	,845**	,665**	,657**	,845**	,359*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,023	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

Reliability

Notes		
Output Created		05-MAR-2016 10:30:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	40 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	40 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,2500	7,526	2,74329	5

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	total
Y1.1 Pearson Correlation	1	,595**	,394*	,363*	,410**	,677**
Y1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,012	,021	,009	,000
Y1.1 N	40	40	40	40	40	40
Y1.2 Pearson Correlation	,595**	1	,514**	,378*	,473**	,733**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,001	,016	,002	,000
Y1.2 N	40	40	40	40	40	40
Y1.3 Pearson Correlation	,394*	,514**	1	,764**	,777**	,873**
Y1.3 Sig. (2-tailed)	,012	,001		,000	,000	,000
Y1.3 N	40	40	40	40	40	40
Y1.4 Pearson Correlation	,363*	,378*	,764**	1	,806**	,834**
Y1.4 Sig. (2-tailed)	,021	,016	,000		,000	,000
Y1.4 N	40	40	40	40	40	40
Y1.5 Pearson Correlation	,410**	,473**	,777**	,806**	1	,876**
Y1.5 Sig. (2-tailed)	,009	,002	,000	,000		,000
Y1.5 N	40	40	40	40	40	40
total Pearson Correlation	,677**	,733**	,873**	,834**	,876**	1
total Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
total N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,2750	10,615	3,25803	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

```
Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could
not be mapped to a valid backend locale.
DATASET NAME ERIK.
COMPUTE total=Y1.1 + Y1.2 + Y1.3 + Y1.4 + Y1.5.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	04-MAR-2016 19:48:35	
Comments		
Input	Active Dataset	ERIK
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[ERIK]

Reliability

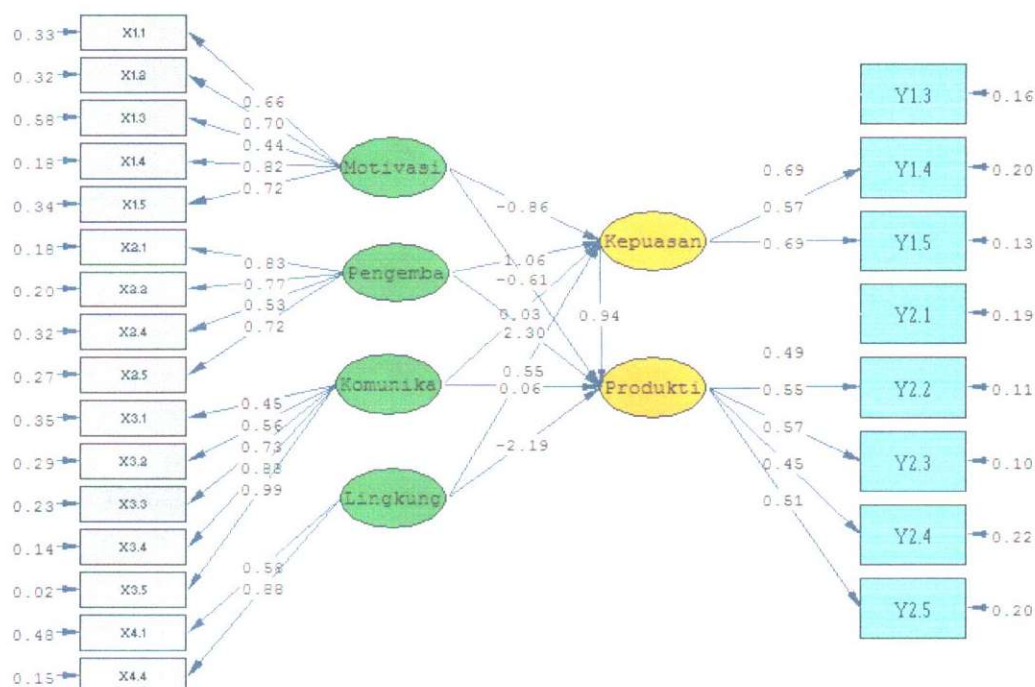
Notes		
Output Created		04-MAR-2016 19:49:24
Comments		
Input	Active Dataset	ERIK
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[ERIK]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	40 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	40 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Chi-Square=606.18, df=55, P-value=0.00068, RMSEA=0.068

DATE: 3/11/2016
TIME: 1:25

L I S R E L 8.70

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2004
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\Data mentah erik\hm.SPJ:

Raw Data from file 'D:\data mentah\data mentah.Book1.PSF'
Sample Size = 136
Latent Variables Motivasi Pengembangan Komunikasi Lingkungan Kepuasan Produktivitas
Relationships
X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5=Motivasi
X2.1 X2.2 X2.4 X2.5=Pengembangan
X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5=Komunikasi
X4.1 X4.4=Lingkungan
Y1.3 Y1.4 Y1.5=Kepuasan
Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5=Produktivitas
Kepuasan=Motivasi Pengembangan Komunikasi Lingkungan
Produktivitas=Motivasi Pengembangan Komunikasi Lingkungan
Produktivitas=Kepuasan
Produktivitas Kepuasan=Motivasi Pengembangan Komunikasi Lingkungan

Path Diagram
End of Problem

Sample Size = 136

Covariance Matrix

	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y2.1	Y2.2	Y2.3
Y1.3	0.64					
Y1.4	0.41	0.52				
Y1.5	0.47	0.38	0.60			
Y2.1	0.18	0.10	0.11	0.43		
Y2.2	0.20	0.13	0.14	0.27	0.41	
Y2.3	0.26	0.16	0.19	0.29	0.33	0.43
Y2.4	0.23	0.09	0.24	0.20	0.22	0.22
Y2.5	0.21	0.13	0.20	0.23	0.27	0.26
X1.1	0.21	0.18	0.21	0.16	0.12	0.09
X1.2	0.29	0.18	0.23	0.11	0.15	0.14
X1.3	0.11	0.15	0.05	-0.01	-0.10	-0.05
X1.4	0.25	0.24	0.24	0.11	0.12	0.11
X1.5	0.19	0.19	0.33	0.08	0.15	0.11
X2.1	0.26	0.22	0.33	0.15	0.15	0.13
X2.2	0.33	0.23	0.31	0.07	0.15	0.12
X2.4	0.18	0.18	0.16	0.02	0.07	0.01
X2.5	0.25	0.22	0.35	0.07	0.14	0.10
X3.1	0.26	0.13	0.15	0.16	0.20	0.27
X3.2	0.27	0.17	0.21	0.15	0.17	0.21
X3.3	0.21	0.15	0.17	0.05	0.11	0.08
X3.4	0.25	0.17	0.28	-0.01	0.03	0.03
X3.5	0.34	0.20	0.32	0.03	0.13	0.13
X4.1	0.20	0.10	0.32	0.08	0.16	0.14
X4.4	0.36	0.37	0.42	-0.02	0.08	0.04

Covariance Matrix

	Y2.4	Y2.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
Y2.4	0.42					
Y2.5	0.37	0.46				
X1.1	0.12	0.13	0.59			
X1.2	0.17	0.17	0.37	0.61		
X1.3	-0.06	-0.06	0.21	0.28	0.72	
X1.4	0.12	0.09	0.28	0.29	0.33	0.56
X1.5	0.19	0.20	0.38	0.29	0.08	0.38
X2.1	0.20	0.15	0.26	0.32	0.18	0.39
X2.2	0.16	0.13	0.23	0.32	0.19	0.33
X2.4	0.07	0.02	0.12	0.14	0.03	0.24
X2.5	0.21	0.17	0.23	0.27	0.07	0.24
X3.1	0.14	0.15	0.07	0.16	0.00	0.13
X3.2	0.17	0.16	0.16	0.17	-0.02	0.19
X3.3	0.11	0.15	0.10	0.23	0.11	0.12
X3.4	0.11	0.04	0.09	0.20	0.08	0.14
X3.5	0.17	0.16	0.11	0.25	0.05	0.22
X4.1	0.23	0.19	0.20	0.26	0.00	0.21
X4.4	0.19	0.14	0.21	0.30	0.27	0.37

Covariance Matrix

	X1.5	X2.1	X2.2	X2.4	X2.5	X3.1
X1.5	0.72					
X2.1	0.40	0.57				
X2.2	0.27	0.34	0.49			
X2.4	0.15	0.22	0.18	0.45		
X2.5	0.34	0.32	0.26	0.26	0.55	
X3.1	0.05	0.14	0.16	0.04	0.07	0.44
X3.2	0.17	0.15	0.19	0.10	0.18	0.30
X3.3	0.13	0.16	0.19	0.12	0.19	0.16
X3.4	0.16	0.19	0.18	0.14	0.23	0.15
X3.5	0.23	0.24	0.24	0.19	0.29	0.22
X4.1	0.33	0.32	0.21	0.15	0.28	0.07
X4.4	0.35	0.39	0.35	0.27	0.37	0.02

Covariance Matrix

	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.4
X3.2						
X3.3						
X3.4						
X3.5						
X4.1						
X4.4						

X3.2	0.43					
X3.3	0.18	0.49				
X3.4	0.17	0.31	0.49			
X3.5	0.28	0.39	0.45	0.59		
X4.1	0.20	0.09	0.19	0.27	0.70	
X4.4	0.15	0.23	0.28	0.33	0.34	0.71

Number of Iterations = 46

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

Y1.3 = 0.69*Kepuasan, Errorvar.= 0.16 , R² = 0.75
(0.028)
5.63

Y1.4 = 0.57*Kepuasan, Errorvar.= 0.20 , R² = 0.62
(0.051) (0.029)
11.09 6.86

Y1.5 = 0.69*Kepuasan, Errorvar.= 0.13 , R² = 0.79
(0.052) (0.025)
13.30 5.07

Y2.1 = 0.49*Produkti, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.55
(0.027)
7.16

Y2.2 = 0.55*Produkti, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.73
(0.055) (0.019)
9.96 5.83

Y2.3 = 0.57*Produkti, Errorvar.= 0.10 , R² = 0.76
(0.056) (0.019)
10.16 5.41

Y2.4 = 0.45*Produkti, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.48
(0.056) (0.029)
7.98 7.43

Y2.5 = 0.51*Produkti, Errorvar.= 0.20 , R² = 0.56
(0.059) (0.028)
8.68 7.11

X1.1 = 0.66*Motivasi, Errorvar.= 0.33 , R² = 0.44
(0.062) (0.045)
8.27 7.38

X1.2 = 0.70*Motivasi, Errorvar.= 0.32 , R² = 0.48
(0.062) (0.044)
8.82 7.21

X1.3 = 0.44*Motivasi, Errorvar.= 0.58 , R² = 0.20
(0.073) (0.072)
5.11 7.96

X1.4 = 0.82*Motivasi, Errorvar.= 0.18 , R² = 0.67
(0.055) (0.031)
11.12 5.93

X1.5 = 0.72*Motivasi, Errorvar.= 0.34 , R² = 0.52
(0.066) (0.049)
9.27 7.04

X2.1 = 0.83*Pengemba, Errorvar.= 0.18 , R² = 0.68
(0.054) (0.028)
11.42 6.48

$$\begin{aligned}
 X2.2 &= 0.77 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.20, R^2 = 0.59 \\
 &\quad (0.052) \quad (0.028) \\
 &\quad 10.35 \quad 7.11 \\
 X2.4 &= 0.53 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.28 \\
 &\quad (0.055) \quad (0.040) \\
 &\quad 6.46 \quad 7.94 \\
 X2.5 &= 0.72 * \text{Pengemba}, \text{Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.51 \\
 &\quad (0.057) \quad (0.036) \\
 &\quad 9.33 \quad 7.45 \\
 X3.1 &= 0.45 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.35, R^2 = 0.20 \\
 &\quad (0.055) \quad (0.043) \\
 &\quad 5.44 \quad 8.15 \\
 X3.2 &= 0.56 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.29, R^2 = 0.32 \\
 &\quad (0.052) \quad (0.036) \\
 &\quad 7.05 \quad 8.08 \\
 X3.3 &= 0.73 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.23, R^2 = 0.53 \\
 &\quad (0.052) \quad (0.029) \\
 &\quad 9.75 \quad 7.76 \\
 X3.4 &= 0.88 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.14, R^2 = 0.72 \\
 &\quad (0.049) \quad (0.020) \\
 &\quad 12.06 \quad 6.71 \\
 X3.5 &= 0.99 * \text{Komunika}, \text{Errorvar.} = 0.017, R^2 = 0.97 \\
 &\quad (0.049) \quad (0.019) \\
 &\quad 15.47 \quad 0.89 \\
 X4.1 &= 0.58 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.48, R^2 = 0.31 \\
 &\quad (0.070) \quad (0.062) \\
 &\quad 6.62 \quad 7.76 \\
 X4.4 &= 0.88 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.15, R^2 = 0.78 \\
 &\quad (0.067) \quad (0.056) \\
 &\quad 11.12 \quad 2.74
 \end{aligned}$$

Structural Equations

$$\begin{aligned}
 \text{Kepuasan} &= -0.86 * \text{Motivasi} + 1.06 * \text{Pengemba} + 0.032 * \text{Komunika} + 0.55 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.76 \\
 &\quad (0.083) \quad (0.54) \quad (0.89) \quad (0.11) \quad (0.42) \\
 &\quad -0.75 \quad 0.81 \quad 1.18 \quad 0.88 \quad 4.02 \\
 \text{Produkti} &= 0.94 * \text{Kepuasan} - 0.61 * \text{Motivasi} + 2.30 * \text{Pengemba} + 0.064 * \text{Komunika} - 2.19 * \text{Lingkung}, \\
 &\quad \text{Errorvar.} = 0.25, R^2 = 0.75 \\
 &\quad (0.24) \quad (0.29) \quad (0.97) \quad (1.75) \quad (0.17) \quad (0.96) \\
 &\quad 2.29 \quad -0.38 \quad 0.83 \quad 0.098 \quad -1.36 \\
 &\quad 1.94
 \end{aligned}$$

Reduced Form Equations

$$\begin{aligned}
 \text{Kepuasan} &= -0.40 * \text{Motivasi} + 0.72 * \text{Pengemba} + 0.14 * \text{Komunika} + 0.37 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.67 \\
 &\quad (0.54) \quad (0.89) \quad (0.11) \quad (0.42) \\
 &\quad -0.75 \quad 0.81 \quad 1.18 \quad 0.88 \\
 \text{Produkti} &= -0.63 * \text{Motivasi} + 1.92 * \text{Pengemba} + 0.11 * \text{Komunika} - 1.07 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.62, R^2 = 0.38 \\
 &\quad (1.07) \quad (1.87) \quad (0.20) \quad (0.95) \\
 &\quad -0.59 \quad 1.02 \quad 0.52 \quad -1.13
 \end{aligned}$$

Correlation Matrix of Independent Variables

Motivasi	Pengemba	Komunika	Lingkung
-----	-----	-----	-----

Motivasi	1.00			
Pengemba	0.93 (0.03) 26.78	1.00		
Komunika	0.46 (0.08) 5.94	0.59 (0.07) 8.99	1.00	
Lingkung	0.77 (0.06) 12.04	0.90 (0.05) 16.59	0.60 (0.07) 8.39	1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	Kepuasan	Produkti	Motivasi	Pengemba	Komunika	Lingkung
Kepuasan	1.00					
Produkti	0.51	1.00				
Motivasi	0.61	0.37	1.00			
Pengemba	0.76	0.44	0.93	1.00		
Komunika	0.60	0.31	0.46	0.59	1.00	
Lingkung	0.78	0.24	0.77	0.90	0.60	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 237
Minimum Fit Function Chi-Square = 1058.38 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 911.06 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 674.06
90 Percent Confidence Interval for NCP = (585.19 ; 770.49)

Minimum Fit Function Value = 7.84
Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.99
90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.33 ; 5.71)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.15
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.14 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.68
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (7.02 ; 8.40)
ECVI for Saturated Model = 4.44
ECVI for Independence Model = 42.66

Chi-Square for Independence Model with 276 Degrees of Freedom = 5710.63

Independence AIC = 5758.63
Model AIC = 1037.06
Saturated AIC = 600.00
Independence CAIC = 5852.53
Model CAIC = 1283.56
Saturated CAIC = 1773.80

Normed Fit Index (NFI) = 0.81
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.82
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.70
Comparative Fit Index (CFI) = 0.85
Incremental Fit Index (IFI) = 0.85
Relative Fit Index (RFI) = 0.78

Critical N (CN) = 38.06

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.057
Standardized RMR = 0.11
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.64
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.54
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.51

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
X1.1	Pengemba	8.2	-0.63
X1.1	Lingkungan	7.9	-0.32
X4.1	Pengemba	10.2	0.72
X4.4	Pengemba	10.2	-1.16

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
Y2.3	Y2.2	15.6	0.07
Y2.4	Y1.4	16.7	-0.08
Y2.4	Y1.5	8.0	0.05
Y2.4	Y2.3	14.7	-0.07
Y2.5	Y2.3	14.8	-0.07
Y2.5	Y2.4	82.8	0.19
X1.1	Y2.1	10.6	0.08
X1.2	Y1.3	11.5	0.08
X1.2	X1.1	13.4	0.12
X1.3	Y1.5	8.8	-0.09
X1.4	X1.2	9.4	-0.09
X1.4	X1.3	19.1	0.15
X1.5	Y1.3	16.0	-0.10
X1.5	Y1.5	18.1	0.10
X1.5	X1.3	18.4	-0.18
X2.1	Y2.1	9.9	0.06
X2.2	Y1.3	8.9	0.06
X2.5	Y1.5	10.8	0.07
X2.5	X1.4	10.7	-0.08
X2.5	X2.4	9.8	0.08
X3.1	Y1.3	17.6	0.10
X3.1	Y2.3	23.3	0.09
X3.2	X3.1	51.2	0.20
X3.4	Y2.5	7.9	-0.04
X3.4	X3.2	10.7	-0.06
X3.5	Y1.4	8.6	-0.04
X3.5	Y2.1	9.8	-0.04
X3.5	X3.4	9.2	0.09
X4.1	Y1.4	21.8	-0.14
X4.1	Y1.5	11.0	0.09
X4.1	X1.3	11.6	-0.16
X4.1	X3.3	10.2	-0.09
X4.4	Y1.4	12.5	0.08
X4.4	Y2.3	8.5	-0.05
X4.4	X1.3	8.5	0.10
X4.4	X3.1	17.4	-0.11

Time used: 0.203 Seconds



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Nomor: 190/H-5/BAAK-UMP/III/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Menerangkan :

Nama : Erik Maiyansyah

NIM : 21 2012 307

Fakultas : Manajemen

Program Studi : Manajemen SDM

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan Riset/Pengambilan Data untuk Penyusunan skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Palembang
Pada Tanggal : 28 JumadilAwal 1437 H
08 Maret 2016

a.n. Rektor,
Wakil Rektor I



Prof. Dr. Indawan Syahri, M.pd
NBM/NIDN. 833884/0023036701

Tembusan:

1. Rektor (sebagai laporan)
2. Dekan
3. arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Erik Maiyansyah
Place/Date of Birth : Muara Rupit, May 20th 1992
Test Times Taken : +1
Test Date : February, 25th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension	:	43
Structure Grammar	:	39
Reading Comprehension	:	38
OVERALL SCORE	:	400

Palembang, February, 29th 2016

Head of Language Institute



R. Susanti

Rini Susanti, S.Pd., M.A.

No. 189/TEA FE/LB/UMP/II/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



PIA G A M

No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : ERIK MAIYANSYAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012307
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : MUARA RUPIT, 20-05-1992

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Kedaton
Kecamatan : Kayuagung
Kota/Kabupaten : Ogan Komering Ilir
Dinyatakan : Lulus



Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.



Palembang, 30 September 2015
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Erik Maiyansyah

PEMBIMBING

NIM : 21 2012 307

KETUA : Wani Fitriah., SE., M.Si

PROGRAM STUDI : Manajemen

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI :

Motivasi, Pengembangan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	2/2 - 2016	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas			
2	5/2 - 2016	Questioner			
3	7/2 - 2016	BAB I s/d IV			
4	25/2 - 2016	BAB IV			
5	27/2 - 2016	Proses data BAB IV			
6	1/3 - 2016	Periksa lagi hasil proses data			
7					
8					
9	2/3 - 2016	Hasil pembahasan KASIV			
10	4/3 - 2016	BAB I s/d V			are uts ujian komprehensif
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

aan Dekan

Program Studi :

Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

BIODATA PENULIS

Nama : Erik Maiyansyah
NIM : 21 2012 307
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Muara Rupit, 20 Mei 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jl. Gotong Royong RT. 29 RW.08 No.53
Kelurahan Demang Lebar Daun,
Kecamatan Ilir Barat 1, Pakjo Palembang
Nama Ayah : Kms. Syahrul
Nama Ibu : Sur Jannah
No Telp/ HP : 0852-6697-3965
E-Mail : erikmaiayansyah@gmail.com

Riwayat Pendidikan

No	Sekolah	Tahun
1.	SD Negeri 540 Palembang	2004
2.	SMP Negeri 33 Palembang	2007
3.	SMA Negeri 11 Palembang	2010