

BAB VI

RINGKASAN

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri seorang karyawan sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja.

Kepuasan karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Apabila karyawan bergabung dalam suatu perusahaan mereka akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerja.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang

telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut.

Alasan dilakukan penelitian tentang keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, dimana kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja kemungkinan besar sangat mempengaruhi kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate.

RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate merupakan rumah sakit milik pemerintah Propinsi Maluku Utara yang terletak di Ternate. Selain itu RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Ternate dan sekitarnya. Sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memiliki arti penting bagi masyarakat harus mampu berperan sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan dan juga harus mengedepankan aspek pengabdian terhadap masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari pelayanan yang optimal serta sumber daya manusia yang profesional. Visi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate yaitu mewujudkan pelayanan yang paripurna dan bersahabat. Misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas secara profesional dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, meningkatkan kualitas Sumber Daya Masyarakat (SDM), meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengupayakan kemandirian Rumah Sakit.

Dari uraian di atas, muncul ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian tentang keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja

dengan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate guna memajukan kinerja karyawan sehingga visi dan misi RSUD Chasan Boesoiri Kota Ternate dapat tercapai atau terwujud.

Tujuan dari penelitian ini adalah: menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate, menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Ternate,

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian non experimental dengan model pendekatan observasi secara *Cross Sectional*. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden dianalisis menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate. Teknik pengambilan sampel menggunakan pemilihan populasi dengan teknik sampling *Cluster*. *Cluster Sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi dikelompokkan menjadi sub-sub populasi secara bergerombol (cluster) dari sub populasi selanjutnya dirinci lagi menjadi sub-populasi yang lebih kecil. Anggota dari sub populasi terakhir dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel diperoleh dari hasil perkalian indikator dikalikan 5 sampai dengan 10. Sehingga jumlah sampel yang harus diambil dari penelitian ini adalah $20 \times (5-10) = 10-200$, karena indikator dalam penelitian ini berjumlah 20 pertanyaan maka jumlah sampel minimal 100

orang responden yang harus diambil. Maka, untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang rusak dan untuk memenuhi kecukupan sampel penelitian, maka kuesioner yang disebar sebanyak 150.

Analisis ini berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004) Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sarannya (Sekaran, 2006). Untuk uji validitas akan digunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan AMOS 6. Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki factor loading $\geq 0,50$ (Ferdinand, 2006). Uji reliabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (error), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hal-hal yang diperhatikan dalam melakukan pengujian dengan pendekatan SEM yaitu asumsi model, analisis kesesuaian model dan analisis koefisien jalur.

Hasil penelitian menunjukan keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate dengan nilai signifikan masing_masing sebanyak 3.099, 3,506, 2,760, 2,060, 2,076, 2,997.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron RM, Kenny DA. 1986. The Moderator-Mediator Variable distinction in Social Psychological Reseach: Conceptual, Strategic, adn Statitical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 51. No.6:1173-1182.
- Bass , B.M., B.J.Avolio, D.I.Jung & Y. Berson 2003. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership.*Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, Hal: 207-218
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. *Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen keryawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers jawa pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Dvir,2002. *Taly Dvir Impact of Transformasional Leadership on Follower Development and Performance : A Field Experiment*. Hal. 4 . AMJ Press.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gasperz V. 2003.*Sistem Manajemen Kinerja Integrasi Balanced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintahan*.PT Gramesia Utama. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan SPSS*, Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI.Vol. 1.
- Handoko, T.H., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Jogiyanto, H. M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organization Behaviour (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Kondalkar, V.G., 2007, *Organizational Behaviour*,New Age International Limited Publisher, New Delhi.

- Locander, W.B., F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart, 2002. Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, Hal: 149-163.
- Locke, E.A. 1997. *Esensi Kepemimpinan*. Alih bahasa : Harsiwi Agung. Jakarta : Mitra Utama.
- Lok, P. & J. Crawford, 2001. Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, No. 8. Hal: 549-613.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, 2004, *Survey Diagnosis Organizational*, Undip, Semarang.
- Nugroho, R., 2006. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), cabang Bandung). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Prihadi H. 2004. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, cetakan pertama, PT. Bhumi Askara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbinss Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Ryan RM, Deci EL. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25; 54–67
- Robbins, Stephen, P., 2006. *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sekaran, V., 2003, *Research Methods for Bussiness a Skill-Building Approach*, 4th Ed., John Wiley and Sons, New York.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sigit, S., 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

- Siregar, C.J.P., Amalia, L., 2004, *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M., 2001, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, Rajawali Press, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Thoyib Armanu, 2005. *Hubungan kepemimpinan budaya strategi dan kinerja:pendekatan konsep*, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Tondok, M.S., & Andarika, R., 2004. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*. Vol. 1 No.1.
- Yasin Azis, 2001. Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi, *Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*, Volume 18 Nomor 1, Malang.
- Watkiss, S. (2004). *Motivasi: Sebuah Studi Motivasi untuk Anggota Organisasi Relawan*. Rugby.

Lampiran 1. Surai ijin penelitian (Kesbangpol provinsi Maluku utara)



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jl. Raya Lintas Halmahera Gosale Puncak, Telp/Fax : (0921) 3129050/3129051
SOFIFI

REKOMENDASI

Nomor: 070/ 434/ BKBPPM/ 2014

Menunjuk surat Ketua Program Studi Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta Nomor : 40/D3.04/19.6.2014 Tanggal 19 Juni 2014 perihal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya Pemerintah Provinsi Maluku Utara tidak berkeberatan dan dapat memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama	: MUHAMMAD. ZULFIAN A. DISI
NIM	: SBF101340239
Pekerjaan	: Mahasiswa Prodi Pascasarjana, Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi.
Program Studi	: Farmasi.
Maksud	: Mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis.
Judul Penelitian	: " Keterkaitan Antara Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan, Kerja Dengan Kinerja Karyawan di RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate "
Lama Kegiatan	: 3 (tiga) Bulan (21 Juli s/d 21 Oktober 2014)
Lokasi	: RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus mentaati perundang-undangan yang berlaku;
 2. Rekomendasi ini hanya digunakan untuk kegiatan sesuai judul penelitian dan tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.
 3. Kepada pihak-pihak yang dihubungi agar dapat memberikan bantuan seperlunya;
 4. Setelah melakukan penelitian agar melaporkan kembali kepada Gubernur Maluku Utara cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat;
 5. Rekomendasi ini berlaku sampai dengan tanggal yang ditetapkan dan dapat dibatalkan sebelum batas waktu penelitian, apabila melakukan penyimpangan terhadap ketentuan di atas.
- Demikian rekomendasi ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sofifi
Pada tanggal : 21 Juli 2014

A.n. Gubernur Maluku Utara
Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
u.b. Kabid. Fasilitas Ormas, Orprof, Lembaga
Perwakilan dan Partisipasi Politik


Drs. JUFRI ANGKOPASAN, M.Si
Nip. 19730829 199311 1 002

Tembusan, disampaikan dengan hormat kepada :

1. Gubernur Maluku Utara (sebagai laporan);
2. Kapolda Maluku Utara di Ternate;
3. Danrem 152 Babullah di Ternate;
4. Kepala Kejaksaan Tinggi Maluku Utara di Ternate;
5. Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Surakarta;
6. Kepala Balitbangda Provinsi Maluku Utara di Sofifi;
7. Direktur RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate di Ternate;
8. Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Maluku Utara di Sofifi;
9. Yang bersangkutan.

Lampiran 2. Surat keterangan selesai penelitian (RSUD Dr. H. Chasan Boesoiri Kota Ternate)



PEMERINTAH PROPINSI MALUKU UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
Jl. Raya Lintas Halmahera Gosale Puncak
SOFIFI

SURAT KETERANGAN
 Nomor: 070/471/BKBPPM/2014

Berdasarkan surat Direktur RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Nomor: 800.2/183/RSUD/2014 tanggal 23 Agustus 2014 perihal Surat Keterangan Selesai Penelitian, dengan ini Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Maluku Utara menerangkan bahwa:

Nama	:	MUHAMMAD ZULFIAN A. DISI
N P M	:	SBF101340239
Program Studi	:	S-2 Farmasi
Pekerjaan	:	Mahasiswa Pascasarjana Universitas Setia Budi Surakarta.
Lokasi	:	RSUD dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: **"Keterkaitan Antara Motivasi, Kepuasan, Kerja dengan Kinerja Karyawan di RSUD dr. H. Chasan Boesoirie"**, sejak tanggal 21 Juli s/d 21 Agustus 2014.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sofifi, 25 Agustus 2014

A.n. Gubernur Maluku Utara
 Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
 B. Kabid Fasilitas Ormas, Orprof, Lembaga
 Perwakilan dan Partisipasi Politik



Drs. JUFRI ANGKOTASAN, M.Si
 Nip. 19730829 199811 1 002

Tembusan, disampaikan dengan hormat kepada:

1. Gubernur Maluku Utara (sebagai laporan);
2. Ketua Program Studi Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi di Surakarta;
3. yang bersangkutan.

Lampiran3. Kuesioner penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama responden :
(Boleh nama samaran)

Jenis Kelamin :.....

Umur :

Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/SI/S2/S3*

Masa kerja :.....

Jenis Pekerjaan :.....

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara dengan memberi tanda (√) pada salah satu pernyataan.
2. Mohon saudara menjawab sesuai dengan kenyataan yang saudara alami.
3. Jawaban saudara tidak akan mempengaruhi keadaan saudara di Rumah Sakit ini.
4. Perlu saudara ketahui bahwa semua jawaban benar, tidak ada jawaban yang salah sejauh ini sesuai dengan yang saudara alami.
5. Atas bantuan saudara saya ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

Kuesioner Kepemimpinan

Isilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan mampu mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dengan pekerjaan yang menumpuk dan karyawan yang tidak patut dalam bekerja.				
2	Setiap kali terjadi permasalahan dalam pekerjaan, pimpinan mampu menganalisis penyebab terjadinya permasalahan tersebut				
3	Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan				
4	Pimpinan selalu memotivasi saya dalam bekerja.				

Kuesioner Motivasi Kerja

Isilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan				
2.	Tunjangan yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan				
3.	Pimpinan saya dapat membangun relasi kerja yang baik dengan saya dan karyawan lain				
4.	Teman-teman lingkungan kerja dapat membangun kerjasama dan relasi yang baik dengan saya				
5.	Saya giat bekerja untuk mendapatkan kesempatan promosi				
6.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan pada saya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan				

Kuesioner Kinerja Karyawan

Isilah tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
3	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil di RSUD				
4	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal				
5	Saya dapat mencapai target sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan atau Rumah Sakit				

Kuesioner Kepuasan Karyawan

Isilah tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara

No	Daftar pertanyaan/ pernyataan yang diajukan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2	Saya merasa puas dengan atasan dan rekan sejawat atau karyawan lain				
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4	Saya merasa puas dengan sistem dan kebijakan yang di berikan oleh Rumah Sakit kepada saya				
5	Saya memiliki kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang di lakukan				

Lampiran 4. Nilai responden

Variebel Kepemimpinan				
reponden	pX 1.1	p X 1. 2	p X 1. 3	p X 1. 4
1	4	3	4	3
2	4	3	4	3
3	4	3	4	3
4	4	3	4	3
5	3	3	4	3
6	3	3	4	3
7	3	3	4	3
8	3	3	4	3
9	3	3	4	3
10	3	3	4	3
11	3	3	4	3
12	3	3	4	3
13	3	3	4	3
14	3	3	4	3
15	3	3	4	3
16	3	3	4	3
17	3	3	4	3
18	3	3	4	3
19	3	3	4	3
20	3	3	4	3
21	3	3	4	3
22	3	3	4	3
23	3	3	4	3
24	3	3	4	3
25	3	3	4	3
26	3	3	4	3
27	3	3	4	3
28	3	3	4	4
29	3	3	4	4
30	3	3	4	4
31	3	3	4	4
32	3	3	4	4
33	3	3	4	4

Variebel Motivasi Kerja					
pX 2.5	pX 2.6	pX 2.7	pX 2.8	pX 2.9	pX 2.10
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3
4	3	2	3	3	3
4	3	2	3	3	3
4	3	2	3	4	3
4	3	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3
4	2	3	3	2	3
4	2	3	3	2	3
4	2	3	3	2	3
2	2	3	3	2	3
2	2	3	4	2	4

75	4	4	3	3
76	3	4	3	3
77	3	4	3	3
78	3	4	3	3
79	3	4	3	3
80	3	4	3	3
81	3	4	3	3
82	3	4	3	3
83	3	4	4	3
84	3	4	4	3
85	3	4	4	3
86	3	4	4	3
87	3	4	4	3
88	3	4	4	3
89	4	4	4	3
90	4	3	4	3
91	4	2	4	3
92	4	2	4	3
93	4	2	4	3
94	4	2	4	3
95	3	2	4	3
96	3	2	4	3
97	3	2	4	4
98	3	3	4	4
99	3	3	2	4
100	3	3	2	4

3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3
4	2	3	3	3	4
4	2	3	3	4	4
4	2	3	3	4	4
2	2	3	3	4	4
2	2	3	3	2	4
2	2	3	3	2	4
2	2	3	3	2	4
2	2	3	3	2	4
2	2	3	3	2	1
2	1	4	4	2	1
2	1	4	4	1	1
1	1	2	4	1	1

4	4	4	4	4
4	4	4	4	2
4	4	4	4	2
4	4	2	4	2
4	4	2	4	2
4	4	2	2	2
4	2	2	2	2
2	2	2	2	1
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	2	3	3	3
3	2	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	4	4	3
3	3	4	4	3
3	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	2	4
4	3	3	2	4
4	3	3	3	4
4	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	4	4
3	3	3	4	4
3	3	3	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3

2	2	4	2	2
2	2	4	2	2
2	2	4	2	2
2	2	4	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	2	2
2	2	2	1	1
2	2	1	1	1
4	3	3	3	4
4	3	3	3	4
4	3	3	3	2
4	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	2
3	3	3	3	3
3	4	4	3	3
3	4	4	3	3
3	2	4	3	3
3	2	2	3	3
2	3	3	3	3
2	3	3	3	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
2	3	3	3	3
2	3	3	3	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3

Lampiran 5. Uji SEM

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	31.0	31.0	31.0
	Perempuan	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	1.0	1.0	1.0
	SLTA	8	8.0	8.0	9.0
	Diploma	25	25.0	25.0	34.0
	S1	57	57.0	57.0	91.0
	S2	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 30 tahun	44	44.0	44.0	44.0
	31 - 39 tahun	33	33.0	33.0	77.0
	40 - 48 tahun	15	15.0	15.0	92.0
	49 - 56 tahun	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Statistics

		K1	K2	K3	K4	M1	M2	M3	M4	M5	M6
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.36	3.31	3.33	3.31	3.25	3.20	3.19	3.10	3.17	3.30

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	6	6.0	6.0	6.0
	3	52	52.0	52.0	58.0
	4	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	5	5.0	5.0	5.0
	3	59	59.0	59.0	64.0
	4	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	7	7.0	7.0	7.0
	3	53	53.0	53.0	60.0
	4	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	5	5.0	5.0	5.0
	3	59	59.0	59.0	64.0
	4	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	16	16.0	16.0	16.0
	3	43	43.0	43.0	59.0
	4	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	18	18.0	18.0	18.0
	3	44	44.0	44.0	62.0
	4	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	13	13.0	13.0	13.0
	3	55	55.0	55.0	68.0
	4	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	15	15.0	15.0	16.0
	3	57	57.0	57.0	73.0
	4	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	18	18.0	18.0	19.0
	3	44	44.0	44.0	63.0
	4	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.0	6.0	6.0
	3	58	58.0	58.0	64.0
	4	36	36.0	36.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.26	3.24	3.28	3.24	3.19	3.30	3.28	3.33	3.23	3.18

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.0	5.0	5.0
	3	64	64.0	64.0	69.0
	4	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.0	6.0	6.0
	3	64	64.0	64.0	70.0
	4	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.0	6.0	6.0
	3	60	60.0	60.0	66.0
	4	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	7	7.0	7.0	7.0
	3	62	62.0	62.0	69.0
	4	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	9	9.0	9.0	10.0
	3	60	60.0	60.0	70.0
	4	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	9	9.0	9.0	9.0
	3	52	52.0	52.0	61.0
	4	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	10	10.0	10.0	10.0
	3	52	52.0	52.0	62.0
	4	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

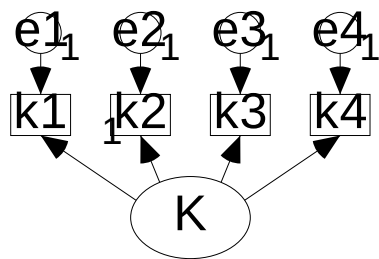
KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	2	6	6.0	6.0	6.0
	3	55	55.0	55.0	61.0
	4	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	10	10.0	10.0	11.0
	3	59	59.0	59.0	70.0
	4	30	30.0	30.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

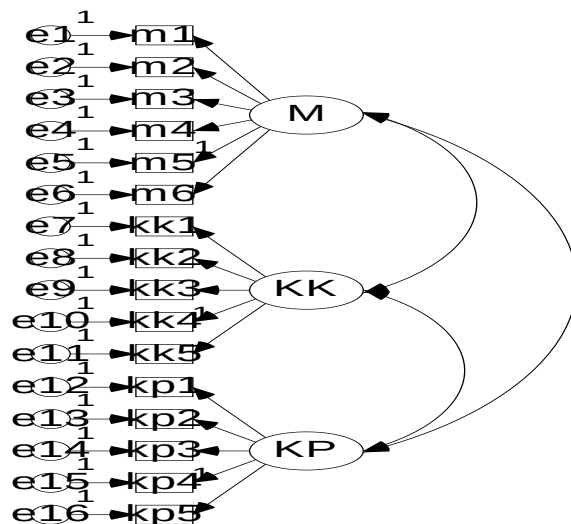
CFA Eksogen



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
k1 <--- Kepemimpinan	.536
k2 <--- Kepemimpinan	.746
k3 <--- Kepemimpinan	.513
k4 <--- Kepemimpinan	.685

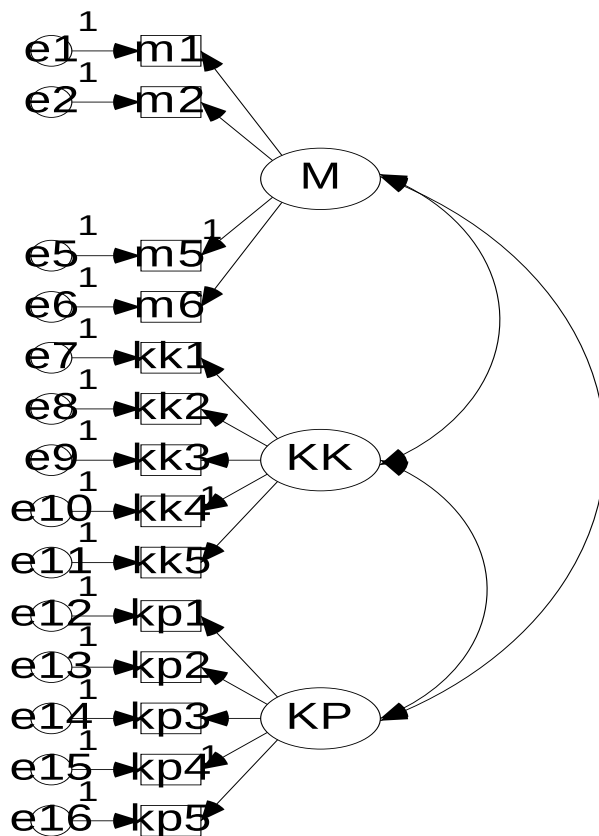
CFA Endogen



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
m6 <--- Motivasi Kerja	.587
m5 <--- Motivasi Kerja	.939
m4 <--- Motivasi Kerja	.188
m3 <--- Motivasi Kerja	.188
m2 <--- Motivasi Kerja	.910
m1 <--- Motivasi Kerja	.712
kk5 <--- Kinerja Karyawan	.773
kk4 <--- Kinerja Karyawan	.815
kk3 <--- Kinerja Karyawan	.840
kk2 <--- Kinerja Karyawan	.749
kk1 <--- Kinerja Karyawan	.759
kp5 <--- Kepuasan Kerja	.737
kp4 <--- Kepuasan Kerja	.815
kp3 <--- Kepuasan Kerja	.775
kp2 <--- Kepuasan Kerja	.884
kp1 <--- Kepuasan Kerja	.649

CFA Endogen Valid



Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
m6 <--- Motivasi Kerja	.584
m5 <--- Motivasi Kerja	.939
m2 <--- Motivasi Kerja	.912
m1 <--- Motivasi Kerja	.712
kk5 <--- Kinerja Karyawan	.773
kk4 <--- Kinerja Karyawan	.814
kk3 <--- Kinerja Karyawan	.840
kk2 <--- Kinerja Karyawan	.749
kk1 <--- Kinerja Karyawan	.759
kp5 <--- Kepuasan Kerja	.737
kp4 <--- Kepuasan Kerja	.815
kp3 <--- Kepuasan Kerja	.775
kp2 <--- Kepuasan Kerja	.884
kp1 <--- Kepuasan Kerja	.649

Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
K1	0.536	0.287296	0.712704	
K2	0.746	0.556516	0.443484	
K3	0.513	0.263169	0.736831	
K4	0.685	0.469225	0.530775	0.717315
Jumlah	2.48		2.423794	

Uji Reliabilitas Motivasi

Motivasi	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
M1	0.712	0.506944	0.493056	
M2	0.912	0.831744	0.168256	
M5	0.939	0.881721	0.118279	
M6	0.584	0.341056	0.658944	0.873169
Jumlah	3.147		1.438535	

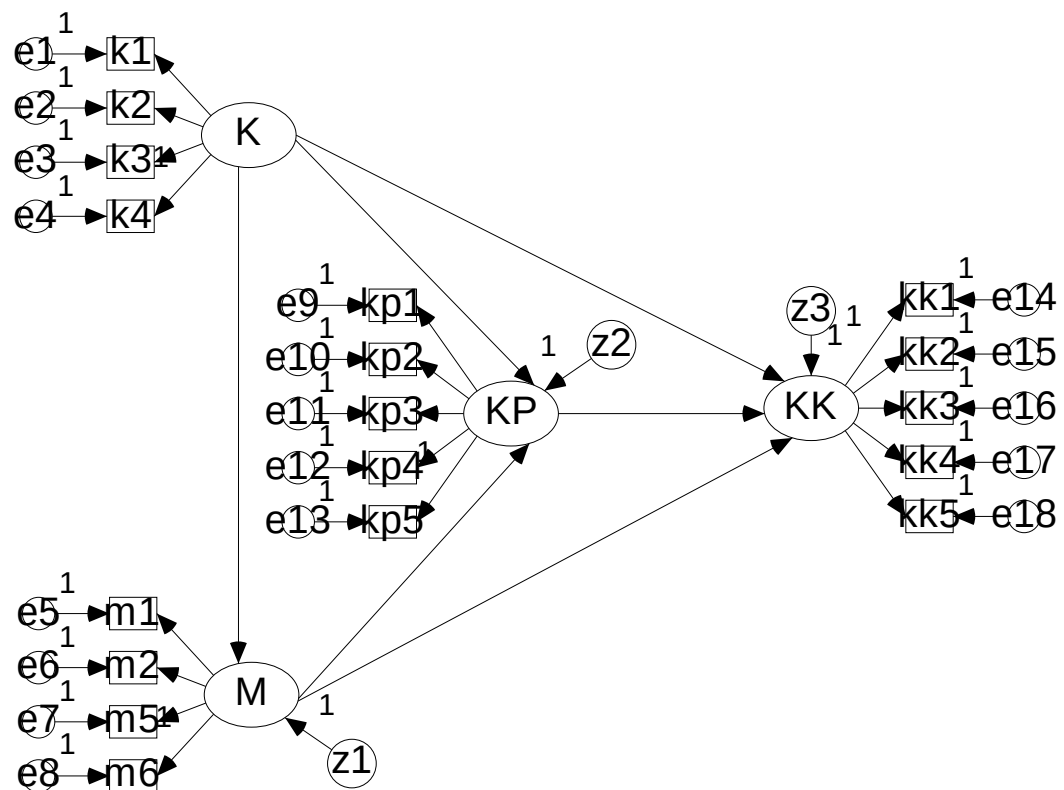
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
KP1	0.649	0.421201	0.578799	
KP2	0.884	0.781456	0.218544	
KP3	0.775	0.600625	0.399375	
KP4	0.815	0.664225	0.335775	
KP5	0.737	0.543169	0.456831	0.882211
Jumlah	3.86		1.989324	

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
KK1	0.759	0.576081	0.423919	
KK2	0.749	0.561001	0.438999	
KK3	0.840	0.705600	0.294400	
KK4	0.814	0.662596	0.337404	
KK5	0.773	0.597529	0.402471	0.890849
Jumlah	3.935		1.897193	

Model



Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
kk5	1.000	4.000	-.410	-1.674	.483	.986
kk4	2.000	4.000	-.033	-.133	-.393	-.802
kk3	2.000	4.000	-.066	-.271	-.524	-1.069
kk2	2.000	4.000	.051	.207	-.331	-.676
kk1	2.000	4.000	.091	.371	-.405	-.826
kp1	2.000	4.000	-.320	-1.307	-.667	-1.361
kp2	2.000	4.000	-.312	-1.272	-.683	-1.393
kp3	2.000	4.000	-.219	-.894	-.655	-1.337
kp4	2.000	4.000	-.224	-.916	-.636	-1.297
kp5	1.000	4.000	-.407	-1.662	.347	.707
m1	2.000	4.000	-.405	-1.651	-.973	-1.986
m2	2.000	4.000	-.320	-1.306	-1.041	-2.126
m5	1.000	4.000	-.431	-1.759	-.665	-1.358
m6	2.000	4.000	-.127	-.517	-.590	-1.203
k1	2.000	4.000	-.314	-1.281	-.683	-1.395
k2	2.000	4.000	-.067	-.272	-.622	-1.270
k3	2.000	4.000	-.292	-1.193	-.654	-1.335
k4	2.000	4.000	-.067	-.272	-.622	-1.270
Multivariate					37.374	6.964

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	35.607	.008	.548
97	34.095	.012	.347
100	33.496	.015	.178
63	32.199	.021	.156
93	31.155	.028	.144
60	30.940	.029	.074
85	30.405	.034	.053
78	30.044	.037	.032
81	29.270	.045	.037
79	28.746	.052	.034
46	28.616	.053	.018
91	28.213	.059	.015
92	28.149	.060	.007
64	27.026	.079	.025
70	26.422	.090	.036

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
55	25.835	.104	.052
30	25.715	.106	.035
50	25.682	.107	.019
66	24.903	.128	.048
29	24.803	.130	.033
96	24.628	.136	.026
65	24.445	.141	.021
48	24.365	.143	.014
75	24.357	.144	.007
34	24.248	.147	.005
90	23.593	.169	.014
45	23.210	.183	.020
80	23.087	.187	.015
73	23.064	.188	.009
71	22.795	.199	.010
31	22.588	.207	.010
33	22.274	.220	.013
43	22.014	.231	.016
95	21.939	.235	.011
68	21.899	.236	.007
94	21.437	.258	.015
49	21.262	.266	.015
88	21.175	.271	.011
98	20.794	.290	.020
99	20.519	.304	.026
87	20.361	.313	.025
58	20.055	.330	.037
35	19.551	.359	.084
76	19.411	.367	.080
62	19.203	.379	.089
40	19.133	.384	.072
32	19.079	.387	.056
86	18.836	.402	.069
51	18.686	.411	.068
44	18.664	.413	.048
42	18.623	.415	.035
82	18.586	.418	.025
47	18.174	.444	.052
59	18.073	.451	.046
41	17.785	.470	.066

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
77	17.767	.471	.046
83	17.603	.482	.048
74	17.499	.489	.043
69	17.467	.491	.030
56	17.432	.494	.021
20	17.217	.508	.026
72	16.889	.531	.045
84	16.854	.533	.032
23	16.640	.548	.039
37	16.428	.563	.048
22	15.327	.639	.376
25	14.726	.681	.636
54	14.301	.709	.777
36	14.032	.727	.828
61	13.922	.734	.813
24	13.326	.772	.941
53	12.972	.793	.970
39	12.853	.800	.966
67	12.533	.819	.982
26	12.482	.821	.973
28	12.482	.821	.954
52	11.228	.884	1.000
27	11.064	.892	1.000
21	10.872	.900	1.000
89	10.468	.916	1.000
57	10.394	.918	1.000
1	7.373	.987	1.000
14	7.172	.989	1.000
9	7.076	.989	1.000
11	7.076	.989	1.000
13	7.076	.989	1.000
15	7.076	.989	1.000
17	7.076	.989	1.000
19	7.076	.989	1.000
7	6.563	.993	1.000
18	5.323	.998	1.000
16	5.323	.998	1.000
12	5.323	.998	1.000
4	5.323	.998	1.000
3	5.323	.998	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
2	5.323	.998	1.000
6	4.221	1.000	1.000
8	4.221	1.000	1.000
5	1.020	1.000	1.000
10	1.020	1.000	1.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	42	274.779	129	.000	2.130
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	1191.265	153	.000	7.786

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.037	.779	.706	.587
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.146	.264	.177	.236

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.769	.726	.863	.833	.860
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.843	.649	.725
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	145.779	101.904	197.408
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1038.265	932.117	1151.867

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.776	1.473	1.029	1.994
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.033	10.488	9.415	11.635

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.107	.089	.124	.000
Independence model	.262	.248	.276	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	358.779	378.729	468.196	510.196
Saturated model	342.000	423.225	787.484	958.484
Independence model	1227.265	1235.815	1274.158	1292.158

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.624	3.181	4.146	3.826
Saturated model	3.455	3.455	3.455	4.275
Independence model	12.397	11.324	13.544	12.483

HOELTER

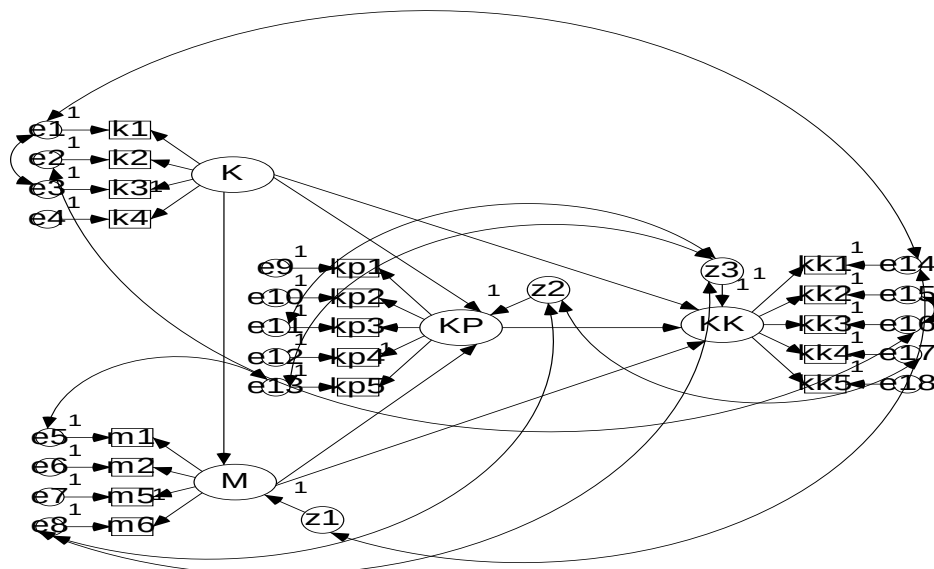
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	57	61
Independence model	16	17

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e16 <--> e18	6.764	.039
e15 <--> e17	4.395	.030
e15 <--> e16	6.433	-.034
e14 <--> z1	13.116	.044
e14 <--> z2	10.583	-.052
e14 <--> e18	5.874	-.039
e14 <--> e15	5.567	.034
e9 <--> z3	6.868	-.043
e11 <--> z3	10.151	.042
e11 <--> e17	4.208	.030
e13 <--> z3	8.063	.044
e5 <--> e9	4.403	.054
e5 <--> e13	7.399	-.065
e8 <--> z2	18.220	.087
e8 <--> z3	14.612	.061
e8 <--> e13	5.832	.053
e1 <--> e14	9.357	.060
e2 <--> e16	8.834	-.047
e2 <--> e15	4.051	.035
e2 <--> e13	4.329	-.043
e3 <--> e5	6.031	-.070
e3 <--> e1	7.826	.080

Modifikasi



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	53	141.635	118	.068	1.200
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	1191.265	153	.000	7.786

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.025	.876	.820	.604
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.146	.264	.177	.236

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.881	.846	.978	.970	.977
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.771	.680	.754
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	23.635	.000	57.699
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1038.265	932.117	1151.867

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.431	.239	.000	.583
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.033	10.488	9.415	11.635

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.045	.000	.070	.602
Independence model	.262	.248	.276	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	247.635	272.810	385.709	438.709
Saturated model	342.000	423.225	787.484	958.484
Independence model	1227.265	1235.815	1274.158	1292.158

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.501	2.263	2.845	2.756
Saturated model	3.455	3.455	3.455	4.275
Independence model	12.397	11.324	13.544	12.483

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	101	110
Independence model	16	17

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Kepemimpinan	.324	.104	3.099	.002	
Kepuasan Kerja	<---	Kepemimpinan	.501	.143	3.506	***	
Kepuasan Kerja	<---	Motivasi	.407	.148	2.760	.006	
Kinerja Karyawan	<---	Kepemimpinan	.212	.103	2.060	.039	
Kinerja Karyawan	<---	Motivasi	.201	.097	2.076	.038	
Kinerja Karyawan	<---	Kepuasan Kerja	.247	.082	2.997	.003	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Motivasi <--- Kepemimpinan	.408
Kepuasan Kerja <--- Kepemimpinan	.414
Kepuasan Kerja <--- Motivasi	.267
Kinerja Karyawan <--- Kepemimpinan	.244
Kinerja Karyawan <--- Motivasi	.184
Kinerja Karyawan <--- Kepuasan Kerja	.346

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	.408	.000	.000	.000
Kepuasan Kerja	.523	.267	.000	.000
Kinerja Karyawan	.500	.276	.346	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	.408	.000	.000	.000
Kepuasan Kerja	.414	.267	.000	.000
Kinerja Karyawan	.244	.184	.346	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi	.000	.000	.000	.000
Kepuasan Kerja	.109	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	.256	.092	.000	.000