

KATA PENGANTAR

Salah satu persyaratan akademik untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Teknik Universitas Brawijaya Malang adalah lulus ujian akhir skripsi dan ujian komprehensif. Sehubungan dengan hal tersebut, skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan akademik untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Teknik Universitas Brawijaya Malang.

Skripsi ini berisi analisa pengaruh faktor motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kampus utama Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang.

Suksesnya penulisan skripsi ini tentunya karena banyaknya dukungan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan demi terselesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis ucapkan kepada :

1. Allah SWT. atas Rahmat dan Hidayahnya sehingga skripsi ini bisa berjalan sesuai dengan harapan.
2. Ayah dan Ibu tersayang, Kak Icha, Mas Adry, yang senantiasa mendoakan dan memberi semangat selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Nasir Widha Setyanto, ST., MT. Selaku Ketua Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.
4. Bapak Arif Rahman, ST. MT. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Pertama dan sekaligus selaku Sekretaris Program Studi Teknik Industri.
5. Ibu Rahmi Yuniarti, ST. MT. sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Kedua dan sekaligus selaku KKDK Manajemen Industri.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Pratikto, MMT. selaku penguji skripsi I.
7. Bapak Sugiono, ST., MT., Ph.D selaku penguji skripsi II.
8. Bapak Ishardita Pambudi Tama, ST., MT., Ph.D selaku penguji komprehensif.
9. Bapak Dody Riyadi selaku Kepala Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang.
10. Ibu Dyah Widodo selaku Pembimbing Skripsi di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang.
11. Seluruh Pihak di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Malang.

12. Seluruh Bapak/Ibu Staf Pengajar Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.
13. Seluruh Rekan Mahasiswa Program Studi Teknik Industri angkatan 2009 yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi.
14. Sahabat – sahabat SMA dan Kuliah tersayang yang telah memberikan motivasi, dorongan, doa, dan bantuan dalam mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya penulis mohon maaf apabila menemukan kesalahan dalam skripsi ini. Secara khusus penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang baru bagi setiap pembacanya.

Malang, Oktober 2013

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
RINGKASAN	xii
SUMMARY	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah.....	3
1.4 Batasan Masalah	3
1.5 Asumsi	4
1.6 Tujuan Penelitian	4
1.7 Manfaat Penelitian	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Motivasi Kerja	6
2.2.1 Pengertian Motivasi	6
2.2.2 Teori Motivasi.....	7
2.3 Kepuasan Kerja.....	10
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	11
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.4 <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)</i>	13
2.5 Analisis Jalur.....	14
2.5.1 Pengertian Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	14
2.5.2 Asumsi-asumsi Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	15

2.5.3	Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	15
2.5.4	Langkah-langkah Menguji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	17
2.6	<i>Root Cause Analysis</i>	18
2.7	Uji Reliabilitas	18
2.8	Uji Validitas	19
2.9	Ukuran Sampel	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		20
3.1	Metode Penelitian	20
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	20
3.3	Data yang Digunakan	20
3.4	Metode Pengumpulan Data	21
3.5	Langkah – langkah Penelitian	21
3.6	Diagram Alir Penelitian	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Profil Perusahaan	28
4.1.1	Visi dan Misi Perusahaan	29
4.1.1.1	Visi	29
4.1.1.2	Misi	29
4.1.2	Struktur Organisasi	30
4.2	Pengumpulan Data	30
4.3	Uji Reliabilitas	30
4.4	Uji Validitas	33
4.5	Uji Normalitas	36
4.6	Uji Linearitas	37
4.7	Pengukuran Tingkat Kinerja Karyawan	38
4.8	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	39
4.8.1	Pengujian Sub-Struktur 1 – Model 1	39
4.8.1.1	Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Sub Struktur 1	40
4.8.1.2	Pengujian Secara Individual Sub Struktur 1	41
4.8.1.2.1	Pengaruh Tanggung Jawab (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1)	41
4.8.1.2.2	Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X_2) Terhadap	

Motivasi Kerja (Y_1)	41
4.8.1.2.3 Pengaruh Pengakuan (X_3) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1).....	42
4.8.1.3 Analisis Jalur Model Trimming Sub Struktur 1–Model 2 ..	42
4.8.2 Pengujian Sub-Struktur 2 – Model 1	44
4.8.2.1 Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Sub Struktur 2 ..	44
4.8.2.2 Pengujian Secara Individual Sub Struktur 2	46
4.8.2.2.1 Pengaruh Tanggung Jawab (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	46
4.8.2.2.2 Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	47
4.8.2.2.3 Pengaruh Pengakuan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	47
4.8.2.2.4 Pengaruh Kegiatan Selingan (X_4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	48
4.8.2.2.5 Pengaruh Kondisi Kerja (X_5) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	48
4.8.2.2.6 Pengaruh Rekan Kerja (X_6) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	48
4.8.2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2).....	49
4.8.2.3 Analisis Jalur Model Trimming Sub Struktur 2–Model 2 ..	49
4.8.2.3.1 Pengaruh Tanggung Jawab (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) Setelah <i>Trimming</i>	50
4.8.2.3.2 Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) Setelah <i>Trimming</i>	51
4.8.2.3.3 Pengaruh Rekan Kerja (X_6) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) Setelah <i>Trimming</i>	51
4.8.2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_2) Setelah <i>Trimming</i>	52
4.8.2.4 Analisis Jalur Model Trimming Sub Struktur 2–Model 3 ..	52
4.8.3 Pengujian Sub-Struktur 3 – Model 1	55
4.8.3.1 Pengujian Secara Simultan (Keseluruhan) Sub Struktur 3 ..	55
4.8.3.2 Pengujian Secara Individual Sub Struktur 3	57

4.8.3.2.1	Pengaruh Tanggung Jawab (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	57
4.8.3.2.2	Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	57
4.8.3.2.3	Pengaruh Pengakuan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)	58
4.8.3.2.4	Pengaruh Kegiatan Selingan (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	58
4.8.3.2.5	Pengaruh Kondisi Kerja (X_5) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	59
4.8.3.2.6	Pengaruh Rekan Kerja (X_6) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	59
4.8.3.2.7	Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	60
4.8.3.2.8	Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	60
4.8.3.3	Analisis Jalur Model Trimming Sub Struktur 3–Model 2 .	49
4.8.3.3.1	Pengaruh Kondisi Kerja (X_5) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Setelah <i>Trimming</i>	62
4.8.3.3.2	Pengaruh Rekan Kerja (X_6) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Setelah <i>Trimming</i>	62
4.8.3.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Setelah <i>Trimming</i>	63
4.8.3.3.4	Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Setelah <i>Trimming</i>	63
4.8.3.4	Analisis Jalur Model Trimming Sub Struktur 3–Model 3 .	64
4.8.4	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	66
4.8.4.1	Pengaruh Tanggung Jawab (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	68
4.8.4.2	Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	69
4.8.4.3	Pengaruh Rekan Kerja (X_6) Terhadap Kinerja Karyawan .	70
4.9	Root Cause Analysis (RCA) Variabel Signifikan	71
4.10	Pembahasan Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	76

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Dilakukan	6
Tabel 2.2	Teori 2 Faktor <i>Herzberg</i>	10
Tabel 2.3	Item yang Digunakan Pada MSQ	14
Tabel 4.1	Uji Reliabilitas Pernyataan 1 – Pekerjaan Itu Sendiri	31
Tabel 4.2	Rekap Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.3	Uji Validitas Pernyataan 1 – Pekerjaan Itu Sendiri	34
Tabel 4.4	Rekap Uji Validitas	35
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.6	Hasil Uji Linearitas	38
Tabel 4.7	Hasil Pengukuran Tingkat Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.8	Hasil Uji <i>One Sample T-Test</i>	39
Tabel 4.9	Anova Sub Struktur 1	40
Tabel 4.10	<i>Model Summary</i> Sub Struktur 1	40
Tabel 4.11	<i>Coefficients</i> Sub Struktur 1	41
Tabel 4.12	Anova Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 1	43
Tabel 4.13	<i>Coefficients</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 1	43
Tabel 4.14	<i>Model Summary</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 1	43
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 1	43
Tabel 4.16	Anova Sub Struktur 2	45
Tabel 4.17	<i>Model Summary</i> Sub Struktur 2	45
Tabel 4.18	<i>Coefficients</i> Sub Struktur 2	46
Tabel 4.19	Anova Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 2	50
Tabel 4.20	<i>Coefficients</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 2	50
Tabel 4.21	<i>Model Summary</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 2	50
Tabel 4.22	Anova Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 3	53
Tabel 4.23	<i>Coefficients</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 3	53
Tabel 4.24	<i>Model Summary</i> Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 2 – Model 3	53

Tabel 4.25	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 2	54
Tabel 4.26	Anova Sub Struktur 3	55
Tabel 4.27	Model Summary Sub Struktur 3	56
Tabel 4.28	Coefficients Sub Struktur 3	57
Tabel 4.29	Anova Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 2	61
Tabel 4.30	Coefficients Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 2	61
Tabel 4.31	Model Summary Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 2	62
Tabel 4.32	Anova Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 3	64
Tabel 4.33	Coefficients Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 3	64
Tabel 4.34	Model Summary Metode <i>Trimming</i> Sub Struktur 3 – Model 3	65
Tabel 4.35	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 3	65
Tabel 4.36	Rangkuman Dekomposisi Dari Diagram Jalur	67
Tabel 4.37	Prosentase Jawaban Atribut Pernyataan Variabel Tanggung Jawab	68
Tabel 4.38	Prosentase Jawaban Atribut Pernyataan Variabel Pekerjaan Itu Sendiri	69
Tabel 4.39	Prosentase Jawaban Atribut Pernyataan Variabel Rekan Kerja	70

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Jenis Umum Model <i>Path Analysis</i>	16
Gambar 3.1	Diagram Jalur Evaluasi Kinerja Karyawan	24
Gambar 3.2	Diagram Alir Penelitian	27
Gambar 4.1	Sub Struktur 1	39
Gambar 4.2	Hubungan Kausal Sub Struktur 1	44
Gambar 4.3	Sub Struktur 2	44
Gambar 4.4	Hubungan Kausal Sub Struktur 2	54
Gambar 4.5	Sub Struktur 3	55
Gambar 4.6	Hubungan Kausal Sub Struktur 3	66
Gambar 4.7	Hubungan Kausal Empiris Antar Variabel Penelitian	66
Gambar 4.8	Pengaruh Variabel Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan	68
Gambar 4.9	Pengaruh Variabel Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Kinerja Karyawan	69
Gambar 4.10	Pengaruh Variabel Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
Gambar 4.11	<i>Root Cause Analysis</i> dari Variabel Tanggung Jawab	72
Gambar 4.12	<i>Root Cause Analysis</i> dari Variabel Pekerjaan Itu Sendiri	74
Gambar 4.13	<i>Root Cause Analysis</i> dari Variabel Rekan Kerja	75

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Struktur Organisasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang	82
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 3	Rekapan Hasil Kuesioner Replikasi Pertama	87
Lampiran 4	Rekapan Hasil Kuesioner Replikasi Kedua	90
Lampiran 5	Tabel r <i>Product Moment</i>	93

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



RINGKASAN

Tiara Erisa Devina, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, September 2013, *Analisa Jalur Pengaruh Faktor Herzberg Motivator dan Minnesota Satisfaction Questionnaire Terhadap Kinerja Karyawan*, Dosen Pembimbing: Arif Rahman dan Rahmi Yuniarti.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang harus dikelola organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu memperhatikan karyawannya lebih dekat. Upaya untuk mengidentifikasi dan menganalisa kebutuhan karyawan harus dilakukan sehingga akan berdampak pada terpenuhinya motivasi dan kepuasan kerja, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menganalisa karyawan institusi pendidikan dengan memadukan metode *Path Analysis* (Analisa Jalur) dan *Root Cause Analysis* (RCA). *Path Analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan untuk mengetahui variabel-variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode *trimming*. Digunakan metode dekomposisi untuk mengetahui variabel eksogen manakah yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilanjutkan dengan mencari akar permasalahan setiap atribut variabel yang berpengaruh menggunakan RCA untuk rekomendasi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang signifikan atau yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) adalah variabel tanggung jawab (X_1) dengan nilai $\rho_{zx_1} = 0.085$, variabel pekerjaan itu sendiri (X_2) dengan nilai $\rho_{zx_2} = 0.052$, dan variabel rekan kerja (X_6) dengan nilai $\rho_{zx_6} = 0.587$. Rekomendasi yang diberikan antara lain adalah instansi perlu mengevaluasi *job decription* dan *job spesifcation* dan mengadakan kegiatan *gathering* serta pertemuan rutin antar bagian kerja maupun dalam satu bidang kerja secara terjadwal.

Kata kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, karyawan institusi pendidikan, *Path Analysis*, dan *Root Cause Analysis*.

SUMMARY

Tiara Erissa Devina, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Brawijaya University, September 2013, Path Analysis Influence Factors of Herzberg Motivator and Minnesota Satisfaction Questionnaire Of Employee Performance. Supervisor: Arif Rahman dan Rahmi Yuniarti.

Organization must manage its employees as the essential resources to achieve the objectives. Therefore, it needs to pay attention to employees more closely. It should explore all efforts to identify and analyze their needs to fulfill motivation and job satisfaction, and ultimately to improve employee performance.

This study observes the employees of education institution by implementing Path Analysis and Root Cause Analysis (RCA). It exploits Path Analysis to determine causal relationships between exogenous and endogenous variables, and to define the variables that have significant influences on employee performance by trimming method. Then it uses decomposition method to determine some exogenous variables that have the most significant influences on employee performance. This study identifies possible root causes that trigger influence variables using RCA to propose employee performance improvement recommendations.

The results shows that variables which have most influences on employee performance variable (Z) are the responsibility variable (X_2) with a value of $\rho_{zx_1} = 0.085$, the work itself variable (X_2) with a value of $\rho_{zx_2} = 0.052$, and the partners variable (X_2) with a value of $\rho_{zx_6} = 0.587$. It recommends to evaluate the job description and the job specification and to hold the gathering between employees regularly as well as work meetings.

Keywords : Work motivation, job satisfaction, employee performance, employee of education institution, path analysis, and root cause analysis.