

DISERTASI

**PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DUKUNGAN
SOSIAL DAN KECEMASAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA,
ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PERKREDITAN DESA DI PROVINSI BALI**

Oleh:

DEWA GEDE SATRIAWAN

NPM: 127.180.0006

Promotor

(Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA.)

Co-Promotor

(Dr. Hj. Ida Aju Brahmaratih, M.M.)

**MENGETAHUI:
KETUA PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

(Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak, M.S., C.A., C.P.A.)

PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DUKUNGAN
SOSIAL DAN KECEMASAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA,
ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PERKREDITAN DESA DI PROVINSI BALI

*The Influence of Employee Competency, Individual Characteristics, Social Support
and Anxiety on Work Motivation, Work Ethos and Employee Performance In Village
Credit Institutions In Bali Province*

OLEH :
DEWA GEDE SATRIAWAN
NPM: 127.180.0006

Disertasi ini Telah Diuji dan Dinilai di Depan Tim Penguji pada Ujian Disertasi
Pada Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal 21 Juni 2022

Ketua	: Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.A.	
Sekretaris	: Dr. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., C.A.	
Promotor	: Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl.DHE., MPA	
Ko-Promotor	: Dr. Hj. Ida Aju Brahmaratih, M.M.	
Anggota	: Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak., M.S., C.A., C.P.A.	
	Prof. Dr. Tatik Suryani, M.M.	
	Prof. Dr. Agus Sukristyanto, M.S.	
	Prof. Dr. M. Arif Darmawan, S.U.	
	Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA., Ph.D	
	Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.	

Mengetahui:
Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

(Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak, M.S., C.A., C.P.A)

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEWA GEDE SATRIAWAN
NPM : 127.180.0006
Alamat : Jalan Tukad Badung XVIIIIB, Blok No. 1 Denpasar
Program : Doktor Ilmu Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa **"Disertasi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DUKUNGAN
SOSIAL DAN KECEMASAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA,
ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PERKREDITAN DESA DI PROVINSI BALI

*The Influence of Employee Competency, Individual Characteristics, Social Support
and Anxiety on Work Motivation, Work Ethos and Employee Performance In Village
Credit Institutions In Bali Province*

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "Duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Surabaya, Juni 2022

DEWA GEDE SATRIAWAN



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN
Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email : perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEWA GEDE SATRIAWAN

NIM : 127.180.0006

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Doktor Ilmu Ekonomi

Jenis Karya : Disertasi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive)** karya ilmiah saya yang berjudul

“PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DUKUNGAN SOSIAL DAN KECEMASAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI PROVINSI BALI

The Influence of Employee Competency, Individual Characteristics, Social Support and Anxiety on Work Motivation, Work Ethos and Employee Performance In Village Credit Institutions In Bali Province ”

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : Juni 2022

Yang menyatakan

DEWA GEDE SATRIAWAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke Hadapan Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunianya yang dilimpahkan kepada penulis selama menjalani proses studi. Segala yang tersusun ini merupakan karunia indah-Nya dan untuk kemuliaan nama-Nya.

Disadari sepenuhnya selama menyelesaikan karya ilmiah ini merupakan perjuangan, hasil kerja keras dan melelahkan serta melibatkan bantuan, dukungan, arahan, bimbingan serta do'a restu dari berbagai pihak. Melalui kesempatan dan ruang yang terbatas ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada pribadi-pribadi hebat yang secara luar biasa berperan besar, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu. Prof. Dr. Ida Aju Brahmasari, Dipl, DHE, MPA, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku Promotor, yang dengan sabar, teliti serta memberikan motivasi yang tiada henti serta cermat memberikan kritik dan saran perbaikan Disertasi ini.
2. Ibu. Dr. Ida Aju Brahma Ratih, MM selaku Co-promotor, yang dengan sabar, teliti serta memberikan motivasi yang tiada henti serta cermat memberikan kritik dan saran perbaikan Disertasi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang dengan sabar, teliti serta memberikan motivasi yang tiada henti serta cermat memberikan kritik dan saran perbaikan Disertasi ini.
4. Bapak Dr. Slamet Riyadi, MSi, Ak, CA, selaku penguji dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah menyediakan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau, dengan ketulusan hati memberi motivasi, arahan, bimbingan, kritik dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Tri Ratnawati, Ak, MS, CA, CPA, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, selaku penguji dan selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati dengan keibuanya memberikan motivasi, serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sejak proses perkuliahan, penelitian hingga penyelesaian penyusunan disertasi ini.
6. Ibu Prof. Dr. Tatik Suryani, M.M, selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
7. Bapak. Dr. Ryadi Nugroho, MM, selaku tim penguji yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.

8. Ibu Hj. Siti Mujanah, MBA, yang telah banyak memberikan saran, perbaikan sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini.
9. Segenap bapak ibu dosen Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan perkuliahan sebagai dasar teori yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi.
10. Seluruh staf administrasi Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang dengan tulus hati dan sabar telah membantu memberikan info-info perkuliahan dalam kelancaran studi selama ini.
11. Kedua orang tua penulis, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan dorongan untuk selalu belajar dan dapat mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh sehingga bermanfaat bagi masyarakat, bangsa dan negara.
12. Istri dan anak-anakku tercinta yang selalu mendoakan serta memberikan semangat, dorongan dan memberikan inspirasi bagi penulis untuk menyelesaikan disertasi ini.

Kepada Semua pihak yang terlibat secara penuh dalam proses penyelesaian disertasi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga segala budi baik yang telah bapak, ibu berikan mendapat imbalan berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Surabaya, Juni 2022

DEWA GEDE SATRIAWAN

ABSTRACT

This study aimed to prove and analyze the influence of employee competency, individual characteristics, social support and anxiety on work motivation, work ethos and employee performance in village credit institutions in Bali province. The number of population was 8,221, employees of village credit institutions (LPD) in Bali Province. The number of samples was 450 respondents. Data were collected using questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling with the aid of Amos statistical program version 24.

The results proved that: 1). Competence has a negative and insignificant effect on work motivation of LPD employees in Bali Province. 2). Competence has a positive and significant effect on the work ethic of employees. 3). Competence has a positive and significant effect on employee performance. 4). Individual characteristics have a positive and significant effect on employee work motivation. 5). Individual characteristics have a negative and insignificant effect on the work ethic of employees. 6). Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. 7). Social support has a negative and insignificant effect on employee work motivation. 8). Social support has a positive and significant effect on work ethic. 9). Social support has a positive and significant effect on employee performance. 10). Employee anxiety has a positive and significant effect on employee work motivation. 11). Employee anxiety has a positive and significant effect on employee work ethic. 12). Employee anxiety has a positive and significant effect on employee performance. 13). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 14). Work ethic has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Individual Characteristics, Social Support, Employee Anxiety, Work Motivation, Work Ethic, Employee Performance

RINGKASAN

Selama pandemi Covid-19, banyak karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang merasa cemas karena takut tertular penyakit berbahaya tersebut. Untuk mengatasi rasa cemas ini, para karyawan LPD membutuhkan dukungan dari keluarga dan teman-temannya. Adanya dukungan tersebut akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan lega sehingga dapat menurunkan kecemasan. Xiao *et al.* (2020), mendefinisikan dukungan sosial sebagai salah satu fungsi pertalian sosial yang menggambarkan tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal yang akan melindungi individu dari konsekuensi cemas bahkan stres. Nahum-Shani *et al.* (2015) dan Stapleton *et al.* (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat menurunkan kecemasan karyawan sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan kembali. Selain itu menurut Chou (2015); Iswanto dan Agustin (2016) dukungan sosial yang diberikan oleh orang terdekat (*significant others*) berupa perhatian, emosi, bantuan instrumental, pemberian informasi dan penilaian diri terhadap individu dalam menghadapi bahaya Covid-19 dapat mengubah persepsi kecemasan dan ketakutan serta kekhawatiran individu tersebut dalam bekerja pada saat pandemi Covid-19.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali?. 2). Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 3). Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 4). Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 5). Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 6). Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 7). Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 8). Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 9). Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 10). Apakah kecemasan menghadapi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 11). Apakah kecemasan menghadapi Covid-19 berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 12). Apakah kecemasan menghadapi Covid-19

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 13). Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?. 14). Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD di provinsi Bali?.

Populasi penelitian berjumlah 8.221, karyawan LPD di Provinsi Bali. Jumlah sampel sebesar 450 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan structural equation modeling (SEM) dengan bantuan program Amos versi 24.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1). Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali. 2). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. 3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 5). Karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan. 6). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 7). Dukungan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 8). Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. 9). Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 10). Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 11). Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. 12). Kecemasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 13). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 14). Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini membawa implikasi secara teoritis bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan, dan kinerja karyawan, dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan LPD di provinsi Bali, dalam hal Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Konsep diri (*self concept*). Karakteristik individu berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan, dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan pada LPD di Bali dalam hal dukungan organisasi (*organizational support*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan dukungan rekan kerja (*co-worker support*).

Dukungan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan etos kerja karyawan, dan kinerja karyawan, dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada LPD di provinsi Bali dalam hal dukungan organisasi (*organizational support*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan dukungan rekan kerja (*co-worker support*). Kecemasan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap

peningkatan motivasi kerja karyawan, etos kerja karyawan, dan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali dalam hal kecemasan neurosis, kecemasan moral, dan kecemasan realistik. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali dalam hal kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Etos kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan LPD di provinsi Bali dalam hal menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, dan penyesuaian diri.

Kompetensi karyawan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan pada LPD di provinsi Bali, maka disarankan agar perusahaan selalu meningkatkan kompetensi karyawan dengan menegaskan bahwa karyawan seharusnya memiliki informasi yang baik terhadap area tugas-tugasnya, mempunyai data-data yang cukup tentang pekerjaannya. Juga memungkinkan karyawan untuk mengerjakan serangkaian tugas mental tertentu sesuai dengan tugasnya, dan memiliki sikap dan citra diri yang baik. Perusahaan juga sebaiknya tetap memberikan dukungan sosial, dan mengatasi kecemasan karyawan terhadap pandemic Covid-19 sehingga akan dapat mendorong naiknya kinerja karyawan, yang selanjutnya akan menaikkan kinerja organisasi.

Saran untuk peneliti lain perlu kiranya dilakukan penambahan ruang lingkup penelitian, dengan mempertimbangkan seluruh wilayah Propinsi di Indonesia, sehingga didapat gambaran yang lebih jelas tentang kinerja LPD-LPD di Indonesia. Juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh lagi tentang pengaruh kompetensi, karakteristik individu, dukungan sosial dan kecemasan karyawan terhadap motivasi kerja, etos kerja dan kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa di provinsi Bali dengan menambahkan variabel, dan indikator lain yang belum tercakup dalam penelitian ini. Karena masih banyak variabel, dan indikator lain yang dapat digunakan dan memengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	15
2.1.1.1 Fungsi MSDM	16
2.1.1.2 Tantangan MSDM dimasa Depan.....	24
2.1.2 Kompetensi	24
2.1.3 Karakteristik Individu	26
2.1.4 Dukungan Sosial	30
2.1.4.1 Pengertian Dukungan Sosial	30
2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial	33
2.1.4.3 Aspek-Aspek Dukungan Sosial	35
2.1.4.4 Sumber Dukungan Sosial di Tempat Kerja	35
2.1.4.5 Pengukuran Dukungan Sosial di Tempat Kerja	36
2.1.5 Kecemasan Karyawan.....	37

2.1.5.1 Pengertian Kecemasan	37
2.1.5.2 Faktor yang Memengaruhi Kecemasan	40
2.1.5.3 Indikator Mengukur Kecemasan	43
2.1.5.4 Ciri ciri Kecemasan.....	45
2.1.5.5 Jenis Kecemasan	46
2.1.6 Motivasi Kerja	48
2.1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja	48
2.1.6.2 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	49
2.1.6.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi	53
2.1.6.4 Indikator Motivasi Kerja	57
2.1.6.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	58
2.1.6.6 Bentuk dan Metode Motivasi Kerja	59
2.1.7 Etos Kerja	60
2.1.7.1 Pengertian Motivasi Kerja	60
2.1.7.2 Aspek-Aspek Etos Kerja.....	62
2.1.7.3 Faktor-Faktor yang Mepengaruhi Etos Kerja	64
2.1.7.4 Indikator Etos Kerja	66
2.1.8 Kinerja Karyawan.....	69
2.1.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan	69
2.1.8.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	71
2.1.8.3 Indikator Kinerja Karyawan	73
2.1.8.4 Penilaian Kinerja Karyawan	77
2.2 Penelitian Terdahulu	81

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Proses Berpikir	107
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian	108
3.3 Hipotesis Penelitian.....	109

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian	115
4.2 Populasi dan Sampel Penelitian	116
4.2.1 Populasi Penelitian.....	116
4.2.2 Sampel Penelitian	117
4.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	118
4.4 Instrumen Penelitian.....	120
4.5 Teknik pengukuran Data	120
4.6 Teknik Pengumpulan Data	121
4.7 Teknik Analisis Data.....	121
4.7.1 Analisis Deskriptif	121
4.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	122

4.7.3 Pengujian Hipotesis	122
BAB V	
HASIL PENELITIAN	
5.1 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali.....	127
5.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	128
5.3 Analisis Hasil Penelitian.....	130
5.3.1 Hasil Uji Validitas	130
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	132
5.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian	133
5.3.3.1 Kompetensi Karyawan	134
5.3.3.2 Karakteristik Individu	135
5.3.3.3 Dukungan Sosial	135
5.3.3.4 Kecemasan Karyawan	136
5.3.3.5 Motivasi Kerja	136
5.3.3.6 Etos Kerja	137
5.3.3.7 Kinerja Karyawan	138
5.4 Evaluasi Hasil Validitas Data	138
5.4.1 Evaluasi Normalitas	138
5.4.2 Uji Model	140
5.4.3 Analisis Model Pengukuran	145
5.5 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	153
5.5.1 Evaluasi Reliabilitas Konstruk	155
5.5.2 Pengaruh antar Variabel dan Pengujian Hipotesis	156
BAB VI	
PEMBAHASAN	
6.1 Pembahasan	165
6.1.1 Kompetensi Berpengaruh Negatif namun Tidak Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali.....	166
6.1.2 Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan LPD di provinsi Bali	168
6.1.3 Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali	169
6.1.4 Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada LPD di provinsi Bali.....	170
6.1.5 Karakteristik Individu Berpengaruh Negatif namun Tidak Signifikan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada LPD di provinsi Bali	172
6.1.6 Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali	173
6.1.7 Dukungan Sosial Berpengaruh Negatif namun Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan LPD di provinsi Bali	174

6.1.8 Dukungan Sosial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja Karyawan LPD di provinsi Bali	176
6.1.9 Dukungan Sosial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Bali	177
6.1.10 Kecemasan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan LPD di provinsi Bali	179
6.1.11 Kecemasan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja Karyawan LPD di provinsi Bali.....	180
6.1.12 Kecemasan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali	182
6.1.13 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali.....	183
6.1.14 Etos Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan LPD di provinsi Bali.....	185
6.2 Implikasi Teoritis dan Praktis Penelitian.....	186
6.2.1 Implikasi Teoritis.....	186
6.2.2 Implikasi Praktis.....	187
6.2.3 Kontribusi bagi Teori Ilmu Ekonomi.....	188

BAB VII

PENUTUP

7.1 Simpulan.....	189
7.2 Saran.....	192
7.2.1 Kepada Pihak Perusahaan	192
7.2.2 Kepada Peneliti Lain	192

DAFTAR PUSTAKA	195
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 <i>Research Gap-1</i> Pengaruh Kompetensi terhadap Etos Kerja	5
1.2 <i>Research Gap-2</i> Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja	6
1.3 <i>Research Gap-3</i> Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja	6
1.4 <i>Research Gap-4</i> Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	8
1.5 <i>Research Gap-5</i> Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja	10
4.1 Perhitungan Pengambilan Sampel Lembaga Perkreditan Desa (LPD).....	116
4.2 Indeks kesesuaian dalam SEM (<i>Goodness of Fit Index</i>)	118
5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	128
5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	129
5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja.....	129
5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Studi.....	120
5.5 Hasil Uji Validitas Korelasi <i>Pearson</i>	130
5.6 Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha (α)</i>	133
5.7 Deskripsi Variabel Kompetensi Karyawan	134
5.8 Deskripsi Variabel Karakteristik Individu	135
5.9 Deskripsi Variabel Dukungan sosial	135
5.10 Deskripsi Variabel Kecemasan karyawan	136
5.11 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	136
5.12 Deskripsi Variabel Etos kerja	137
5.13 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	138
5.14 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i> 405 Responden	139
5.15 Hasil Mahalanobis d-Squared 405 Responden	141
5.16 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i> 313 Responden	144
5.17 <i>Loading Factor</i> Variabel Kompetensi Karyawan	146
5.18 <i>Loading Factor</i> Variabel Karakteristik Individu	147
5.19 <i>Loading Factor</i> Variabel Dukungan Sosial	148
5.20 <i>Loading Factor</i> Variabel Kecemasan Karyawan.....	149
5.21 <i>Loading Factor</i> Variabel Motivasi Kerja	151
5.22 <i>Loading Factor</i> Variabel Etos Kerja	152
5.23 <i>Loading Factor</i> Variabel Kinerja Karyawan	153
5.24 Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan Cut off Value Structural Model	154
5.25 <i>Construct Reliability</i> Variabel Eksogen	155
5.26 <i>Construct Reliability</i> Variabel Endogen.....	156

5.27	Pengaruh antar Variabel dan Pengujian Hipotesis	156
5.28	Uji Kausalitas Regresion Weight	160

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Perkembangan Covid-19 dari tanggal 31 Maret sampai dengan 31 Desember 2020	2
2.1 Beberapa Aspek Etos Kerja	62
3.1 Kerangka Proses Berpikir Penelitian.....	107
3.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	108
4.1 Rancangan Penelitian	116
5.1 Struktur Model Kinerja Karyawan Berdasarkan 405 Responden	140
5.2 Hasil CFA pada Variabel Kompetensi	146
5.3 Hasil CFA pada Variabel Karakteristik Individu.....	147
5.4 Hasil CFA pada Variabel Dukungan Sosial	148
5.5 Hasil CFA pada Variabel Kecemasan Karyawan	149
5.6 Hasil CFA pada Variabel Motivasi Kerja.....	150
5.7 Hasil CFA pada Variabel Etos Kerja	151
5.8 Hasil CFA pada Variabel Kinerja Karyawan	152
5.9 Struktur Model Kinerja Karyawan.....	154
5.10 Hasil SEM Penelitian	165

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	213
2. Kuesioner.....	223
3. Validitas dan Relyabilitas.....	227
4. Descriptive Variables	237
5. Hasil Kuesioner, Data responden dan Hasil SEM	239