

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman merupakan salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang terletak di Jalan Ring Road Utara Nomor 10, kelurahan Maguwoharjo, kecamatan Depok, kabupaten Sleman. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman adalah pecahan dari Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua yang berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 55/PMK.01/2007. Peraturan Menteri Keuangan tersebut menyatakan bahwa Kantor Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta Dua dipecah menjadi 3 (tiga) yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates, dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman juga merupakan penggabungan dari kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan serta Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman menerapkan Sistem administrasi Modern sejak Saat Mulai Operasi (SMO) pada tanggal 30 Oktober 2007.

B. Deskripsi Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman yang berjumlah 119

responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Dari 119 kuesioner yang disebar, sebanyak 100 kuesioner telah dikembalikan sehingga dapat diolah lebih lanjut.

Profil responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini dibedakan berdasar jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan, dan masa kerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Profil Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	%
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	64	53,78
	b. Perempuan	55	46,22
	Jumlah	119	100,0
2.	Usia		
	a. < 30 tahun	21	17,65
	b. 31-40 tahun	59	49,58
	c. 41-50 tahun	31	26,05
	d. >50 tahun	4	3,36
	Jumlah	119	100,0
3.	Jabatan		
	a. Kepala Kantor	1	0,84
	b. Kepala Seksi	10	8,40
	c. Tenaga Fungsional	14	11,76
	d. Account Representative	47	39,50
	e. Pelaksana	47	39,50

No.	Karakteristik	Jumlah	%
	Jumlah	119	100,0
4.	Pendidikan		
	a. SMA/D1/D2	4	3,36
	b. Diploma 3	49	41,18
	c. Strata 1	52	43,70
	d. Strata 2	14	11,76
	Jumlah	119	100,0

Sumber : Data primer yang telah diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, maka didominasi oleh responden laki-laki, yaitu 64 responden (53,78%). Berdasarkan usia, didominasi responden usia 31-40, yaitu 59 responden (49,58%). Berdasarkan jabatan, didominasi Account Representative dan pelaksana, yaitu masing – masing 47 responden (39,50%). Berdasarkan pendidikan, didominasi strata 1, yaitu 52 responden (43,70%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian dideskripsikan dengan menginterpretasikan menggunakan kalimat kualitatif. Interpretasi dilakukan dengan melihat nilai mean per item, atau nilai mean dibagi dengan jumlah item. Selanjutnya dibuat kaidah untuk interpretasinya dengan membuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5 dengan rentang merupakan rentang skor. Kemudian masing-masing interval kelas ditafsirkan dengan kalimat kualitatif. Adapun interval kelas dan penafsirannya adalah sebagai berikut :

1,0 – 1,8 = Sangat rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 – 3,4 = Sedang

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5,0 = Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dideskripsikan variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Mean Per-Item	Kategori
1.	Motivasi Berprestasi	28,7983	3,5998	Tinggi
2.	Motivasi Berafiliasi	28,8403	3,6050	Tinggi
3.	Motivasi Kekuasaan	32,0924	3,5658	Tinggi
4.	Kepuasan	31,4874	3,4986	Tinggi
5.	Kinerja Pegawai	28,3445	3,5431	Tinggi

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dengan nilai mean per item 3,5998 masuk di interval kelas 3,4 – 4,2 sehingga termasuk dalam kategori tinggi, variabel motivasi berafiliasi dengan nilai mean per item 3,6050 masuk di interval kelas 3,4 – 4,2 sehingga termasuk dalam kategori tinggi, motivasi kekuasaan dengan nilai mean per item 3,5658 masuk di interval kelas 3,4 – 4,2 sehingga termasuk dalam kategori tinggi, variabel kepuasan dengan nilai mean per item 3,4986 masuk di interval kelas 3,4 – 4,2

sehingga termasuk dalam kategori tinggi, variabel kinerja dengan nilai mean per item 3,5431 masuk di interval kelas 3,4 – 4,2 sehingga termasuk dalam kategori tinggi, variabel dengan nilai mean per item terendah adalah kepuasan, yaitu 3,4986. Adapun variabel dengan nilai mean per item tertinggi adalah motivasi berafiliasi, yaitu 3,6050.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan total menggunakan rumus Product Moment, dan kemudian dilakukan koreksi terhadap efek *spurious overlap*. Nilai korelasi item-total setelah dikoreksi ditunjukkan pada nilai *corrected item-total correlation*. Batas kritis yang digunakan untuk menentukan validitas data adalah 0,3. Hasil pengujian validitas dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi

Hasil pengujian validitas instrumen motivasi berprestasi dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi

Butir Ke	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Status (Batas Kritis 0,3)
1	0,074	Tidak Valid
2	0,674	Valid
3	0,694	Valid
4	0,064	Tidak Valid

5	0,684	Valid
6	0,662	Valid
7	0,098	Tidak Valid
8	0,200	Tidak Valid
9	0,710	Valid
10	0,706	Valid
11	0,083	Tidak Valid
12	0,072	Tidak Valid
13	0,080	Tidak Valid
14	0,078	Tidak Valid
15	0,025	Tidak Valid
16	0,699	Valid
17	0,064	Tidak Valid
18	0,062	Tidak Valid
19	0,642	Valid
20	0,001	Tidak Valid

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 12 item dalam instrumen motivasi berprestasi yang tidak valid, yaitu item nomor 1, 4, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, dan 20. Item yang tidak valid didrop dan tidak diikutkan dalam analisis data penelitian.

b. Uji Validitas Instrumen Motivasi Berafiliasi

Hasil pengujian validitas instrumen motivasi berafiliasi dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Motivasi Berafiliasi

Butir Ke	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Status (Batas Kritis 0,3)
1	0,580	Valid
2	0,092	Tidak Valid
3	0,598	Valid
4	0,175	Tidak Valid
5	0,594	Valid
6	0,083	Tidak Valid
7	0,681	Valid
8	0,077	Tidak Valid
9	0,686	Valid
10	0,082	Tidak Valid
11	0,614	Valid
12	0,655	Valid
13	0,060	Tidak Valid
14	-0,003	Tidak Valid
15	-0,030	Tidak Valid
16	-0,058	Tidak Valid
17	-0,031	Tidak Valid
18	0,667	Valid
19	-0,047	Tidak Valid
20	0,168	Tidak Valid

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 12 item dalam instrumen motivasi berafiliasi yang tidak valid, yaitu item nomor 2, 4, 6, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 19, dan 20. Item yang tidak valid didrop dan tidak diikutkan dalam analisis data penelitian.

c. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kekuasaan

Hasil pengujian validitas instrumen motivasi kekuasaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Motivasi Kekuasaan

Butir Ke	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Status (Batas Kritis 0,3)
1	0,612	Valid
2	0,096	Tidak Valid
3	0,083	Tidak Valid
4	0,704	Valid
5	0,670	Valid
6	0,056	Tidak Valid
7	0,075	Tidak Valid
8	0,028	Tidak Valid
9	0,687	Valid
10	0,616	Valid
11	0,203	Tidak Valid
12	0,160	Tidak Valid

13	0,182	Tidak Valid
14	0,588	Valid
15	0,659	Valid
16	0,048	Tidak Valid
17	0,087	Tidak Valid
18	0,704	Valid
19	0,009	Tidak Valid
20	0,649	Valid

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 11 item dalam instrumen motivasi kekuasaan yang tidak valid, yaitu item nomor 2, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 16, 17, dan 19. Item yang tidak valid didrop dan tidak diikuti dalam analisis data penelitian.

d. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Hasil pengujian validitas instrumen kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Butir Ke	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Status (Batas Kritis 0,3)
1	0,145	Tidak Valid
2	0,158	Tidak Valid
3	0,674	Valid
4	0,698	Valid

5	0,195	Tidak Valid
6	0,179	Tidak Valid
7	0,738	Valid
8	0,194	Tidak Valid
9	0,150	Tidak Valid
10	0,687	Valid
11	0,707	Valid
12	0,166	Tidak Valid
13	0,699	Valid
14	0,750	Valid
15	0,043	Tidak Valid
16	0,689	Valid
17	0,728	Valid
18	0,081	Tidak Valid
19	0,126	Tidak Valid
20	0,094	Tidak Valid

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 11 item dalam instrumen kepuasan kerja yang tidak valid, yaitu item nomor 1, 2, 5, 6, 8, 9, 12, 15, 18, 19 dan 20. Item yang tidak valid didrop dan tidak diikuti dalam analisis data penelitian.

e. Uji Validitas Instrumen Kinerja

Hasil pengujian validitas instrumen kinerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kinerja

Butir Ke	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Status (Batas Kritis 0,3)
1	0,172	Tidak Valid
2	0,589	Valid
3	0,605	Valid
4	0,201	Tidak Valid
5	0,231	Tidak Valid
6	0,582	Valid
7	0,594	Valid
8	0,215	Tidak Valid
9	0,227	Tidak Valid
10	0,614	Valid
11	0,196	Tidak Valid
12	0,134	Tidak Valid
13	0,568	Valid
14	0,564	Valid
15	0,620	Valid
16	0,167	Tidak Valid

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 8 item dalam instrumen kinerja yang tidak valid, yaitu item nomor 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12, dan 16. Item yang tidak valid didrop dan tidak diikutkan dalam analisis data penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan uji Cronbach's Alpha, dengan batas kritis sebesar 0,7. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 4.8

Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Berprestasi	0,768	Reliabel
Motivasi Berafiliasi	0,719	Reliabel
Motivasi Kekuasaan	0,782	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,815	Reliabel
Kinerja	0,781	Reliabel

Sumber : Analisis data, 2016

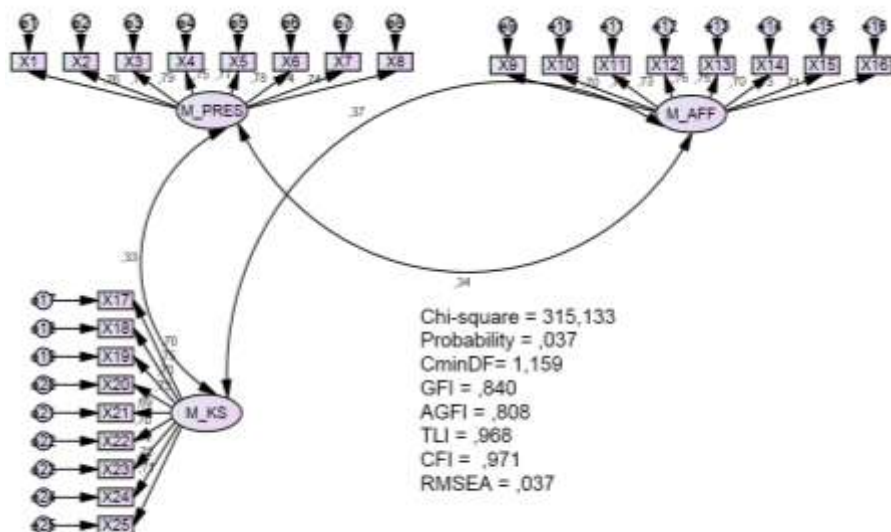
Tabel di atas menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7.

E. Analisis Faktor Konfirmatori

1. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen bertujuan menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Pada penelitian konstuk eksogen terdiri dari 3 variabel laten yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan. Variabel laten motivasi berprestasi dan motivasi berafiliasi masing-masing terdiri dari 8 observed variabel sebagai pembentuknya. Adapun variabel laten

motivasi kekuasaan terdiri dari 9 observed variabel sebagai pembentuknya. Hasil pengolahan data ditampilkan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1

Model Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Hasil uji model faktor konfirmatori faktor eksogen dapat dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Faktor Eksogen

Indikator	Nilai	Hasil	Keterangan
Goodness-of-fit	Rekomendasi	Model	gan
χ^2 -Chi Square	$p \geq 0,05$	$p= 0,037$	Marginal
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,037	Marginal
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,159	Baik

RMSEA	$\leq 0,08$	0,037	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,840	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,808	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,968	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,971	Baik

Sumber : Analisis data, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 4 indikator kesesuaian model dalam kategori baik dan yang lain marginal. Berdasarkan hal ini maka model layak diuji pada tahap full model. Hasil regression weight faktor confirmatory konstruk eksogen dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Regression Weight Faktor Confirmatory Faktor Eksogen

	Estimate	SE	c.r.	p
X1 \leftarrow M_PRES	1,000			
X2 \leftarrow M_PRES	0,908	0,105	8,690	***
X3 \leftarrow M_PRES	0,898	0,101	8,891	***
X4 \leftarrow M_PRES	0,992	0,118	8,422	***
X5 \leftarrow M_PRES	0,991	0,115	8,594	***
X6 \leftarrow M_PRES	1,004	0,114	8,798	***
X7 \leftarrow M_PRES	0,991	0,121	8,205	***
X8 \leftarrow M_PRES	0,990	0,120	8,257	***
X9 \leftarrow M_AFF	1,000			
X10 \leftarrow M_AFF	0,938	0,121	7,759	***
X11 \leftarrow M_AFF	0,954	0,130	7,341	***

X12 ← M_AFF	0,958	0,125	7,683	***
X13 ← M_AFF	0,932	0,124	7,545	***
X14 ← M_AFF	0,841	0,119	7,097	***
X15 ← M_AFF	0,934	0,127	7,357	***
X16 ← M_AFF	0,865	0,120	7,209	***
X25 ← M_KS	1,000			
X24 ← M_KS	0,989	0,134	7,377	***
X23 ← M_KS	0,995	0,135	7,346	***
X22 ← M_KS	1,010	0,141	7,174	***
X21 ← M_KS	0,939	0,133	7,074	***
X20 ← M_KS	0,953	0,128	7,461	***
X19 ← M_KS	1,049	0,146	7,180	***
X18 ← M_KS	0,986	0,129	7,659	***
X17 ← M_KS	0,959	0,134	7,136	***

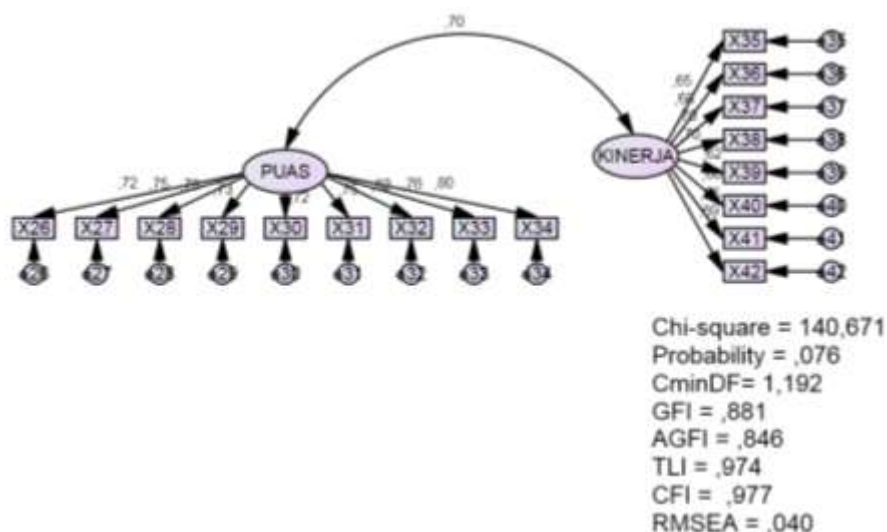
Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator yang membentuk variabel laten eksogen menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai Critical Ratio (CR) >1.96 dengan *probability* (p) lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten eksogen telah menunjukkan unidimensionalitas atau kumpulan dimensi konfirmatori faktor betul terjadi unidimensi antara indikator pembentuk suatu serangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen bertujuan menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk

masing-masing variabel laten. Pada penelitian konstruk endogen terdiri dari 2 variabel laten yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Variabel laten kepuasan kerja terdiri dari 9 observed variabel sebagai pembentuknya. Adapun variabel laten kinerja terdiri dari 8 observed variabel sebagai pembentuknya. Hasil pengolahan data ditampilkan pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2

Model Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Hasil uji model faktor konfirmatori faktor endogen dapat dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Model Faktor Konfirmatori Faktor Endogen

Indikator	Nilai	Hasil	Keterangan
Goodness-of-fit	Rekomendasi	Model	
χ^2 -Chi Square	$p \geq 0,05$	$p=0,076$	Baik

χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,076	Baik
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,192	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,040	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,881	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,846	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,974	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,977	Baik

Sumber : Analisis data, 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat 6 indikator kesesuaian model dalam kategori baik dan 2 indikator yang lain marginal. Berdasarkan hal ini maka model layak diuji pada tahap full model. Hasil regression weight faktor confirmatory konstruk endogen dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Regression Weight Faktor Konfirmatory Faktor Endogen

	Estimate	SE	c.r.	p
X35 \leftarrow KINERJA	1,000			
X36 \leftarrow KINERJA	0,839	0,133	6,299	***
X37 \leftarrow KINERJA	1,050	0,163	6,460	***
X38 \leftarrow KINERJA	0,942	0,147	6,409	***
X39 \leftarrow KINERJA	0,865	0,148	5,846	***
X40 \leftarrow KINERJA	0,990	0,162	6,127	***

	Estimate	SE	c.r.	p
X41 ← KINERJA	0,926	0,153	6,047	***
X42 ← KINERJA	0,926	0,145	6,374	***
X34 ← PUAS	1,000			
X33 ← PUAS	1,070	0,117	9,132	***
X32 ← PUAS	1,178	0,118	10,005	***
X31 ← PUAS	1,134	0,127	8,922	***
X30 ← PUAS	0,951	0,112	8,488	***
X29 ← PUAS	0,908	0,106	8,583	***
X28 ← PUAS	1,184	0,126	9,420	***
X27 ← PUAS	1,054	0,118	8,891	***
X26 ← PUAS	0,963	0,114	8,428	***

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator yang membentuk variabel laten endogen menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai Critical Ratio (CR) >1.96 dengan *probability* (p) lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten endogen telah menunjukkan unidimensionalitas atau kumpulan dimensi konfirmatori faktor betul terjadi unidimensi antara indikator pembentuk suatu serangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

F. Uji Reliabilitas dan Variance Extract

Hasil pengujian reliabilitas dan variance extract dapat dirangkumkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Perhitungan Construct Reliability dan Variance Extract

	Loading	Loading²	Error	Construct Reliability	AVE
Motivasi Berprestasi					
X1	0,757	0,573	0,427	0,918	0,583
X2	0,782	0,612	0,388		
X3	0,793	0,629	0,371		
X4	0,750	0,563	0,438		
X5	0,760	0,578	0,422		
X6	0,783	0,613	0,387		
X7	0,738	0,545	0,455		
X8	0,744	0,554	0,446		
Σ	6,107	4,665	3,335		
Motivasi Berafiliasi					
X9	0,694	0,482	0,518	0,902	0,534
X10	0,764	0,584	0,416		
X11	0,729	0,531	0,469		
X12	0,760	0,578	0,422		
X13	0,748	0,560	0,440		
X14	0,711	0,506	0,494		
X15	0,732	0,536	0,464		
X16	0,706	0,498	0,502		
Σ	5,844	4,274	3,726		

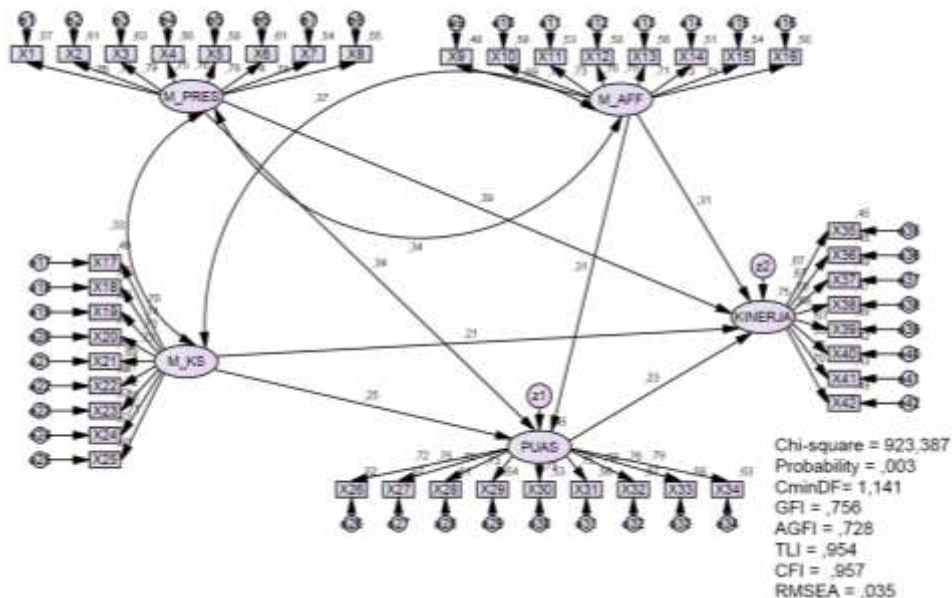
	Loading	Loading²	Error	Construct Reliability	AVE
Motivasi Kekuasaan					
X25	0,706	0,498	0,502	0,903	0,510
X24	0,722	0,521	0,479		
X23	0,722	0,521	0,479		
X22	0,707	0,500	0,500		
X21	0,694	0,482	0,518		
X20	0,728	0,530	0,470		
X19	0,704	0,496	0,504		
X18	0,741	0,549	0,451		
X17	0,699	0,489	0,511		
Σ	6,423	4,586	4,414		
Kepuasan Kerja					
X34	0,792	0,627	0,373	0,925	0,577
X33	0,763	0,582	0,418		
X32	0,816	0,666	0,334		
X31	0,747	0,558	0,442		
X30	0,726	0,527	0,473		
X29	0,734	0,539	0,461		
X28	0,782	0,612	0,388		
X27	0,752	0,566	0,434		
X26	0,719	0,517	0,483		
Σ	6,831	5,193	3,807		

	Loading	Loading²	Error	Construct Reliability	AVE
Kinerja					
X35	0,67	0,449	0,551	0,867	0,449
X36	0,667	0,445	0,555		
X37	0,702	0,493	0,507		
X38	0,689	0,475	0,525		
X39	0,625	0,391	0,609		
X40	0,649	0,421	0,579		
X41	0,655	0,429	0,571		
X42	0,698	0,487	0,513		
Σ	5,355	3,589	4,410		

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel laten mempunyai nilai reliabilitas konstruk yang lebih dari 0,70. Variabel kinerja mempunyai nilai average variance extract sebesar 0,449 atau kurang dari 0,5, namun nilai reliabilitas konstruk yang lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan semua indikator-indikator (observed) mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

G. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Setelah model dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori, maka masing- masing indikator dalam model yang *fit* tersebut dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten, sehingga *full model* SEM dapat dianalisis. Hasil pengolahannya dapat dilihat pada gambar 4.3.



Gambar 4.3

Full Model Structural Equation Modeling (SEM)

Hasil uji model full SEM dapat dideskripsikan dalam tabel 4.13 ebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Full Model Structural Equation Modeling (SEM)

Indikator Goodness-of-fit	Nilai Rekomendasi	Hasil Model	Keterangan
χ^2 -Chi Square		923,387	Tidak Baik
χ^2 -Significance Probability	$\geq 0,05$	0,003	Tidak Baik
Relatif χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,141	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,035	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,756	Marginal

AGFI	$\geq 0,90$	0,728	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,954	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,957	Baik

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 4 indikator kesesuaian model dalam kategori baik, 2 indikator kesesuaian model dalam kategori tidak baik, dan 2 indikator kesesuaian model dalam kategori marginal. Berdasarkan adanya 4 indikator kesesuaian model kategori baik, bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa model keseluruhan memenuhi kriteria model fit.

Hasil *regression weight full model Structural Equation Modeling* (SEM) dideskripsikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Regression Weight Full Model Structural Equation Modeling
(SEM)

	Estimate	SE	c.r.	P
PUAS \leftarrow M_PRES	0,308	0,085	3,624	***
PUAS \leftarrow M_KS	0,259	0,097	2,680	,007
PUAS \leftarrow M_AFF	0,281	0,087	3,230	,001
KINERJA \leftarrow M_AFF	0,267	0,076	3,510	***
KINERJA \leftarrow M_KS	0,206	0,079	2,611	,009
KINERJA \leftarrow PUAS	0,213	0,088	2,428	,015
KINERJA \leftarrow M_PRES	0,331	0,078	4,231	***
X1 \leftarrow M_PRES	1,000			

	Estimate	SE	c.r.	P
X2 ← M_PRES	0,919	0,105	8,788	***
X3 ← M_PRES	0,902	0,101	8,920	***
X4 ← M_PRES	0,989	0,118	8,372	***
X5 ← M_PRES	0,984	0,116	8,501	***
X6 ← M_PRES	1,005	0,114	8,795	***
X7 ← M_PRES	0,994	0,121	8,221	***
X8 ← M_PRES	0,996	0,120	8,300	***
X9 ← M_AFF	1,000			
X10 ← M_AFF	0,942	0,123	7,640	***
X11 ← M_AFF	0,968	0,132	7,313	***
X12 ← M_AFF	0,967	0,127	7,606	***
X13 ← M_AFF	0,944	0,126	7,498	***
X14 ← M_AFF	0,863	0,121	7,147	***
X15 ← M_AFF	0,951	0,129	7,344	***
X16 ← M_AFF	0,867	0,122	7,100	***
X25 ← M_KS	1,000			
X24 ← M_KS	0,992	0,135	7,364	***
X23 ← M_KS	1,002	0,136	7,364	***
X22 ← M_KS	1,022	0,142	7,220	***
X21 ← M_KS	0,945	0,133	7,086	***
X20 ← M_KS	0,954	0,128	7,429	***
X19 ← M_KS	1,056	0,147	7,191	***
X18 ← M_KS	0,977	0,129	7,553	***
X17 ← M_KS	0,965	0,135	7,144	***

	Estimate	SE	c.r.	P
X35 ← KINERJA	1,000			
X36 ← KINERJA	0,792	0,122	6,491	***
X37 ← KINERJA	1,011	0,149	6,787	***
X38 ← KINERJA	0,899	0,135	6,676	***
X39 ← KINERJA	0,837	0,137	6,125	***
X40 ← KINERJA	0,940	0,148	6,333	***
X41 ← KINERJA	0,902	0,141	6,383	***
X42 ← KINERJA	0,900	0,133	6,749	***
X34 ← PUAS	1,000			
X33 ← PUAS	1,074	0,119	9,059	***
X32 ← PUAS	1,180	0,119	9,875	***
X31 ← PUAS	1,134	0,129	8,815	***
X30 ← PUAS	0,963	0,113	8,512	***
X29 ← PUAS	0,921	0,107	8,628	***
X28 ← PUAS	1,190	0,127	9,355	***
X27 ← PUAS	1,065	0,120	8,898	***
X26 ← PUAS	0,971	0,115	8,407	***

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai c.r. pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,624 dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,01$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kepuasan kerja sebesar 2,680 dengan nilai p sebesar 0,007 ($< 0,01$). Sehingga dapat

dikatakan bahwa pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kepuasan kerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,230 dengan nilai p sebesar 0,001 ($< 0,01$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kepuasan kerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja sebesar 3,510 dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,01$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kinerja sebesar 2,611 dengan nilai p sebesar 0,009 ($< 0,01$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kinerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 2,428 dengan nilai p sebesar 0,015 ($< 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja signifikan. Nilai c.r. pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 4,231 dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,01$). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja signifikan.

H. Uji Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM)

Uji asumsi SEM dalam penelitian ini yang diuji meliputi uji normalitas, uji outliers dan uji multikolinieritas atau singularity.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan secara univariate dan multivariate. Pengujian univariate dilakukan dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR skewness berada diantara rentang antara $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi

0.01, maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Normalitas Data

Variabel	Skewness	c.r	Kurtosis	c.r
X26	0,130	0,579	-0,330	-0,735
X27	0,195	0,868	-0,373	-0,831
X28	-0,014	-0,062	-0,662	-1,474
X29	-0,010	-0,047	-0,256	-0,571
X30	0,403	1,796	-0,460	-1,024
X31	0,205	0,911	-0,548	-1,221
X32	0,136	0,607	-0,483	-1,076
X33	0,110	0,490	-0,448	-0,998
X34	0,152	0,677	-0,202	-0,449
X42	0,256	1,141	-0,255	-0,567
X41	-0,022	-0,100	-0,285	-0,635
X40	0,284	1,264	-0,403	-0,897
X39	0,015	0,067	-0,237	-0,527
X38	0,243	1,081	-0,360	-0,801
X37	-0,003	-0,013	-0,352	-0,784
X36	-0,422	-1,880	-0,158	-0,352
X35	0,100	0,446	-0,521	-1,160
X17	0,031	0,138	-0,333	-0,741

Variabel	Skewness	c.r	Kurtosis	c.r
X18	-0,003	-0,015	-0,252	-0,562
X19	0,154	0,685	-0,554	-1,233
X20	-0,388	-1,726	-0,065	-0,145
X21	0,149	0,665	-0,304	-0,676
X22	0,016	0,072	-0,400	-0,890
X23	0,034	0,150	-0,380	-0,846
X24	0,322	1,432	-0,480	-1,070
X25	0,211	0,940	-0,604	-1,345
X16	-0,133	-0,594	-0,353	-0,787
X15	-0,132	-0,588	-0,430	-0,958
X14	0,155	0,691	-0,454	-1,010
X13	0,182	0,811	-0,587	-1,307
X12	-0,217	-0,965	-0,336	-0,749
X11	-0,064	-0,285	-0,508	-1,132
X10	-0,039	-0,174	-0,365	-0,812
X9	-0,100	-0,444	-0,777	-1,730
X8	0,006	0,026	-0,642	-1,430
X7	0,172	0,765	-0,753	-1,676
X6	0,159	0,707	-0,471	-1,049
X5	-0,167	-0,744	-0,393	-0,874
X4	0,073	0,327	-0,602	-1,341
X3	-0,015	-0,067	-0,237	-0,527
X2	-0,026	-0,117	-0,267	-0,594
X1	0,290	1,293	-0,735	-1,637

Variabel	Skewness	c.r	Kurtosis	c.r
Multivariate			-3,764	-0,338

Sumber : Analisis data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai *skewness* mempunyai c.r yang kurang nilai z-tabel pada tingkat 0,01 (1%) sebesar $\pm 2,58$, sehingga disimpulkan secara univariat semua variabel berdistribusi normal. Nilai c.r. Kurtosis Multivariat Mardia didapatkan -0,338 dan masih kurang dari $\pm 2,58$, sehingga secara multivariat model penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Outliers

Outliers merupakan pengujian untuk melihat ada tidaknya data yang ekstrim atau berbeda dengan data penelitian yang lain. Deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Hasil pengujian outliers dapat dirangkumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Outliers

No.	No. Resp.	Mahalanobis d-square	p1	p2
1	101	61,715	0,025	0,953
2	98	55,994	0,073	0,999
3	64	55,598	0,078	0,996
.				
.				
118	106	35,838	0,737	0,010

119	11	35,818	0,738	0,006
-----	----	--------	-------	-------

Sumber : Analisis Data, 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai p terendah adalah 0,025 yaitu data responden nomor 101, selanjutnya responden nomor 98 dengan p sebesar 0,073. Adapun nilai p terendah didapatkan pada responden nomor 11 dengan p sebesar 0,738. Berdasarkan hal tersebut maka tidak ada satu observasi pun yang memiliki nilai $p < 0,01$, sehingga disimpulkan tidak ada data yang *outliers*.

3. Uji Multikolinieritas dan Singularitas

Multikolinieritas dan singularitas ditandai dengan nilai determinan matriks kovarians sampel yang benar-benar kecil atau mendekati nol. Hasil analisis determinant of sample covariance matrix didapatkan sebesar 0,000. Berdasarkan hal ini, maka disimpulkan terdapat multikolinieritas dan singularitas dalam model. Bahri dan Zamzam (2014), menyatakan bahwa apabila terdapat multikolinieritas dan singularitas, data masih dapat digunakan apabila uji asumsi SEM yang lain terpenuhi. Apabila melihat hal ini, maka data penelitian masih dapat dipergunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Nilai Residual

Sebuah model penelitian yang baik memiliki standardized residual covariance yang kecil. Angka $\pm 2,58$ merupakan batas nilai standardized residual yang diperkenankan (Ferdinand, 2006). Hasil *Standardized Residual Covariance* ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Standardized Residual Covariances

	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X42	X41
X26	.000										
X27	.010	.000									
X28	-.171	.312	.000								
X29	-.260	.018	.066	.000							
X30	.605	-.350	-.535	1.167	.000						
X31	.126	.442	-.496	-.597	-.046	.000					
X32	.086	-.437	.533	-.201	-.112	-.474	.000				
X33	.009	-.051	.036	-.416	-.398	.999	.146	.000			
X34	-.444	-.157	.056	-.108	-.462	.474	.514	-.064	.000		
X42	.556	.716	.546	.463	1.078	.977	.503	.631	.043	.000	
X41	.240	-.040	-.360	.027	.063	-.779	-.069	-.355	.680	-.474	.000
X40	.059	-.489	.171	.566	.806	-.450	.439	-.755	.551	-.267	1.127
X39	-.965	-.434	-1.557	-1.113	.065	-.979	-1.913	-1.878	-1.041	-.363	.064
X38	.923	.371	-.337	.676	1.160	-.212	.367	.274	.318	.262	.149
X37	.130	.209	-.065	.367	.336	-.065	-.814	-1.044	-.148	.194	-.986
X36	.350	.464	.207	.103	.092	.818	.401	-.429	.805	-.274	-.059
X35	-.486	.525	-.167	.867	-.210	-.921	-.673	.061	-.913	-.174	.268
X17	.486	.476	.407	.756	1.222	-1.311	-.871	-.154	-.609	.841	-.845
X18	.206	.298	-.329	-.133	.702	-1.424	-1.032	-1.044	-1.695	.212	-.373
X19	.596	1.405	.057	.063	.075	-.443	-.843	.530	-.557	.113	-.467
X20	.802	.502	.185	1.039	1.198	-.029	-.025	.255	-.840	1.186	-.381
X21	.201	.745	-.281	1.100	1.024	-.244	-.389	-.382	-.284	.934	-.367
X22	.440	.729	-.005	1.235	.810	-.632	-.729	-.256	-.678	1.180	.037
X23	1.663	1.362	.334	.712	.410	-.593	-.671	.319	-.481	.524	-.213
X24	.186	1.585	-.495	1.058	1.041	-.838	-1.316	-.928	-.910	.130	.195
X25	.650	1.495	.184	.535	.281	-.281	-.571	-.367	-.002	.590	.746
X16	-.380	.105	.311	1.026	.604	-.013	.181	-.039	-.255	-.733	.172
X15	-1.068	.018	-.179	.669	.084	.342	.123	-.579	.664	-.155	.143
X14	-.872	.278	-.272	.362	.232	.062	.877	-.168	.163	-.521	-.210
X13	.355	.268	.816	1.418	.326	-.745	.637	.068	.155	-.056	.729

	X22	X23	X24	X25	X16	X15	X14	X13	X12	X11	X10
X38											
X37											
X36											
X35											
X17											
X18											
X19											
X20											
X21											
X22	.000										
X23	.684	.000									
X24	-.045	-.451	.000								
X25	-.475	-.179	.301	.000							
X16	-.086	.141	.238	.700	.000						
X15	-1.005	-1.017	.347	-.720	-.480	.000					
X14	-1.348	-.688	-.374	-1.313	-.028	.972	.000				
X13	-.346	.732	-.190	.086	-.249	-.285	.387	.000			
X12	-1.368	-.082	-.248	-.223	-.170	.126	-.280	.480	.000		
X11	1.081	.869	.258	.740	.877	-.191	-.484	-.232	-.251	.000	
X10	-.129	.729	.735	.400	-.033	-.025	-.324	-.072	-.190	.126	.000
X9	-.327	-.051	-1.531	-.244	.321	-.229	-.332	-.284	.475	-.135	.580
X8	-.281	-1.416	-.661	.577	1.099	-.449	-.530	.869	-.531	-.146	.033
X7	.348	-.696	.051	2.007	.295	.362	-1.569	.154	-.831	-.316	.589
X6	-.507	-.755	-.798	1.257	-.571	-.188	-1.363	-.113	-.638	-.029	1.341
X5	-.443	-1.114	.706	1.152	-.513	-.395	-.198	-.480	-.817	-.732	.231
X4	.504	.080	.693	1.374	1.342	1.115	-.513	.782	.043	.251	.793
X3	.550	-.608	.368	1.352	-.340	-.273	-.087	-.184	-.969	-1.087	.583
X2	-.210	-1.641	-.684	.409	.721	1.863	.370	.878	-.338	.312	1.996
X1	-.453	-1.042	-.296	1.007	-.084	.760	-1.188	.562	-.037	.305	1.297

	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1
X12									
X11									
X10									
X9	.000								
X8	-1,049	.000							
X7	-.411	.209	.000						
X6	-.185	.013	-.141	.000					
X5	-1,448	-.368	.107	.900	.000				
X4	-.611	.286	.526	-.226	.163	.000			
X3	-.494	-.400	-.317	-.030	.375	-.290	.000		
X2	-.160	.127	-.177	-.095	-.561	-.273	.196	.000	
X1	-.921	.186	-.176	-.344	-.320	.005	.274	.415	.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *standardized residual covariance* terendah adalah sebesar -0,290 dan tertinggi sebesar 2,116. Berdasarkan hal ini tidak ada nilai *standardized residual covariance* yang melebihi $\pm 2,58$. Hasil di atas menunjukkan bahwa data dapat diterima secara signifikan karena nilai residualnya $\leq \pm 2,58$.

I. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Model*). Adapun hasilnya dapat dirangkumkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

Ha	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	p
Ha1	Motivasi Berprestasi → Kinerja	0,331	0,078	4,231	***
Ha2	Motivasi Berafiliasi → Kinerja	0,267	0,076	3,510	***
Ha3	Motivasi Kekuasaan → Kinerja	0,206	0,079	2,611	,009
Ha4	Motivasi Berprestasi → Kepuasan Kerja	0,308	0,085	3,624	***
Ha5	Motivasi Berafiliasi → Kepuasan Kerja	0,281	0,087	3,230	,001
Ha6	Motivasi Kekuasaan → Kepuasan Kerja	0,259	0,097	2,680	,007
Ha7	Kepuasa Kerja → Kinerja	0,213	0,088	2,428	,015

Sumber : Analisis data, 2016

Apabila melihat model penelitian, maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel antara (*intervening*). Berdasarkan hal ini, maka pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat merupakan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung dengan melihat *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* yang ditampilkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20
Standardized Direct Effect

	M_KS	M_AFF	M_PRES	PUAS	KINERJA
PUAS	,249	,309	,337	,000	,000
KINERJA	,212	,315	,390	,229	,000
X26	,000	,000	,000	,719	,000
X27	,000	,000	,000	,752	,000
X28	,000	,000	,000	,782	,000
X29	,000	,000	,000	,734	,000
X30	,000	,000	,000	,726	,000
X31	,000	,000	,000	,747	,000
X32	,000	,000	,000	,816	,000
X33	,000	,000	,000	,763	,000
X34	,000	,000	,000	,792	,000
X42	,000	,000	,000	,000	,698
X41	,000	,000	,000	,000	,655
X40	,000	,000	,000	,000	,649
X39	,000	,000	,000	,000	,625
X38	,000	,000	,000	,000	,689
X37	,000	,000	,000	,000	,702
X36	,000	,000	,000	,000	,667
X35	,000	,000	,000	,000	,670
X17	,699	,000	,000	,000	,000
X18	,741	,000	,000	,000	,000

	M_KS	M_AFF	M_PRES	PUAS	KINERJA
X19	,704	,000	,000	,000	,000
X20	,728	,000	,000	,000	,000
X21	,694	,000	,000	,000	,000
X22	,707	,000	,000	,000	,000
X23	,722	,000	,000	,000	,000
X24	,722	,000	,000	,000	,000
X25	,706	,000	,000	,000	,000
X16	,000	,706	,000	,000	,000
X15	,000	,732	,000	,000	,000
X14	,000	,711	,000	,000	,000
X13	,000	,748	,000	,000	,000
X12	,000	,760	,000	,000	,000
X11	,000	,729	,000	,000	,000
X10	,000	,764	,000	,000	,000
X9	,000	,694	,000	,000	,000
X8	,000	,000	,744	,000	,000
X7	,000	,000	,738	,000	,000
X6	,000	,000	,783	,000	,000
X5	,000	,000	,760	,000	,000
X4	,000	,000	,750	,000	,000
X3	,000	,000	,793	,000	,000
X2	,000	,000	,782	,000	,000
X1	,000	,000	,757	,000	,000

Tabel 4.21
Standardized Indirect Effect

	M_KS	M_AFF	M_PRES	PUAS	KINERJA
PUAS	,000	,000	,000	,000	,000
KINERJA	,057	,071	,077	,000	,000
X26	,179	,222	,243	,000	,000
X27	,187	,233	,254	,000	,000
X28	,195	,242	,264	,000	,000
X29	,183	,227	,248	,000	,000
X30	,181	,225	,245	,000	,000
X31	,186	,231	,252	,000	,000
X32	,203	,252	,275	,000	,000
X33	,190	,236	,257	,000	,000
X34	,197	,245	,267	,000	,000
X42	,188	,269	,326	,160	,000
X41	,176	,253	,306	,150	,000
X40	,175	,250	,303	,149	,000
X39	,168	,241	,292	,143	,000
X38	,185	,266	,322	,158	,000
X37	,189	,271	,328	,161	,000
X36	,180	,258	,312	,153	,000
X35	,180	,259	,313	,154	,000
X17	,000	,000	,000	,000	,000

	M_KS	M_AFF	M_PRES	PUAS	KINERJA
X18	,000	,000	,000	,000	,000
X19	,000	,000	,000	,000	,000
X20	,000	,000	,000	,000	,000
X21	,000	,000	,000	,000	,000
X22	,000	,000	,000	,000	,000
X23	,000	,000	,000	,000	,000
X24	,000	,000	,000	,000	,000
X25	,000	,000	,000	,000	,000
X16	,000	,000	,000	,000	,000
X15	,000	,000	,000	,000	,000
X14	,000	,000	,000	,000	,000
X13	,000	,000	,000	,000	,000
X12	,000	,000	,000	,000	,000
X11	,000	,000	,000	,000	,000
X10	,000	,000	,000	,000	,000
X9	,000	,000	,000	,000	,000
X8	,000	,000	,000	,000	,000
X7	,000	,000	,000	,000	,000
X6	,000	,000	,000	,000	,000
X5	,000	,000	,000	,000	,000
X4	,000	,000	,000	,000	,000
X3	,000	,000	,000	,000	,000
X2	,000	,000	,000	,000	,000

	M_KS	M_AFF	M_PRES	PUAS	KINERJA
X1	,000	,000	,000	,000	,000

Tabel 4.22

Rekapitulasi Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No.	Model	Hasil
1.	Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja	0,390
2.	Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja	0,077
3	Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja	0,315
4	Pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja	0,071
5	Pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kinerja	0,212
6	Pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja	0,057

Sumber: Analisis Data, 2016

Apabila melihat pada tabel di atas, maka pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan terhadap kinerja merupakan pengaruh yang langsung. Hal ini ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *standardized indirect effect*.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 4,231 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis pertama (H_{a1}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 3,510 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis kedua (H_{a2}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 2,611 dengan p sebesar 0,009. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 3,624 dengan p sebesar 0,000. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis keempat (H_{a4}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 3,230 dengan p sebesar 0,001. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis kelima (H_{a5}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang diuji pada penelitian ini adalah motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 2,680 dengan p sebesar 0,007. Berdasarkan nilai $p < 0,01$, maka hipotesis keenam (H_{a6}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh yang diuji pada penelitian ini adalah kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis didapatkan nilai c.r. sebesar 2,428 dengan

p sebesar 0,015. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka hipotesis ketujuh (H_{a7}) diterima, sehingga disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

J. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi berprestasi mengacu pada keinginan untuk mengambil tugas yang dapat dibertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatannya, menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, keinginan mendapatkan umpan balik atas perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.

Apabila melihat hal tersebut, maka pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai orientasi yang tinggi terhadap pencapaian tugas serta obsesi terhadap kesuksesan dan pencapaian tujuan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi yang setinggi-tingginya yang bersifat realistis tetapi menantang, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berafiliasi mengacu pada keinginan untuk bersahabat, lebih mementingkan aspek-aspek antara pribadi pekerjaannya, lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, berusaha mendapat

persetujuan dari orang lain, dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerja sama.

Pegawai dengan motivasi berafiliasi cenderung mudah untuk bergaul dan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini sangat mendukung pelaksanaan tugas termasuk tugas pegawai KPP Pratama Sleman. Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak selain dengan pegawai lain juga senantiasa berhubungan dengan wajib pajak. Hal ini membutuhkan kemampuan dalam berinteraksi sosial secara baik. Karakteristik tersebut menyebabkan pegawai dengan motivasi berafiliasi relatif lebih berhasil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kekuasaan mengacu pada keinginan untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Pegawai dengan motivasi kekuasaan, akan berupaya untuk meningkatkan pengaruhnya terhadap orang lain dengan secara kreatif mengeluarkan ide-ide inovasi dalam cara mengerjakan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai, serta visi-visi masa depan yang menantang. Pegawai akan berupaya untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara cepat, efektif, dan efisien, sehingga kinerjanya meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Adanya motivasi berprestasi membuat pegawai berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas yang menantang dengan tujuan-tujuan yang realistik.

Adanya motivasi berprestasi menyebabkan pegawai akan berupaya melakukan inovasi-inovasi dalam penyelesaian tugas secara lebih cepat, efektif dan efisien. Hal ini menimbulkan sikap dan respon yang positif terhadap apa yang dilakukan, sehingga menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Adanya motivasi berafiliasi, menyebabkan pegawai senang untuk berinteraksi dan bersahabat dengan orang-orang yang secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan pegawai relatif mampu untuk bekerja sama secara baik dengan rekan kerjanya, atau dengan wajib pajak. Interaksi yang baik dengan orang lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses kerja, menimbulkan kepuasan secara ekstrinsik terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan orang-orang tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Motivasi kekuasaan menyebabkan pegawai mempunyai keinginan untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Implikasi dari keinginannya tersebut, maka pegawai berupaya menampilkan kerja sebaik-baiknya sehingga dapat dinilai oleh pegawai lain, melakukan inovasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja. Respon yang positif dari rekan kerja terhadap dirinya, akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian Eva Kris Diana Devi (2009). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para poegawai memandang pekerjaan mereka. Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.