

Yayasan Mercu Buana	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Pusat	
Sumber :	5
Tanggal :	13-1-09
No. Reg. :	1. 708090099
	2. TE/09/099



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI LINGKUNGAN YAYASAN ABDI KARYA



KARYA AKHIR

OLEH:

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YANTI KOMALASARI SITORUS

55 10 611 0017

Buku ini milik
PERPUSTAKAAN UMB
Harap dijaga keutuhannya

UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008

Yogyakarta
UNIVERSITAS
Mercuri Buana
Sumber : _____
Tanggal : _____
No. Reg. : 1. _____
2. _____



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI LINGKUNGAN YAYASAN ABDI KARYA

KARYA AKHIR

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program
Pascasarjana Program Magister Manajemen

UNIVERSITAS OLEH:
MERCU BUANA
YANTI KOMALASARI SITORUS

55 10 611 0017

UNIVERSITAS MERCUBUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2008

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi guru, motivasi berprestasi, pelatihan guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di lingkungan Yayasan Abdi Karya (Yadika).

Penelitian dilaksanakan di sekolah Yadika dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* sehingga didapat 200 orang sampel dari 764 orang populasi.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable karena memberikan nilai muatan faktor lebih besar dari 0.70, nilai *construct reliability* lebih besar dari 0.70, dan nilai *variance extracted* lebih besar dari 0.50.

Uji kecocokan model memberikan hasil bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan memenuhi kriteria *goodness of fit index*. Uji model pengukuran memberikan nilai yang signifikan karena lebih besar dari 0.70 dimana supervisi guru 0.87;0.93;0.93, motivasi berprestasi 0.91;0.84;0.70, pelatihan 0.87;0.96;0.83, kepuasan kerja 0.82;0.85;0.78;0.74;0.87, dan kinerja guru 0.90;0.82;0.93. Uji model struktural memberikan nilai yang signifikan terhadap masing-masing jalur karena memberikan nilai *t-value* lebih besar dari 1.96 yaitu jalur supervisi-kepuasan kerja 3.26, motivasi berprestasi-kepuasan kerja 3.04, pelatihan-kepuasan kerja 3.35, supervise-kinerja 2.31, motivasi berprestasi-kinerja 2.65, pelatihan-kinerja 3.86, kepuasan kerja-kinerja 5.94.

Kata Kunci: Supervisi, motivasi berprestasi, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja, SEM.

ABSTRACT

This research have purpose to know the influence of teacher's supervision, achievement motivation, teacher's training of working satisfaction and teacher's performance in Yayasan Abdi Karya environment.

Technique to take sample by using proportionate stratified random sampling than we had 200 sample persons from Population's target were 764 persons.

Validity and reliability result show that all of the instruments were valid and reliable because loading factor bigger than 0.70 and construct reliability value bigger than 0.70 and variance extracted value bigger than 0.50.

Model fitting test for testing model give result that model had good fitting based on goodness of fit index criteria,. Measurement model were significant because they gave value bigger than 0.70, for supervision 0.87; 0.93; 0.93, motivation to achieve 0.91; 0.84; 0.70, teachers training 0.87; 0.96; 0.83; teachers satisfaction 0.82; 0.85; 0.78; 0.74; 0.87; teachers performance 0.90; 0.82; 0.93.

Structural model analysis gave result that all of indicators influenced as significant because t-value bigger than 1.when supervision-working satisfaction 3.26, motivation to achieve- working satisfaction 3.04, teacher training- working satisfaction 3.35, supervision- teachers performance 2.31, motivation to achieve- teacher performance 2.65, teachers training- teachers performance 3.86, working satisfaction- teachers performance 5.94.

Keywords: Supervision, motivation to achieve, teachers training, working satisfaction, teachers performance, SEM.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Abdi Karya**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Yanti Komalasari Sitorus

NIM : 55106110017

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : Agustus 2008

Mengesahkan

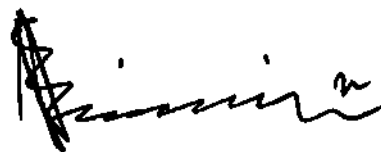
Ketua Program Studi Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Dr. Ir. Har Adi Basri, MSc.Mec

Pembimbing Utama



Dr. La Ode Kalimin, Msi

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Di Lingkungan Yayasan Abdi Karya**

Bentuk Karya Akhir : Riset Bisnis

Nama : Yanti Komalasari Sitorus

NIM : 55106110017

Tanggal : Agustus 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Agustus 2008


Yanti Komalasari Sitorus

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Bapa di Sorga karena atas berkenanNya penulis dapat menyelesaikan Karya Akhir ini dengan baik. Penulisan Karya Akhir ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana di Universitas Mercu Buana.

Dalam proses pembuatan Karya Akhir ini penulis telah dibantu berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Dr. La Ode Kalimin, M.Si selaku pembimbing, dengan kesibukannya masih memberikan pengarahannya, saran, ide, dan bimbingan terhadap Karya Akhir ini.
2. Dr. Ir. H. Suharyadi, M.S, Rektor Universitas Mercu Buana yang memberikan kesempatan untuk belajar di Program Pascasarjana, sekaligus sebagai Dosen Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Sc. M.Ec selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Ketua Sidang yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan Karya Akhir ini.
4. Endi Rakerti, SE. M.E selaku Sekretaris Program Pascasarjana yang telah memberi kemudahan di dalam pengurusan administrasi mulai dari penerbitan Surat Keputusan Pembimbing sampai pelaksanaan sidang karya akhir.

5. Segenap staf pengajar Program Pascasarjana yang telah membina dan membimbing penulis sejak awal sampai akhir masa pendidikan.
6. Robert Asahel Gultom suami tercinta, Josaphat dan Joyada Gultom anak-anakku tersayang, serta seluruh Keluarga Besar Gultom dan Sitorus atas segala doa, dorongan semangat, pengertian, kasih sayangnya dalam menempuh pendidikan sampai selesainya Karya Akhir ini.
7. Segenap Staf Bidang Pendidikan Yadika, atas pengertian dan kesempatan yang diberikan selama menempuh pendidikan sampai selesainya sidang.
8. Segenap rekan-rekan mahasiswa angkatan VIII, atas dorongan dan semangat yang diberikan, dan seluruh teman-teman Yadika yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam proses penyelesaian Karya Akhir ini.

Penulis berharap semoga usaha dan doa yang diberikan mendapat balasan limpahan karunia dari Allah Bapa di Sorga.

Penulis menyadari bahwa Karya Akhir ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Semoga Karya Akhir ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan pendidikan.

Depok, Agustus 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah	10
1.3. Perumusan Masalah	11
1.4. Maksud dan Tujuan	12
1.5. Kegunaan Penelitian	13
1.6. Sistematika Penulisan	14
BAB II: DESKRIPSI PERUSAHAAN	
2.1. Sejarah Perusahaan	16
2.2. Lingkup Bidang Usaha	20
2.2.1. Struktur Organisasi Yayasan Abdi Karya (Yadika)	21
2.2.2. Visi dan Misi Bidang Pendidikan	23
2.2.3. Program Kerja	25
2.3. Sumber Daya	29
2.3.1. Sarana dan Prasarana Sekolah	29
2.3.2. Data Siswa Yadika dari TK s.d. SLTA T.P 2007/2008	30
2.3.3. Data Guru Yadika dari TK s.d. SLTA T.P 2007/2008	30

2.3.4. Anggaran dan Penerimaan Belanja Sekolah T.P 2007/2008	30
2.3.5. Supervisi Guru	30
2.3.6. Uji Kompetensi Guru	31
2.3.7. Hasil Ujian Nasional	31
 BAB III: DESKRIPSI TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Deskripsi Teori	32
3.1.1. Hakikat Kepuasan Kerja Guru	32
3.1.2. Hakikat Kinerja Guru	50
3.1.3. Hakikat Supervisi Guru	60
3.1.4. Hakikat Motivasi Berprestasi	66
3.1.5. Hakikat Pelatihan Guru	80
3.2. Kerangka Berpikir	88
3.2.1. Hubungan antara Supervisi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru	88
3.2.2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	90
3.2.3. Hubungan antara Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Guru	91
3.2.4. Hubungan antara Supervisi Terhadap Kinerja Guru	93
3.2.5. Hubungan antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru	94
3.2.6. Hubungan antara Pelatihan Terhadap Kinerja Guru	95
3.2.7. Hubungan antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	96
3.3. Pengajuan Hipotesis	98
 BAB IV: METODOLOGI PENELITIAN	
4.1. Tempat dan Waktu Penelitian	99
4.2. Metode Penelitian	99
4.3. Populasi dan Sampling	106
4.4. Instrumen Penelitian	108
4.4.1. Variabel Kepuasan Kerja Guru	109
4.4.2. Variabel Kinerja Guru	110
4.4.3. Variabel Supervisi Guru	111
4.4.4. Variabel Motivasi Berprestasi	112
4.4.5. Variabel Pelatihan Guru	114
4.5. Tehnik Analisis Data	115
4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	116
4.5.2. Indeks Kesesuaian Model (Goodness-of-fit-index)	116
4.5.3. Measurement Model	117

4.5.4. analisis Model Struktural	119
BAB V: HASIL DAN ANALISIS	
5.1. Deskripsi Data	120
5.1.1. Data Supervisi Guru	121
5.1.2. Data Motivasi Berprestasi	124
5.1.3. Data Pelatihan Guru	128
5.1.4. Data Kepuasan Kerja Guru	131
5.1.5. Data Kinerja Guru	137
5.2. Analisis Perbandingan	140
5.2.1. Supervisi	140
5.2.2. Motivasi Berprestasi	148
5.2.3. Pelatihan Guru	155
5.2.4. Kepuasan Kerja Guru	162
5.2.5. Kinerja Guru	172
5.3. Pengujian Hipotesis	178
5.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	179
5.3.2. Uji Kecocokan Model	184
5.3.2.1. Pengujian Model Secara Keseluruhan	184
5.3.2.2. Uji Signifikansi Koefisien jalur	186
5.4. Pembahasan Hasil Penelitian	195
5.4.1. Supervisi Guru	195
5.4.2. Motivasi Berprestasi	197
5.4.3. Pelatihan Guru	199
5.4.4. Kepuasan Kerja Guru	202
5.4.5. Kinerja Guru	205
5.4.6. Hubungan Antara Supervisi Dengan Kepuasan Kerja Guru	208
5.4.7. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Guru	210
5.4.8. Hubungan Antara Pelatihan Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru	212
5.4.9. Hubungan Antara Supervisi Dengan Kinerja Guru	214
5.4.10. Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru	217
5.4.11. Hubungan Antara Pelatihan Guru Dengan Kinerja Guru	219
5.4.12. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru	221
5.5. Keterbatasan Penelitian	224

BAB VI: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
6.1. Kesimpulan	226
6.2. Implikasi	228
6.3. Rekomendasi	236
DAFTAR PUSTAKA	239
LAMPIRAN	244
RIWAYAT HIDUP	271



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel:

4.1	: Jumlah Guru Berdasarkan Propinsi	106
4.2	: Hasil Pengambilan Sampel	108
4.3	: Perbandingan Ukuran-ukuran GOF	117
5.1	: Daftar Distribusi Frekwensi Supervisi (X1)	121
5.2	: Daftar Distribusi Frekwensi Supervisi (X2)	122
5.3	: Daftar Distribusi Frekwensi Supervisi (X3)	123
5.4	: Daftar Distribusi Frekwensi Motivasi Berprestasi (X4)	125
5.5	: Daftar Distribusi Frekwensi Motivasi Berprestasi (X5)	126
5.6	: Daftar Distribusi Frekwensi Motivasi Berprestasi (X6)	127
5.7	: Daftar Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru (X7)	128
5.8	: Daftar Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru (X8)	129
5.9	: Daftar Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru (X9)	130
5.10	: Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y1)	132
5.11	: Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y2)	133
5.12	: Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y3)	134
5.13	: Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y4)	135
5.14	: Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (Y5)	136
5.15	: Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y6)	137
5.16	: Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y7)	138
5.17	: Daftar Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y8)	139
5.18	: Faktor Muatan (<i>Loading Factor</i>) dan Nilai-t Hasil Perhitungan	182
5.19	: <i>Contract Reliability, Variance Extracted</i> , dan Reliabilitas Model	184
5.20	: Uji Kecocokan pada Beberapa Kriteria <i>Goodness of Fit Index</i>	185
5.21	: Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian	194

DAFTAR GAMBAR

Gambar:

2.1 :	Struktur Badan Pengurus Yadika	21
2.2 :	Struktur Bidang Pendidikan Yayasan Abdi Karya (Yadika)	22
2.3 :	Struktur Organisasi Sekolah	23
3.1 :	Kerangka Pemikiran Penelitian	98
4.1 :	Sub Struktur 1	100
4.2 :	Sub Struktur 2	100
4.3 :	Sub Struktur 3	101
4.4 :	Sub Struktur 4	101
4.5 :	Sub Struktur 5	101
4.6 :	Sub Struktur 6	102
4.7 :	Sub Struktur 7	102
4.8 :	Full Model Struktur	102
5.1 :	Sebaran Data Frekwensi Supervisi (X1)	122
5.2 :	Sebaran Data Frekwensi Supervisi (X2)	123
5.3 :	Sebaran Data Frekwensi Supervisi (X3)	124
5.4 :	Sebaran Data Frekwensi Motivasi Berprestasi (X4)	125
5.5 :	Sebaran Data Frekwensi Motivasi Berprestasi (X5)	126
5.6 :	Sebaran Data Frekwensi Motivasi Berprestasi (X6)	127
5.7 :	Sebaran Data Frekwensi Pelatihan Guru (X7)	129
5.8 :	Sebaran Data Frekwensi Pelatihan Guru (X8)	130
5.9 :	Sebaran Data Frekwensi Pelatihan Guru (X9)	131
5.10:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y1)	132
5.11:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y2)	133
5.12:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y3)	134
5.13:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y4)	135
5.14:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y5)	136
5.15:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y6)	137
5.16:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y7)	138
5.17:	Sebaran Data Frekwensi Kepuasan Kerja Guru (Y8)	139
5.18:	Sebaran data Supervisi (X1) berdasarkan Jenis Kelamin	140
5.19:	Sebaran data Supervisi (X2) berdasarkan Jenis Kelamin	141
5.20:	Sebaran data Supervisi (X3) berdasarkan Jenis Kelamin	141
5.21:	Sebaran data Supervisi (X1) berdasarkan unit kerja	142
5.22:	Sebaran data Supervisi (X2) berdasarkan unit kerja	143
5.23:	Sebaran data Supervisi (X3) berdasarkan unit kerja	143
5.24:	Sebaran data Supervisi (X1) berdasarkan Status	144
5.25:	Sebaran data Supervisi (X2) berdasarkan Status	145
5.26:	Sebaran data Supervisi (X3) berdasarkan Status	145
5.27:	Sebaran data Supervisi (X1) berdasarkan Lama kerja	146
5.28:	Sebaran data Supervisi (X2) berdasarkan Lama kerja	147

5.29:	Sebaran data Supervisi (X3) berdasarkan Lama kerja	147
5.30:	Sebaran data Motivasi (X4) berdasarkan Jenis Kelamin	148
5.31:	Sebaran data Motivasi (X5) berdasarkan Jenis Kelamin	149
5.32:	Sebaran data Motivasi (X6) berdasarkan Jenis Kelamin	149
5.33:	Sebaran data Motivasi (X4) berdasarkan unit kerja	150
5.34:	Sebaran data Motivasi (X5) berdasarkan unit kerja	150
5.35:	Sebaran data Motivasi (X6) berdasarkan unit kerja	151
5.36:	Sebaran data Motivasi (X4) berdasarkan status	151
5.37:	Sebaran data Motivasi (X5) berdasarkan status	152
5.38:	Sebaran data Motivasi (X6) berdasarkan status	152
5.39:	Sebaran data Motivasi (X4) berdasarkan lama kerja	153
5.40:	Sebaran data Motivasi (X5) berdasarkan lama kerja	153
5.41:	Sebaran data Motivasi (X6) berdasarkan lama kerja	154
5.42:	Sebaran data Pelatihan (X7) berdasarkan jenis kelamin	155
5.43:	Sebaran data Pelatihan (X8) berdasarkan jenis kelamin	155
5.44:	Sebaran data Pelatihan (X9) berdasarkan jenis kelamin	156
5.45:	Sebaran data Pelatihan (X7) berdasarkan unit kerja	157
5.46:	Sebaran data Pelatihan (X8) berdasarkan unit kerja	157
5.47:	Sebaran data Pelatihan (X9) berdasarkan unit kerja	158
5.48:	Sebaran data Pelatihan (X7) berdasarkan status	159
5.49:	Sebaran data Pelatihan (X8) berdasarkan status	159
5.50:	Sebaran data Pelatihan (X9) berdasarkan status	160
5.51:	Sebaran data Pelatihan (X7) berdasarkan lama kerja	160
5.52:	Sebaran data Pelatihan (X8) berdasarkan lama kerja	161
5.53:	Sebaran data Pelatihan (X9) berdasarkan lama kerja	161
5.54:	Sebaran data Kepuasan (Y1) berdasarkan jenis Kelamin	162
5.55:	Sebaran data Kepuasan (Y2) berdasarkan jenis Kelamin	163
5.56:	Sebaran data Kepuasan (Y3) berdasarkan jenis Kelamin	163
5.57:	Sebaran data Kepuasan (Y4) berdasarkan jenis kelamin	164
5.58:	Sebaran data Kepuasan (Y5) berdasarkan jenis kelamin	164
5.59:	Sebaran data Kepuasan (Y1) berdasarkan unit kerja	165
5.60:	Sebaran data Kepuasan (Y2) berdasarkan unit kerja	165
5.61:	Sebaran data Kepuasan (Y3) berdasarkan unit kerja	166
5.62:	Sebaran data Kepuasan (Y4) berdasarkan unit kerja	166
5.63:	Sebaran data Kepuasan (Y5) berdasarkan unit kerja	167
5.64:	Sebaran data Kepuasan (Y1) berdasarkan status	167
5.65:	Sebaran data Kepuasan (Y2) berdasarkan status	168
5.66:	Sebaran data Kepuasan (Y3) berdasarkan status	168
5.67:	Sebaran data Kepuasan (Y4) berdasarkan status	169
5.68:	Sebaran data Kepuasan (Y5) berdasarkan status	169
5.69:	Sebaran data Kepuasan (Y1) berdasarkan lama kerja	170
5.70:	Sebaran data Kepuasan (Y2) berdasarkan lama kerja	170
5.71:	Sebaran data Kepuasan (Y3) berdasarkan lama kerja	171
5.72:	Sebaran data Kepuasan (Y4) berdasarkan lama kerja	171
5.73:	Sebaran data Kepuasan (Y5) berdasarkan lama kerja	172
5.74:	Sebaran data Kinerja (Y6) berdasarkan jenis kelamin	172

5.75:	Sebaran data Kinerja (Y7) berdasarkan jenis kelamin	173
5.76:	Sebaran data Kinerja (Y8) berdasarkan jenis kelamin	173
5.77:	Sebaran data Kinerja (Y6) berdasarkan unit kerja	174
5.78:	Sebaran data Kinerja (Y7) berdasarkan unit kerja	174
5.79:	Sebaran data Kinerja (Y8) berdasarkan unit kerja	175
5.80:	Sebaran data Kinerja (Y6) berdasarkan status	175
5.81:	Sebaran data Kinerja (Y7) berdasarkan status	176
5.82:	Sebaran data Kinerja (Y8) berdasarkan status	176
5.83:	Sebaran data Kinerja (Y6) berdasarkan lama kerja	177
5.84:	Sebaran data Kinerja (Y7) berdasarkan lama kerja	177
5.85:	Sebaran data Kinerja (Y8) berdasarkan lama kerja	178
5.86:	Diagram Koefisien Jalur untuk Full Model dengan <i>t-value</i>	180
5.87:	Diagram Koefisien Jalur untuk Full Model dengan nilai muatan faktor standar	181



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:	
1: Jadwal Kegiatan	244
2: Jumlah Populasi dan Sampel Responden	245
3: Instrumen Penelitian	249
4: Data Hasil Kuesioner	250
5: Identitas Responden	255
6: Perhitungan Mean, Modus, dan Median	259
7: Perhitungan <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variante Extracted</i>	262
8: Output dari SEM dengan Program Lisrel Ver. 8.54	265



UNIVERSITAS
MERCU BUANA