

Pengaruh Budaya Perusahaan, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling

Nisa Afina¹, Faula Arina², Nurul Ummi³

^{1, 2, 3}Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
nisaafinayahoo.com¹, faulaarina@yahoo.com², ti_ummi@yahoo.com³

ABSTRAK

PT. X adalah salah satu perusahaan yang membuat pipa baja las. Pipa baja las yang dihasilkan berupa pipa baja las spiral dan longitudinal. Pipa yang dihasilkan berupa pipa minyak, pipa gas, pipa air, dan pipa pancang. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan tidak jarang terjadi karena kelalaian karyawan sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk ngobrol, duduk-duduk, atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Dari permasalahan-permasalahan tersebut secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. X. Variabel pendukung untuk pengukuran produktivitas adalah variabel nilai budaya perusahaan, sikap kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas, sikap kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja pun berpengaruh positif terhadap produktivitas. Adapun yang menjadi pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah sikap kedisiplinan.

Kata kunci : Budaya perusahaan, kedisiplinan, kepuasan kerja, produktivitas, Structural Equation Modeling (SEM)

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja berperan penting dalam suatu perusahaan yaitu diantaranya adalah memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.

Menurut Peter F. (2009) mendefinisikan produktivitas adalah keseimbangan antara seluruh faktor-faktor produksi yang memberikan keluaran yang lebih banyak melalui penggunaan sumber daya yang lebih sedikit.

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang membuat pipa baja las. Pipa baja las yang dihasilkan berupa pipa baja las spiral dan longitudinal. Pipa yang dihasilkan berupa pipa minyak, pipa gas, pipa air, dan pipa pancang. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja karyawan tidak jarang terjadi karena kelalaian karyawan sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk ngobrol, duduk-duduk, atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Dari permasalahan-permasalahan tersebut secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Metode yang digunakan adalah Metode *Structural Equation Modelling* (SEM)” Metode ini bertujuan menguji dan menganalisis hubungan kausal antara variabel independen dan dependen, sekaligus memeriksa validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Penggunaan SEM memungkinkan untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks, untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan akan mengetahui faktor dominan guna meningkatkan produktivitas antara nilai budaya perusahaan, sikap kedisiplinan karyawan atau kepuasan karyawan, yang dimana dari hasil yang mendominasi untuk dapat diperbaiki dan ditingkatkan pada PT. X.

METODE PENELITIAN

Moeljono dan Sudjatmiko (2007) mendefinisikan budaya perusahaan secara sederhana dan konseptual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya. Sedangkan Robbins (2003), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu 20 sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Triguno (2000) budaya perusahaan adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat/organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi prilaku.

Menurut Dale (dalam Sudjadi, 2005) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan perusahaan, yang dinyatakan dalam satuan skor. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja diantaranya adalah kepatuhan pada pimpinan, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada prosedur kerja, kepatuhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu saat masuk kerja, ketepatan waktu saat pulang kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan perintah pimpinan, tanggung jawab dalam melaksanakan perintah atasan, tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada organisasi adalah sebagai rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi (Mathieu dan Hamel 1889), sedangkan (Chruden 1988) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu refleksi atas terpenuhinya kebutuhan dan keinginan individu yang didapat dari pekerjaannya. Produktivitas dapat digambarkan dalam dua pengertian yaitu secara teknis dan finansial. Pengertian produktivitas secara teknis adalah pengefisiensi produksi terutama dalam pemakaian ilmu dan teknologi. Sedangkan pengertian produktivitas secara finansial adalah pengukuran produktivitas atas *output* dan *input* yang telah dikuantifikasi.

SEM merupakan teknik analisis multivariat yang merupakan gabungan antara analisis faktor dan analisis jalur. Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu instrumen (skala pengukuran), sedangkan analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan SEM maka peneliti tidak perlu menjumlahkan indikator untuk mengalisis hubungan antar Variable seperti halnya pada analisis regresi. SEM banyak digunakan pada penelitian bidang ilmu sosial maupun bidang ilmu eksakta, seperti pada bidang ekonomi, psikologi, pendidikan, kesehatan, pertanian, komputer, industri dan lainnya.

Tahapan-tahapan dalam SEM adalah Pertama Pengembangan Model Berdasar Teori. Langkah pertama dalam pengembangan model SEM yang didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada variabel lainnya. Dalam hal ini hubungan dihasilkan dari teori-teori pendukungnya. SEM

digunakan bukan untuk menghasilkan model teoritis, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

Tahap kedua adalah dengan menyusun hubungan kausalitas dengan diagram jalur serta menyusun persamaan strukturalnya. Dalam *path diagram* hubungan antar konstruk dinyatakan dengan anak panah. Hubungan konstruk endogen ditunjukkan dengan satu anak panah, sedangkan hubungan konstruk eksogen ditunjukkan dengan dua anak panah. Adapun konstruk yang dibangun dalam path diagram ini yaitu : Eksogen yaitu konstruk laten yang biasa disebut dengan variabel independen (variabel bebas) dan Endogen yaitu variabel laten yang terikat dengan variabel lainnya (variabel terikat).

Tahap ketiga adalah Konversi *Path Diagram* ke dalam Persamaan Struktural. Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar konstruk laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun *measurement model* yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau manifest. Tahap keempat adalah Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan untuk melakukan teknik estimasi dilakukan oleh *Maximum Likelihood Estimation* (ML) yang lebih efisien.

Tahap kelima adalah Menilai Identifikasi Model Struktural. Penilaian identifikasi dari model struktural dapat dilihat dari beberapa masalah. Adapun hal yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan menambah lebih banyak konstrain (menghapus path dari diagram path) sampai masalah yang ada hilang.

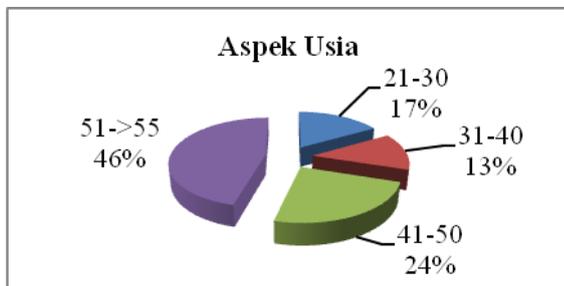
Tahap keenam adalah Penentuan *Goodness Of Fit* pada *Cut-Off Value* Sebuah model dinyatakan layak jika masing-masing indeks mempunyai *cut of value* seperti Nilai Probabilitas ≥ 0.05 , RMSEA ≤ 0.08 , GFI ≥ 0.90 , AGFI ≥ 0.90 , CMIN/DF ≤ 2.00 , TLI ≥ 0.95 , CFI ≥ 0.95 , nilai-nilai tersebut harus memenuhi syarat, apabila sudah memenuhi syarat maka dapat dikatakan sudah layak atau sudah fit.

Tahap ketujuh adalah Interpretasi dan modifikasi model. Setelah model diestimasi, maka nilai residualnya harus kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovariansi residual harus bersifat simetris (Tabachnick, 1996). Distribusi frekuensi dari residual yang tidak simetris merupakan sinyal atas sebuah model yang kurang baik – *a poorly – fitting model* dan menunjukkan bahwa dalam proses estimasi, model telah mengestimasi beberapa kovarian secara memuaskan, tetapi kovarian yang dilainnya kurang begitu baik diestimasi (Agusty, 2002). Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indeces*. *Modification indeces* sama dengan terjadinya penurunan *chi-square* jika koefisien diestimasi. Nilai $\geq 3,84$ menunjukkan telah terjadi penurunan *chi-square* secara signifikan (Imam, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner yang disebar di divisi Produksi pada PT. X . Kuesioner dibagikan kepada seluruh responden PT. X Jumlah responden sebanyak 150 responden. Di dalam kuesioner terdapat beberapa variabel penentu sebagai penunjang penelitian, kuesioner terdapat 3 bagian, bagian pertama merupakan identitas responden, yang berisikan variabel nama, alamat, usia, pendidikan terakhir, jenis kelamin, jabatan, gaji dan lama bekerja, sedangkan kuesioner bagian ke dua memiliki 3 aspek atau 3 variabel, diantaranya Aspek Nilai budaya perusahaan, Aspek sikap dan Aspek Kepuasan. Kuesioner bagian ke tiga merupakan sebagai penentu produktivitas karyawan.

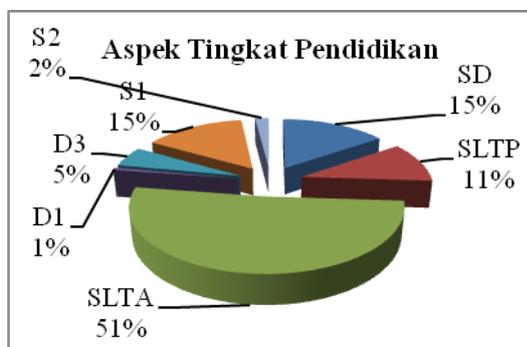
Berikut merupakan Presentase responden berdasarkan usia:



Gambar 1. Presentase Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil Gambar 1 berdasarkan usia terdapat 17% yang berusia 20-30 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 25 responden, presentase yang berusia 31-40 tahun yaitu sebesar 13 %, dengan jumlah responden sebanyak 20 responden, presentase yang berusia 40-50 tahun yaitu sebesar 24 %, dengan jumlah responden sebanyak 36 responden, presentase yang berusia 51->50 tahun yaitu sebesar 46 %, dengan jumlah responden sebanyak 69 responden.

Berikut merupakan presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir :

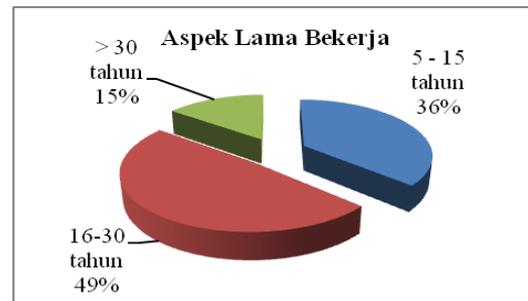


Gambar 2. Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Dari hasil Gambar 2 berdasarkan pendidikan terakhir terdapat 15 % yang memiliki pendidikan terakhir SD, dengan jumlah responden sebanyak 23 responden, presentase yang berpendidikan terakhir

SLTP yaitu sebesar 11 %, dengan jumlah responden sebanyak 16 responden, presentase yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebesar 51 %, dengan jumlah responden sebanyak 77 responden, presentase yang berpendidikan terakhir D1 yaitu sebesar 1 %, dengan jumlah responden sebanyak 1 responden, presentase yang berpendidikan terakhir D3 yaitu sebesar 5 %, dengan jumlah responden sebanyak 8 responden, presentase yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebesar 15 %, dengan jumlah responden sebanyak 22 responden, dan presentase yang berpendidikan terakhir S2 yaitu sebesar 2 %, dengan jumlah responden sebanyak 3 responden.

Berikut merupakan presentase responden berdasarkan lama bekerja :



Gambar 3. Presentase Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil Gambar 3 berdasarkan lama bekerja terdapat 36 % yang lama bekerja selama 5-15 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 55 responden, presentase yang berdasarkan lama bekerja terdapat 49 % yang lama bekerja selama 16-30 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 73 responden, berdasarkan lama bekerja terdapat 15 % yang lama bekerja selama > 30 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 22 responden.

Tabel 1. Jawaban Variabel Nilai Budaya

Nilai	N	Minimum	Maximum	Mean
x1	150	3	5	4,213
x2	150	3	5	4,213
x3	150	3	5	4,167
x4	150	3	5	4,1
x5	150	3	5	4,2
x6	150	3	5	4,1
x7	150	3	5	4,093
x8	150	3	5	4,053
Variabel Nilai				4,14

Tabel 2. Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan	N	Minimum	Maximum	Mean
X9	150	3	5	4,23
X10	150	3	5	4
X11	150	3	5	4,12
X12	150	3	5	4,18
X13	150	3	5	4,11
X14	150	3	5	4,17
X15	150	3	5	4,19
X16	150	3	5	4,18
Variabel Nilai				4,14

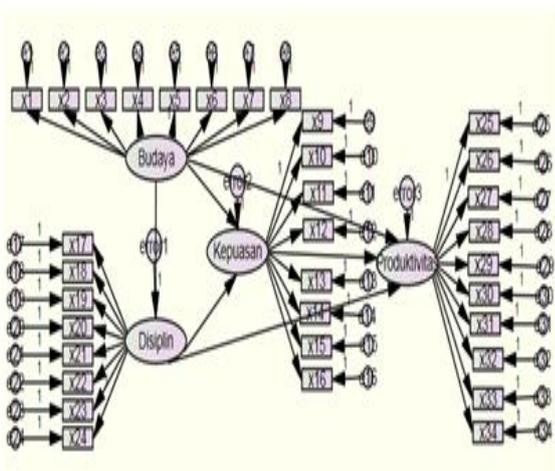
Tabel 3. Jawaban Variabel Kedisiplinan

Sikap	N	Minimum	Maximum	Mean
X17	150	3	5	4,21
X18	150	3	5	4,06
X19	150	3	5	4,07
X20	150	3	5	4,13
X21	150	3	5	4,2
X22	150	3	5	4,12
X23	150	3	5	4,17
X24	150	3	5	4
Variabel Nilai				4,12

Tabel 4. Jawaban Variabel Produktivitas

Produktivitas	N	Minimum	Maximum	Mean
x25	150	2	5	4,113
x26	150	2	5	4,131
x27	150	2	5	4,187
x28	150	2	5	4,207
x29	150	2	5	4,2
x30	150	2	5	4,207
x31	150	2	5	4,22
x32	150	2	5	4,213
x33	150	2	5	4,13
x34	150	2	5	4,15
Variabel Produktivitas				4,17

Penyusunan diagram alur dilakukan berdasarkan teori yang dari penelitian sebelumnya, berikut merupakan persamaan model struktural pada penelitian ini :



Gambar 4. Path diagram

Dalam sebuah model SEM, sebuah variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM, variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya tanda panah yang berasal dari variabel tersebut menuju variabel endogen, sedangkan variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Pada model SEM, variabel endogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel variabel tersebut.

Pada gambar 4 terdapat variabel eksogen dan variabel endogen. Pada variabel eksogen adalah nilai / budaya perusahaan, sedangkan pada variabel endogen adalah sikap kedisiplinan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Tahapan selanjutnya adalah penentuan asumsi SEM yaitu meliputi penentuan sampel yang akan digunakan, uji normalitas data, uji outlier data. Tahap berikutnya adalah *Confirmatory Factor Analysis Eksogen, Confirmatory Factor Analysis Endogen dan Full Model*.

Berdasarkan pedoman penentuan sampel yang harus dipakai pada penelitian ini minimal 100 sampel, dengan indikator sebanyak 34 indikator. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 150 sampel, maka ukuran sample yang diambil sudah memenuhi ketentuan SEM.

Tahap selanjutnya adalah Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Pengujian dilakukan dengan mengamati *skewness value* dari data yang digunakan. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut *Z-value*. Bila nilai Z lebih besar dari nilai kritis dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. (Agung Raharjo, 2006).

Tabel 5. Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	Kurtosis	c.r.	Keterangan
x1	3	5	-0,368	-1,83	-0,842	-2,092	Normal
x2	2	5	-0,413	-2,049	-0,308	-0,764	Normal
x3	2	5	-0,299	-1,487	-0,438	-1,087	Normal
x4	3	5	-0,514	-2,533	-0,634	-1,573	Normal
x5	3	5	-0,32	-1,587	-0,849	-2,108	Normal
x6	2	5	-0,232	-1,251	-0,771	-1,914	Normal
x7	3	5	-0,114	-0,566	-0,974	-2,418	Normal
x8	3	5	-0,107	-0,53	-1,004	-2,494	Normal
x9	3	5	0,084	0,419	-1,138	-2,825	Normal
x10	3	5	-0,159	-0,787	-1,24	-3,078	Normal
x11	2	5	-0,231	-1,145	-0,727	-1,806	Normal
x12	2	5	-0,336	-1,669	-0,939	-2,331	Normal
x13	2	5	-0,422	-2,094	-0,637	-1,582	Normal
x14	3	5	-0,511	-2,54	-1,111	-2,759	Normal
x15	2	5	-0,415	-2,064	-0,991	-2,46	Normal
x16	2	5	-0,453	-2,248	-0,591	-1,467	Normal
x17	3	5	-0,415	-2,06	-1,118	-2,775	Normal
x18	2	5	-0,287	-1,327	-0,828	-2,055	Normal
x19	2	5	-0,301	-1,495	-1,097	-2,723	Normal
x20	2	5	-0,446	-2,215	-0,479	-1,189	Normal
x21	3	5	-0,519	-2,575	-0,917	-2,277	Normal
x22	3	5	-0,471	-2,337	-1,086	-2,697	Normal
x23	3	5	-0,406	-2,018	-1,084	-2,691	Normal
x24	2	5	-0,231	-1,252	-0,912	-1,122	Normal
x25	3	5	-0,391	-1,942	-1,146	-2,847	Normal
x26	3	5	-0,431	-2,238	-0,246	-2,35	Normal
x27	2	5	-0,517	-2,566	-0,631	-1,568	Normal

Berdasarkan tabel 5, nilai CR pada *Skewness* sudah normal atau memenuhi syarat, dan berdasarkan nilai *Skewness* nilainya ± 1 maka berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas didapatkan normalitas *multivariate* dimana nilai CR yang diperoleh $-1,765 < + 2,58$. Dari hasil yang sudah didapatkan nilai *skewness value* sudah memenuhi syarat atau normal.

Outlier adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya.

Evaluasi terhadap *outliers multivariate* perlu dilakukan sebab kendati data yang dianalisis menunjukkan tidak ada outlier pada tingkat univariat, observasi-observasi tersebut dapat menjadi outliers bila sudah saling dikombinasikan (Ferdinand, 2000).

Uji *outliers multivariate* dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $p < 0.001$ dengan 34 variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\chi^2 (34, 0.001) = 65.24722$. Jarak mahalanobis ini dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang memiliki *Mahalanobis Distance* yang lebih besar dari 65.24722 merupakan *multivariate outliers*. Dari analisis AMOS tidak ditemukan data yang mempunyai nilai lebih dari 65.24722. Dengan demikian, tidak terdapat *outlier multivariate*. Berikut merupakan hasil Uji *Outlier Multivariate*:

Tabel 6. Uji Outlier Multivariate

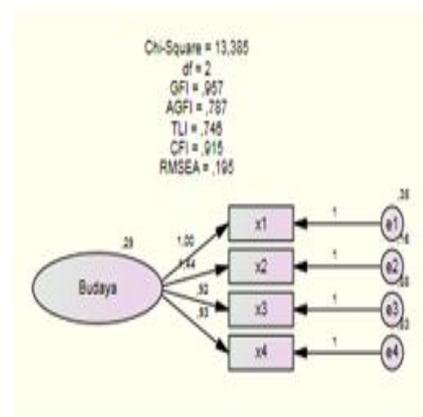
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
1	47,561	0,061	1
26	46,011	0,082	1
113	45,877	0,084	1
97	45,794	0,085	0,999
129	45,791	0,085	0,996
74	45,375	0,092	0,995
80	45,306	0,093	0,987
63	45,209	0,095	0,974
128	45,039	0,098	0,958
16	44,534	0,107	0,96
19	44,097	0,115	0,961
117	43,846	0,12	0,951
Dist..			

Jadi kesimpulan yang didapat adalah data tersebut tidak outlier, karena nilai yang dihasilkan dalam *Mahalanobis d-squared* < dari nilai $\chi^2 (34 ; 0.001) = 65.24722$.

Untuk dapat mengetahui apakah model sudah memenuhi syarat atau fit, maka dilakukan tiga tahapan, yaitu melakukan analisa faktor konfirmatori pada eksogen, melakukan analisa faktor konfirmatori pada endogen dan melakukan analisa faktor konfirmatori pada model keseluruhan.

Sebelum membentuk suatu *full model SEM*, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang membentuk masing-masing variabel. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis*. Kecocokan model (*goodness of fit*), untuk *confirmatory factor analysis* juga akan diuji. Dengan program AMOS, ukuran-ukuran *goodness of fit* tersebut akan nampak dalam outputnya. Selanjutnya kesimpulan atas kecocokan model yang dibangun akan

dapat dilihat dari hasil ukuran-ukuran *goodness of fit* yang diperoleh. Pengujian *goodness of fit* terlebih dahulu dilakukan terhadap model *confirmatory factor analysis*



Gambar 5. Confirmatory Factor Analysis Variabel Eksogen

Berdasarkan gambar 5 didapatkan bahwa sudah memenuhi syarat, untuk itu tidak dilakukan revisi kembali atau penghilangan data.

Tabel 7. Output AMOS Variabel Eksogen

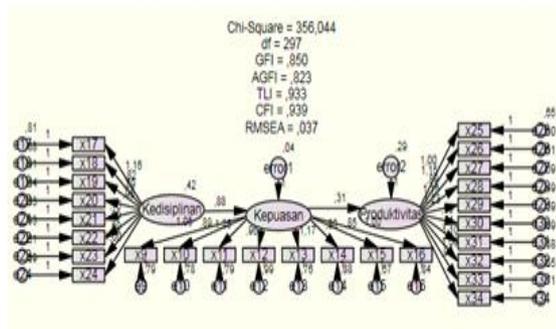
Kriteria	Cut-off value	Hasil	Keterangan
Chisquare (2;0.05)	< 5,991	13.385	Tidak Baik
Prob	≥ 0.05	0.001	Tidak Baik
GFI	≥ 0.90	0.957	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.789	Tidak Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.195	Tidak Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	6.693	Tidak Baik
TLI	≥ 0.95	0.746	Tidak Baik
CFI	≥ 0.95	0.915	Baik

Berdasarkan tabel 7 yaitu tabel *Goodness Of Fit* untuk dapat mengetahui apakah sudah layak atau tidak suatu model, berdasarkan tabel 8 terdapat beberapa persyaratan yang tidak memenuhi persyaratan. Seperti pada hasil probabilitas yang tidak lebih besar dari 0.05, dan nilai-nilai penentu yang dapat mendukung *Goodness Of fit*.

Tabel 8 Regression Weighth Variabel Eksogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P
x1 <--- Budaya	1,000			
x2 <--- Budaya	1,444	,212	6,822	0,000
x3 <--- Budaya	,916	,187	4,888	0,000
x4 <--- Budaya	,930	,184	5,054	0,000

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa *Critical Ratio* (CR) untuk masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu > 1,96. Sementara itu *p-value* dari masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu < 0,05.



Gambar 6. Confirmatory Factor Analysis Variabel Endogen

Berdasarkan gambar 6 didapatkan bahwa sudah memenuhi syarat, untuk itu tidak dilakukan revisi kembali atau penghilangan data.

Tabel 9 .Output AMOS Variabel Endogen

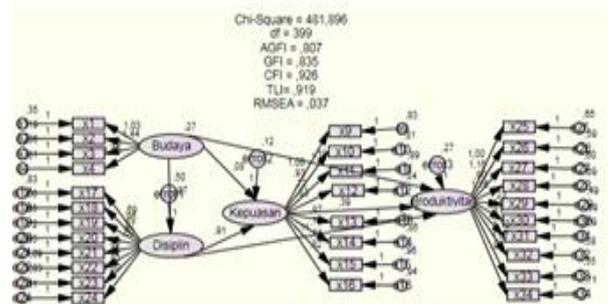
Kriteria	Cut-off value	Hasil	Keterangan
Chisquare (297;0.05)	< 370.865	356.044	Baik
Prob	≥ 0.05	0.024	Tidak Baik
GFI	≥ 0.90	0.850	Marjinal
AGFI	≥ 0.90	0.823	Marjinal
RMSEA	≤ 0.08	0.037	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.199	Baik
TLI	≥ 0.95	0.933	Baik
CFI	≥ 0.95	0.939	Baik

Berdasarkan tabel 9 yaitu tabel *Goodness Of Fit* untuk dapat mengetahui apakah sudah layak atau tidak suatu model, berdasarkan tabel 9 terdapat beberapa persyaratan yang tidak memenuhi persyaratan. Seperti pada hasil probabilitas yang tidak lebih besar dari 0.05, dan nilai-nilai penentu yang dapat mendukung *Goodness Of fit*.

Tabel 10. Regression Weigth Variabel Endogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan ← Kedisiplinan	.883	.175	5.036	0.000
Produktivitas ← Kepuasan	.305	.104	2.932	0.000
x24 ← Kedisiplinan	1.000			
x23 ← Kedisiplinan	.689	.157	4.389	0.000
x22 ← Kedisiplinan	.988	.190	5.207	0.000
x21 ← Kedisiplinan	.752	.159	4.718	0.000
x20 ← Kedisiplinan	.965	.183	5.284	0.000
x19 ← Kedisiplinan	.889	.177	5.019	0.000
x18 ← Kedisiplinan	.819	.168	4.888	0.000
x17 ← Kedisiplinan	1.159	.197	5.882	0.000
x16 ← Kepuasan	1.000			
x15 ← Kepuasan	.851	.168	5.063	0.000
x14 ← Kepuasan	0.797	.178	4.473	0.000
x13 ← Kepuasan	1.166	.203	5.74	0.000
x12 ← Kepuasan	0.965	.199	4.847	0.000
x11 ← Kepuasan	1.248	.217	5.742	0.000
x10 ← Kepuasan	0.893	.176	5.07	0.000
x9 ← Kepuasan	1.054	.198	5.333	0.000
x25 ← Produktivitas	1			
x26 ← Produktivitas	1.153	.193	5.984	0.000
x27 ← Produktivitas	0.888	.166	5.344	0.000
x28 ← Produktivitas	1.164	.193	6.017	0.000
x29 ← Produktivitas	1.233	.193	6.385	0.000
x30 ← Produktivitas	0.995	.177	5.623	0.000
x31 ← Produktivitas	0.813	.167	4.869	0.000
x32 ← Produktivitas	1.099	.187	5.886	0.000
x33 ← Produktivitas	1.059	.179	5.928	0.000
x34 ← Produktivitas	0.975	.177	5.509	0.000

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa *Critical Ratio* (CR) untuk masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu > 1,96. Sementara itu *p-value* dari masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu < 0,05.



Gambar 7. Confirmatory Factor Analysis Full Model

Berdasarkan gambar 7 didapatkan bahwa sudah memenuhi syarat, untuk itu tidak dilakukan revisi kembali atau penghilangan data.

Tabel 11. Output AMOS Full Model

Kriteria	Cut-off value	Hasil	Keterangan
Chisquare (299;0.05)	< 490.797	481.896	Baik
Prob	≥ 0.05	0.442	Baik
GFI	≥ 0.90	0.835	Marjinal
AGFI	≥ 0.90	0.807	Marjinal
RMSEA	≤ 0.08	0.037	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.208	Baik
TLI	≥ 0.95	0.919	Baik
CFI	≥ 0.95	0.926	Baik

Berdasarkan tabel 11 pada variabel model keseluruhan model didapatkan hasil bahwa variabel keseluruhan model yang sudah memenuhi persyaratan, dapat diartikan model sudah layak.

Tabel 12. Regresion Weigth Full Model

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Disiplin ← Budaya	0,473	0,14	3,379	0,000
Kepuasan ← Budaya	0,081	0,024	3,375	0,000
Kepuasan ← Disiplin	0,911	0,159	5,73	0,000
Produktivitas ← Kepuasan	0,387	0,263	1,471	0,000
Produktivitas ← Budaya	0,125	0,113	1,106	0,000
Produktivitas ← Disiplin	0,508	0,264	1,924	0,000
x4 ← Budaya	1			
x3 ← Budaya	0,976	0,218	4,487	0,000
x2 ← Budaya	1,442	0,302	4,775	0,000
x1 ← Budaya	1,033	0,205	5,044	0,000
x24 ← Disiplin	1			
x23 ← Disiplin	0,967	0,172	5,64	0,000
x22 ← Disiplin	0,849	0,169	5,017	0,000
x21 ← Disiplin	0,861	0,16	5,382	0,000
x20 ← Disiplin	0,602	0,132	4,545	0,000
x19 ← Disiplin	0,971	0,17	5,712	0,000
x18 ← Disiplin	0,961	0,154	6,22	0,000
x17 ← Disiplin	0,689	0,142	4,865	0,000
x9 ← Kepuasan	1			
x10 ← Kepuasan	0,932	0,156	5,971	0,000
x11 ← Kepuasan	0,724	0,145	4,997	0,000
x12 ← Kepuasan	0,833	0,147	5,659	0,000
x13 ← Kepuasan	0,965	0,157	6,136	0,000
x14 ← Kepuasan	0,784	0,145	5,502	0,000
x15 ← Kepuasan	0,751	0,153	4,906	0,000
x16 ← Kepuasan	0,82	0,153	5,363	0,000

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa *Critical Ratio* (CR) untuk masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu > 1,96. Sementara itu *p-value* dari masing-masing dimensi sudah memenuhi syarat yaitu < 0,05. Tahapan selanjutnya menentukan Uji *Reliability* dan Uji *Variance Extract*. Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang

relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Persyaratan pada uji ini adalah $CR > 0,6$ dapat dikatakan sudah memenuhi syarat.

Pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Persyaratan pada uji ini adalah $CR > 0,5$ dapat dikatakan sudah memenuhi syarat.

Tabel 13. Hasil Perhitungan Reliability dan Variance Extract

Variabel	Ambang Batas	Reliability	Ambang Batas	Variance Extract
Nilai		0,83		0,56
Sikap	0,6	0,92	0,5	0,6
Kepuasan		0,95		0,72
Produktivitas		0,96		0,56

Berdasarkan hasil didapatkan Uji *Reliability* dan Uji *Variance Extract* sudah memenuhi persyaratan.

Tahap selanjutnya adalah uji hipotesis, secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut:

Tabel 14. Uji Hipotesis

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Disiplin	<--- Budaya	0,473	0,14	3,379	0,000
Kepuasan	<--- Budaya	0,081	0,024	3,375	0,000
Kepuasan	<--- Disiplin	0,911	0,159	5,73	0,000
Produktivitas	<--- Kepuasan	0,387	0,263	1,471	0,000
Produktivitas	<--- Budaya	0,125	0,113	1,106	0,000
Produktivitas	<--- Disiplin	0,508	0,264	1,924	0,000

Hipotesis 1

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Nilai dengan Kepuasan karyawan.

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara Nilai dengan Kepuasan karyawan.

Kesimpulan :

Hasil pengujian hubungan antara variabel nilai budaya perusahaan terhadap variabel kepuasan karyawan memiliki p-value sebesar 0,000. Jika hubungan antar variabel memiliki nilai $p-value > 0.05$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel tersebut. Maka Ho diterima Ha ditolak. Berlaku sebaliknya jika nilai $p-value < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabelnya, maka Ho ditolak, Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat diartikan bahwa nilai budaya perusahaan memiliki hubungan yang positif dengan variabel kepuasan karyawan.

Hipotesis 2

Ho₂ : Tidak ada pengaruh antara Sikap Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja karyawan.

Ha₂ : terdapat pengaruh antara Sikap Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja

Kesimpulan :

Hasil pengujian hubungan antara variabel Sikap Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja karyawan memiliki $p-value$ sebesar 0,000. Jika hubungan antar variabel memiliki nilai $p-value > 0.05$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel tersebut. Maka Ho diterima Ha ditolak. Berlaku sebaliknya jika nilai $p-value < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabelnya, maka Ho ditolak, Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat diartikan bahwa variabel kepuasan karyawan memiliki hubungan yang positif dengan variabel Sikap Kedisiplinan dengan Kepuasan Kerja

Hipotesis 3

Ho₃ : Tidak ada pengaruh antara Nilai budaya perusahaan terhadap sikap kedisiplinan.

Ha₃ : terdapat pengaruh antara Nilai budaya perusahaan terhadap sikap kedisiplinan.

Kesimpulan :

Hasil pengujian hubungan antara variabel Nilai budaya perusahaan terhadap sikap kedisiplinan kerja karyawan memiliki p-value sebesar 0,000. Jika hubungan antar variabel memiliki nilai $p-value > 0.05$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel tersebut. Maka Ho diterima Ha ditolak. Berlaku sebaliknya jika nilai $p-value < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabelnya, maka Ho ditolak, Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat diartikan bahwa nilai budaya perusahaan tidak memiliki hubungan yang positif dengan variabel Sikap kedisiplinan karyawan.

Hipotesis 4

Ho₄ : Tidak ada pengaruh antara Sikap, Nilai dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas

Ha₄ : terdapat pengaruh antara Sikap, Nilai dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas

Kesimpulan :

Hasil pengujian hubungan antara variabel sikap kedisiplinan, nilai budaya dan kepuasan kerja terhadap produktivitas memiliki p-value sebesar 0,000. Jika hubungan antar variabel memiliki nilai $p-value > 0.05$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara variabel tersebut. Maka Ho diterima Ha ditolak. Berlaku sebaliknya jika nilai $p-value < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabelnya, maka Ho ditolak, Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat diartikan bahwa sikap kedisiplinan, nilai budaya perusahaan dan kepuasan karyawan memiliki hubungan yang positif dengan variabel produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa Nilai budaya perusahaan, sikap kedisiplinan dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan, hal ini dibuktikan dengan nilai *regression weight* pada nilai *p-value* < 0.05. pada masing-masing variabel memiliki nilai < 0.05 hal ini dinyatakan bahwa nilai budaya perusahaan, sikap kedisiplinan karyawan, dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan berikutnya variabel yang memiliki variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaidah, F., 2007, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperas Agro Niaga Jabung Malang, *Tugas Akhir*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Bayhaqi, Y., 2006, Analisis Pengaruh Layanan, dan Keunggulan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Dampaknya Pada Minat Membeli Ulang, *Tesis*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Dwi, P., 2004, Hubungan Intellectual Capital, dan Business Performance, *Tesis*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Sains Akutansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I., 2007, *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, Joseph F., 2010, *Multivariate Data Analysis*, Pearson Prentice Hall.