

BAB V

HASIL DAN ANALISA HASIL PENELITIAN

5.1 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali

LPD berfungsi sebagai salah satu wadah kekayaan desa yang berupa uang atau surat-surat, menjalankan fungsinya dalam bentuk usaha-usaha ke arah peningkatan taraf hidup krama desa dan dalam kegiatan usahanya banyak menunjang pembangunan desa. Peran LPD disini sangat penting dalam upaya mewujudkan pembangunan desa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mewujudkan kehidupan masyarakat yang mandiri serta mewujudkan pertumbuhan usaha mikro dalam wilayah pedesaan. LPD sebagai lembaga keuangan yang melakukan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana masyarakat beroperasi pada suatu wilayah administrasi desa adat dengan dasar kekeluargaan antarwarga desa (Harefa, 2016; Agustini, 2019, Wiguna *et al.* 2020).

Sejak awal didirikannya LPD di provinsi Bali, telah memiliki beberapa tujuan mulia antara lain. Pertama, untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal efektif. Kedua, membrantas sistem ijon, gadai gelap dan lain-lain yang bisa disamakan dengan itu di daerah pedesaan, yang pada saat itu masih banyak ada di daerah Bali. Ketiga, menciptakan pemerataan dan kesempatan kerja bagi warga pedesaan, baik yang bisa ditampung secara langsung di LPD, maupun yang bisa ditampung oleh usaha-usaha produktif masyarakat yang dibiayai oleh LPD. Keempat, menciptakan daya beli dan melancarkan lalu lintas pembayaran dan pertukaran di desa (Anggereni, 2018; Diarini dan Budiarta, 2018; Sunariani dan Deniartha, 2016).

Sebagaimana terurai dalam tujuannya, dari sejak awal berdirinya LPD diharapkan mampu mendorong pembangunan ekonomi masyarakat di daerah Bali melalui tabungan yang terarah serta penyaluran modal yang efektif. LPD juga diharapkan membrantas sistem ijon, gadai gelap dan lain-lain yang bisa disamakan dengan itu di daerah pedesaan. Di samping itu, LPD juga mengemban tugas menciptakan pemerataan dan kesempatan kerja bagi warga pedesaan, baik yang bisa ditampung secara langsung di LPD, maupun yang bisa ditampung oleh usaha-usaha produktif masyarakat yang dibiayai oleh LPD. Menciptakan daya beli dan melancarkan lalu lintas pembayaran dan pertukaran di desa, juga menjadi tugas pokok LPD (Sadiarta, 2017; Suwendra dan Wirawan, 2015).

Selama pandemi Covid-19, banyak karyawan 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

tentram 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.

5.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden sebanyak 313 (sebanyak 405 kuesioner disebar, dan yang dapat diproses sebesar 313), maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari penelitian, sebagai berikut:

1. Berdasarkan Usia

Karyawan LPD di provinsi Bali yang menjadi responden penelitian ini berusia mulai 17 hingga 60 tahun. Secara garis besar terlihat bahwa mayoritas responden adalah mereka yang ada pada kelompok umur 26 – 35 tahun, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden penelitian kelompok usia produktif.

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Interval (Tahun)	Frekuensi	Percent (%)
17 – 25	82	25.9
26 – 35	138	43.7
36 – 45	82	25.9
46 – 60	14	4.4
Total	313	100

Sumber: Distribusi Frekuensi Resp. (Lampiran 4)

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan LPD di provinsi Bali yang menjadi responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Secara garis besar terlihat bahwa mayoritas responden adalah pria. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang

menjadi responden penelitian ini pria lebih dominan dibandingkan jenis kelamin wanita.

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percent (%)
Pria	166	53
Wanita	147	47
Total	313	100

Sumber: Distribusi Frekuensi Resp. (Lampiran 4)

3. Berdasarkan Masa Kerja

Karyawan LPD di provinsi Bali yang menjadi responden penelitian ini berdasarkan masa kerja. Secara garis besar terlihat bahwa mayoritas responden adalah mereka yang masa kerja 2 hingga 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden penelitian ini yang diambil sebagai sampel adalah kelompok responden karyawan yang benar-benar telah mengetahui kondisi organisasi.

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Percent (%)
< 1	11	3.5
1 – 2	102	32.6
> 2-3	116	37.1
> 3-4	83	26.5
> 5	1	0.3
Total	313	100.0

Sumber: Distribusi Frekuensi Resp.(Lampiran 4)

5. Berdasarkan Jenjang Studi

Karyawan LPD di provinsi Bali yang menjadi responden penelitian ini berdasarkan jenjang studi, secara garis besar terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah mereka yang memiliki ijazah Sarjana yaitu sebanyak 55.0 %.

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Studi

Ijazah Terakhir	Frekuensi	Percent
Valid	SMA	6
	Diploma	133
	Sarjana	172
		1.9
		42.5
		55.0

	Pascasarjana	2	0.6
Total		313	100.0

Sumber: Distribusi Frekuensi Responden (Lampiran 4)

5.3 Analisis Hasil Penelitian

Pengujian data hasil kuesioner formal perlu dilakukan karena sering kali data tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Dari pengujian data ini diharapkan dapat meningkatkan mutu data yang hendak diolah dan dianalisis. Tahap awal adalah melakukan pengecekan apakah data yang diinginkan sudah terisi semua atau ada beberapa yang kosong (tidak terisi). Pada penelitian ini tidak diharapkan terjadinya kekosongan data sehingga jika terdapat maka, data responden tersebut tidak bisa digunakan, dan apa bila hal ini terjadi maka dilakukan pengambilan data ulang kelapangan agar jumlah data yang diharapkan untuk diolah tetap.

Oleh karena itu data-data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini digunakan 30 responden.

5.3.1 Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa tepat sebuah instrumen mengukur sebuah konsep tertentu yang harus diukur. Dengan kata lain, validitas mempersoalkan apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu atribut, betul-betul mengukur atribut yang dimaksud, sehingga dapat diketahui instrumen itu berguna atau tidak.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Korelasi Pearson

Indikator	Korelasi Pearson	Sig.	Sig α (stardar)	Keterangan
Kecemasan Karyawan				
X1.1 – x1	0.896**	0.000	< 0.05	Valid
X1.1 – x2	0.790**	0.000	< 0.05	Valid
X1.2 – x3	0.866**	0.000	< 0.05	Valid
X1.2 – x4	0.911**	0.000	< 0.05	Valid
X1.3 – x5	0.739**	0.000	<0.05	Valid
X1.3 – x6	0.895**	0.000	< 0.05	Valid
Karakteristik Individu				
X2.1 – x7	0.895**			
X2.1 – x8	0.805**	0.000	< 0.05	Valid
X2.2 – x9	0.893**	0.000	< 0.05	Valid

X2.2 – x10	0.927**	0.000	< 0.05	Valid
X2.3 – x11	0.794**	0.000	< 0.05	Valid
X2.3 – x12	0.901**	0.000	<0.05	Valid
Dukungan sosial				
X3.1 – x13	0.884**	0.000	< 0.05	Valid
X3.1 – x14	0.932**	0.000	< 0.05	Valid
X3.2 – x15	0.895**	0.000	< 0.05	Valid
X3.2 – x16	0.931**	0.000	< 0.05	Valid
X3.3 – x17	0.743**	0.000	<0.05	Valid
X3.3 – x18	0.841**	0.000	<0.05	Valid
Kecemasan karyawan				
X4.1 – x19	0.791**	0.000	< 0.05	Valid
X4.1 – x20	0.622**	0.000	< 0.05	Valid
X4.2 – x21	0.747**	0.000	< 0.05	Valid
X4.2 – x22	0.899**	0.000	< 0.05	Valid
X4.3 – x23	0.766**	0.000	<0.05	Valid
X4.3 – x24	0.666**	0.000	< 0.05	Valid
Motivasi Kerja				
Z1.1 – x25	0.773**	0.000	< 0.05	Valid
Z1.1 – x26	0.627**	0.000	< 0.05	Valid
Z1.2 – x27	0.814**	0.000	< 0.05	Valid
Z1.2 – x28	0.609**	0.000	< 0.05	Valid
Z1.3 – x29	0.734**	0.000	<0.05	Valid
Z1.3 – x30	0.607**	0.000	< 0.05	Valid
Etos kerja				
Z2.1 – x31	0.602**	0.000	< 0.05	Valid
Z2.1 – x32	0.881**	0.000	< 0.05	Valid
Z2.2 – x33	0.635**	0.000	< 0.05	Valid
Z2.2 – x34	0.741**	0.000	<0.05	Valid
Z2.3 – x35	0.672**	0.000	<0.05	Valid
Z2.3 – x36	0.802**	0.000	<0.05	Valid
Z2.4 – x37	0.648**	0.000	<0.05	Valid
Z2.4 – x38	0.642**	0.000	<0.05	Valid
Kinerja Karyawan				
Y1 – x39	0.659**	0.000	< 0.05	Valid
Y1 – x40	0.729**	0.000	< 0.05	Valid
Y2 – x41	0.831**	0.000	< 0.05	Valid
Y2 – x42	0.799**	0.000	< 0.05	Valid

Y3 – x43	0.742**	0.000	<0.05	Valid
Y3 – x44	0.886**	0.000	< 0.05	Valid
Y4 – x45	0.789**	0.000	<0.05	Valid
Y4 – x46	0.732**	0.000	< 0.05	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Lampiran: Hasil Uji Validitas (Lampiran 3)

Validitas berarti juga sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Effendi, 2006). Cara mengukur validitas dapat menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *product moment Pearson*. Jika hasil korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi < 0,05), maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk.

Hasil pengujian validitas menunjukkan signifikan (Tabel 5.5) untuk seluruh indikator atau item pertanyaan, yang berarti indikator-indikator atau item-item pertanyaan untuk masing-masing variabel yang terdapat dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Dari hasil korelasi *product moment Pearson*, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5 % (** < 0.05), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid dan dapat diolah lebih lanjut.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen menunjukkan kestabilan dan kekonsistenan di dalam mengukur konsep. Hal ini berarti: pertama bila mengukur sesuatu objek berkali-kali dengan instrumen yang sama, seharusnya diperoleh hasil yang sama; kedua, reliabilitas juga berarti skor responden yang diperoleh benar-benar merupakan skor yang sebenarnya dari responden di dalam hal karakteristik atau *traits* yang diukur; ketiga, reliabilitas juga diartikan sebagai seberapa banyak kesalahan pengukuran dalam instrumen pengukuran. Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum (Ferdinand, 2016:60). Pendekatan yang dianjurkan dalam menilai sebuah model pengukuran (*measurement model*) adalah menilai besaran *composite reliability* serta *variance extracted* dari masing-masing konstruk. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah ≥ 0.70 untuk *composite reliability*. Ukuran reliabilitas yang kedua adalah *variance extracted*, yang menunjukkan jumlah varians dari indikator-indikator yang dikembangkan. Nilai *variance extracted* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator itu telah mewakili secara baik konstruk

laten yang dikembangkan (Ferdinand, 2016: 61). Nilai yang direkomendasikan pada tingkat paling sedikit 0.50.

Pengukuran reliabilitas dapat juga menggunakan koefisien cronbach alpha (α) yang menunjukkan seberapa bagus item pertanyaan berhubungan positif dengan item pertanyaan yang lain. Jika koefisien cronbach alpha sebesar 0,6 atau lebih, maka data-data penelitian dianggap cukup baik atau *reliable* untuk digunakan sebagai input dari analisis data (Hair *et al.*, 2014; Maholtra, 2015: 55). Hair *et al.*, (2014) juga menyatakan bahwa *corrected item total correlation* minimal sebesar 0,3 supaya item pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Standart	Simpulan
Kompetensi	0.782	0.60	Reliabel
Karakteristik Individu	0.782	0.60	Reliabel
Dukungan sosial	0.654	0.60	Reliabel
Kecemasan karyawan	0.814	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.732	0.60	Reliabel
Etos kerja	0.602	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.823	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil uji reliabilitas (Lampiran 3)

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α), dan hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.6.

Hasil uji reliabilitas dengan uji *cronbach alpha* (α) pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah *reliable*, karena seluruh nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari yang distandartkan (0,6), sehingga masing-masing item pertanyaan pada instrumen pengukuran dapat digunakan. Nilai dari *corrected item total correlation* dari seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3. (Lampiran 4)

5.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagai mana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan untuk variabel penelitian.

Kecenderungan dan variasi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, di mana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan katagori jawaban dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Mengingat masing alternatif jawaban untuk masing-masing variabel adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap-tiap variabel juga berbeda, maka dapatlah dihitung interval dengan menggunakan rumus di atas sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian distribusi frekuensi dapat dikelompokkan (dikategorikan) sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat rendah/sangat tidak sesuai

1,81 – 2,60 = Rendah/tidak sesuai

2,61 – 3,40 = Sedang/moderat

3,41 – 4,20 = Tinggi/sesuai

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi/sangat sesuai

5.3.3.1 Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan adalah karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut. Variabel kompetensi karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), dan Konsep diri (*self concept*).

Tabel 5.7

Skor Rata-rata Kompetensi Karyawan

No	Indikator Kompetensi Karyawan	Rerata	Keterangan
1	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	4,081	Tinggi
2	Keterampilan (<i>skill</i>)	3,851	Tinggi
3	Konsep diri (<i>self concept</i>)	3,923	Tinggi
Rerata Kompetensi Karyawan		3,951	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata kompetensi karyawan sebesar 3,951. Nilai 3,951 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang

menjadi responden penelitian ini menilai bahwa rata-rata kompetensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali tinggi, tapi belum pada posisi sangat tinggi, oleh karena itu, kompetensi karyawan ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.3.3.2. Karakteristik Individu

Karakteristik Individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Variabel karakteristik individu ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: Keahlian, Pendidikan, dan Pengalaman kerja.

Tabel 5.8
Skor Rata-rata Karakteristik Individu

No	Indikator Karakteristik Individu	Rerata	Keterangan
1	Keahlian	3,828	Sesuai
2	Pendidikan	4,029	Sesuai
3	Pengalaman kerja	3,899	Sesuai
Rerata Karakteristik Individu		3,918	Sesuai

Sumber: Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata Karakteristik Individu sebesar 3,918. Nilai 3,918 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa rata-rata karakteristik individu pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali sesuai, tapi belum pada posisi sangat sesuai, oleh karena itu, karakteristik individu ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.3.3.3 Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah sumber-sumber inspiratif dalam pemberian dukungan serta mampu memberikan rasa nyaman, ketenangan maupun suatu perubahan pada diri seseorang. Variabel dukungan sosial ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: dukungan organisasi (*organizational support*), dukungan atasan (*supervisor support*), dan dukungan rekan kerja (*co-worker support*).

Tabel 5.9
Skor Rata-rata Dukungan sosial

No	Indikator Dukungan sosial	Rerata	Keterangan
1	dukungan organisasi (<i>organizational support</i>)	3,724	Tinggi
2	dukungan atasan (<i>supervisor support</i>)	3,807	Tinggi
3	dukungan rekan kerja (<i>co-worker support</i>)	3,653	Tinggi
Rerata Dukungan sosial		3,728	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata dukungan sosial sebesar 3,728. Nilai 3,728 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa rata-rata dukungan sosial pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali tinggi, tapi belum pada posisi sangat tinggi. Oleh karena itu, dukungan sosial ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.3.3.4 Kecemasan karyawan

Kecemasan karyawan menghadapi Covid-19, adalah rasa takut atau khawatir pada situasi covid-19 yang sangat mengancam yang dapat menyebabkan kegelisahan karena adanya ketidakpastian di masa mendatang serta ketakutan bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Variabel Kecemasan karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: kecemasan neurosis, kecemasan moral, dan kecemasan realistik.

Tabel 5.10
Skor Rata-rata Kecemasan karyawan

No	Indikator Kecemasan karyawan	Rerata	Keterangan
1	kecemasan neurosis	3,698	Tinggi
2	kecemasan moral	3,701	Tinggi
3	kecemasan realistik.	3,723	Tinggi
Rerata Kecemasan karyawan		3,707	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata kecemasan karyawan sebesar 3,707. Nilai 3,707 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini bahwa rata-rata kecemasan karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali tinggi, tapi belum pada posisi sangat tinggi. Oleh karena itu, nilai variabel kecemasan karyawan ini masih berpotensi untuk diturunkan

5.3.3.5 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Tabel 5.11
Skor Rata-rata Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Rerata	Keterangan
1	Kebutuhan akan Prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	3,734	Tinggi
2	Kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	3,790	Tinggi
3	Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>Need for Power</i>).	3,730	Tinggi
Rerata Motivasi Kerja		3,751	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), dan Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata motivasi kerja sebesar 3,751. Nilai 3,751 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa rata-rata motivasi kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali tinggi, walaupun kondisi ini belum pada posisi sangat tinggi. Oleh karena itu, motivasi kerja ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.3.3.6 Etos kerja

Etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Variabel Etos kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu: Menghargai waktu, Tangguh dan pantang menyerah, Keinginan untuk mandiri, dan Penyesuaian diri.

Tabel 5.12
Skor Rata-rata Etos kerja

No	Indikator Etos kerja	Rerata	Keterangan
1	Menghargai waktu	3,699	Tinggi
2	Tangguh dan pantang menyerah	3,840	Tinggi
3	Keinginan untuk mandiri	3,859	Tinggi
4	Penyesuaian diri	3,773	Tinggi
Rerata Etos kerja		3,792	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata etos kerja sebesar 3,792. Nilai 3,792 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa rata-rata etos kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di provinsi Bali tinggi, walaupun kondisi ini belum pada posisi sangat tinggi, oleh karena itu, etos kerja ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.3.3.7 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Variabel kinerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu: Kualitas hasil kerja (*quality*), Kuantitas hasil kerja (*quantity*), Ketepatan waktu (*time lines*), dan Efektivitas biaya (*cost effectiveness*).

Tabel 5.13
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Rerata	Keterangan
1	Kualitas hasil kerja (<i>Quality</i>)	3,903	Tinggi
2	Kuantitas hasil kerja (<i>quantity</i>)	3,781	Tinggi
3	Ketepatan waktu (<i>time lines</i>)	3,941	Tinggi
4	Efektivitas biaya (<i>cost effectiveness</i>)	4,040	Tinggi
Rerata Kinerja Karyawan		3,916	Tinggi

Sumber : Hasil pengujian deskriptif data diolah (Lampiran 4)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rerata kinerja karyawan sebesar 3,916. Nilai 3,916 menjelaskan bahwa karyawan LPD yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Bali tinggi, walaupun kondisi ini belum pada posisi sangat tinggi, oleh karena itu, kinerja karyawan ini masih berpotensi untuk ditingkatkan.

5.4. Evaluasi Hasil Validasi Data

5.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran 405 data hasil kuesioner memenuhi asumsi normalitas. Bila data dinyatakan normal, maka data tersebut dapat diolah lebih lanjut dengan SEM. Karena data sampel besar ($n \geq 100$) dengan menggunakan permasalahan SEM, pada metode estimasi dalam SEM tidak sensitif terhadap ketidaknormalan data (Solimun, 2002).

Uji normalitas sebaran dilakukan dengan *kurtosis value* dari data yang digunakan yang biasanya disajikan dalam statistik deskriptif. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut *Z-value*. Bila nilai *Z-value* lebih besar dari nilai

kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data adalah tidak normal. Nilai kritis dapat ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi 0,01 (1%) yaitu sebesar $\pm 2,58$.

Tabel 5.14

Hasil Uji *Multivariate Normality* 405 Responden

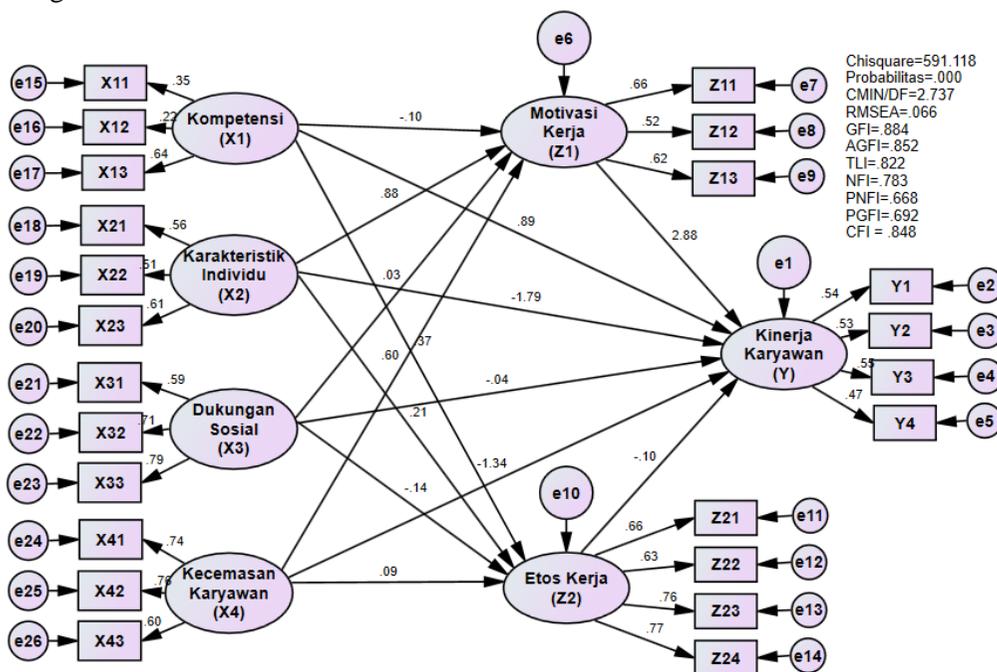
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y4	2.000	5.000	-.670	-5.505	1.235	5.074
Y3	2.000	5.000	-.587	-4.820	.623	2.560
Y2	1.000	5.000	-.729	-5.991	.450	1.847
Y1	2.000	5.000	-.682	-5.602	.759	g3.117
Z24	1.500	5.000	-.497	-4.082	-.037	-.151
Z23	1.500	5.000	-.377	-3.100	-.895	-3.678
Z22	2.000	5.000	-.346	-2.845	-1.092	-4.487
Z21	1.500	5.000	-.682	-5.603	.101	.416
Z13	1.000	5.000	-.578	-4.747	1.097	4.508
Z12	1.500	5.000	-.566	-4.651	.216	.887
Z11	2.000	5.000	-.433	-3.558	.699	2.872
X41	1.000	5.000	-.519	-4.260	.712	2.923
X42	1.000	5.000	-.564	-4.632	.812	3.335
X43	1.000	5.000	-.596	-4.893	.738	3.030
X31	1.000	5.000	-.504	-4.138	-.133	-.546
X32	1.500	5.000	-.340	-2.790	-1.105	-4.540
X33	1.000	5.000	-.317	-2.603	-.894	-3.673
X21	1.000	5.000	-.815	-6.699	1.342	5.514
X22	1.000	5.000	-.875	-7.191	1.651	6.780
X23	1.500	5.000	-.607	-4.990	.809	3.325
X11	2.000	5.000	-.691	-5.678	.922	3.789
X12	1.000	5.000	-.756	-6.209	1.159	4.762
X13	2.000	5.000	-.546	-4.485	.970	3.984
Multivariate					123.404	36.616

Sumber: Hasil olah data

Tabel 5.14 menunjukkan hasil uji *multivariate normality* yang menunjukkan c.r *multivariate* sebesar 36,616 yang berada di luar rentang $-2,58$ hingga $+2,58$, dan nilai variabel berada di dalam rentang $-2,58$ hingga $+2,58$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* data belum berdistribusi normal dan tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.4.2 Uji Model

Uji model dilakukan untuk mengetahui sebaran 405 data hasil kuesioner sudah sesuai (*fit*) dengan data sampel. Uji model secara keseluruhan didapatkan sebagai berikut:



Gambar 5.1.

Struktur Model Kinerja Karyawan Berdasarkan 405 Responden

Sumber: Hasil olah data

Hasil uji model sebaran 405 data hasil kuesioner didapat hasil berikut:

Number of distinct sample moments:	276
Number of distinct parameters to be estimated	60
Degrees of freedom (276 - 60)	216
Minimum was achieved	
Chi-square =	591.118
Degrees of freedom =	216
Probability level =	.000

Tampak bahwa nilai Probability level = 0.000, di bawah nilai 0,05 yang menunjukkan sebaran 405 data hasil kuesioner masih belum sesuai (*fit*) dengan data sampel. Supaya data hasil kuesioner sesuai (*fit*) dengan data sampel dilakukan modifikasi jumlah sebaran data hasil kuesioner dengan cara mengurangi jumlah sebaran data hasil kuesioner. Pengurangan tersebut dilakukan berdasarkan tabel Mahalanobis d-squared sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Mahalanobis d-squared 405 Responden

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
379	81.600	.000	.000
28	58.927	.000	.000
99	55.350	.000	.000
400	54.695	.000	.000
217	53.908	.000	.000
79	51.608	.001	.000
5	50.614	.001	.000
171	50.091	.001	.000
206	49.834	.001	.000
77	49.362	.001	.000
32	49.252	.001	.000
39	48.850	.001	.000
89	48.648	.001	.000
143	47.770	.002	.000
49	47.528	.002	.000
352	47.069	.002	.000
148	45.834	.003	.000
226	45.185	.004	.000
236	44.975	.004	.000
351	44.904	.004	.000
207	44.885	.004	.000
78	44.825	.004	.000
81	44.738	.004	.000
55	44.514	.005	.000
82	43.894	.005	.000
216	43.693	.006	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
381	43.250	.006	.000
172	43.226	.007	.000
10	42.751	.007	.000
13	42.567	.008	.000
167	42.504	.008	.000
219	42.084	.009	.000
154	41.960	.009	.000
94	41.812	.010	.000
3	41.631	.010	.000
36	41.453	.011	.000
212	41.443	.011	.000
144	41.336	.011	.000
50	40.902	.012	.000
54	40.576	.013	.000
120	40.548	.013	.000
75	40.430	.014	.000
136	40.273	.014	.000
126	40.228	.014	.000
48	40.070	.015	.000
34	39.755	.016	.000
222	39.728	.016	.000
72	39.388	.018	.000
156	39.196	.019	.000
164	39.195	.019	.000
309	38.767	.021	.000
209	38.724	.021	.000
102	38.647	.022	.000
232	37.913	.026	.000
169	37.627	.028	.000
132	37.529	.029	.000
93	37.493	.029	.000
199	37.258	.031	.000
208	37.221	.031	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
37	37.171	.031	.000
95	37.057	.032	.000
100	37.041	.032	.000
45	36.921	.033	.000
214	36.827	.034	.000
118	36.791	.034	.000
58	36.645	.035	.000
203	36.623	.036	.000
4	36.409	.037	.000
158	36.374	.038	.000
11	36.307	.038	.000
146	36.211	.039	.000
92	36.145	.040	.000
194	36.098	.040	.000
19	36.086	.040	.000
21	35.974	.042	.000
319	35.707	.044	.000
323	35.642	.045	.000
211	35.629	.045	.000
201	35.610	.045	.000
331	35.321	.048	.000
210	35.221	.049	.000
74	35.013	.052	.000
128	34.953	.053	.000
124	34.947	.053	.000
242	34.782	.055	.000
369	34.419	.059	.000
370	34.326	.061	.000
224	34.269	.061	.000
142	34.203	.062	.000
187	34.002	.065	.000
108	33.832	.068	.000
173	33.735	.069	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
196	33.579	.072	.000
228	33.537	.072	.000
233	33.218	.077	.000
42	32.936	.082	.000
73	32.799	.085	.000
106	32.706	.086	.000
220	32.655	.087	.000
189	32.318	.094	.000

Sumber: Hasil olah data

Angka-angka pada tabel 5.15 menunjukkan jarak sebuah data dari titik pusat (centroid) dengan metode Mahalanobis. Semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat, ada kemungkinan data tersebut masuk dalam kategori *outlier*, atau data yang sangat berbeda dengan yang lainnya. Data yang paling outlier adalah data nomer 5. Pengurangan dilakukan mulai dari data nomer 379 sampai menghasilkan Probability level di atas 0.050.

Setelah dilakukan pengurangan 92 data kategori *outlier*, dilakukan pengujian normalitas sebaran 313 data hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 5.16
Hasil Uji Multivariate Normality 313 Responden

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y4	2.000	5.000	-.214	-1.548	-.723	-2.610
Y3	2.000	5.000	-.177	-1.277	-.758	-2.737
Y2	2.000	5.000	-.142	-1.022	-.688	-2.484
Y1	2.000	5.000	-.046	-.329	-.726	-2.622
Z35	2.000	5.000	-.252	-1.820	-.785	-2.836
Z33	2.000	5.000	-.375	-2.706	-.724	-2.614
Z32	2.000	5.000	-.356	-2.571	-.759	-2.740
Z31	2.000	5.000	-.409	-2.956	-.585	-2.114
Z13	2.000	5.000	-.098	-.710	-.698	-2.520
Z12	2.000	5.000	-.169	-1.222	-.821	-2.963
Z14	2.000	5.000	-.272	-1.966	-.524	-1.894
Z21	2.000	5.000	-.315	-2.272	-1.342	-4.846
Z22	2.000	5.000	-.191	-1.381	-1.253	-4.525
Z34	2.000	5.000	-.415	-2.998	-.317	-1.145

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X23	2.000	5.000	-.322	-2.328	-.682	-2.464
X24	2.000	5.000	-.236	-1.703	-1.375	-4.964
Z15	2.000	5.000	-.067	-.481	-1.174	-4.238
X21	2.000	5.000	-.329	-2.379	-.630	-2.277
X22	2.000	5.000	-.379	-2.739	-.389	-1.403
X25	2.000	5.000	-.339	-2.452	-.587	-2.121
X11	2.000	5.000	-.081	-.586	-.777	-2.806
X12	2.000	5.000	-.121	-.872	-.783	-2.827
X13	2.000	5.000	-.336	-2.429	-.721	-2.604
Multivariate					-2.337	-.610

Sumber: Hasil olah data

Tabel 5.16 menunjukkan hasil uji *multivariate normality* yang menunjukkan *c.r multivariate* sebesar -0,610 yang berada di dalam rentang $-2,58$ hingga $+2,58$, dan nilai variabel berada di dalam rentang $-2,58$ hingga $+2,58$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *multivariate* data berdistribusi normal.

Hasil uji model sebaran 313 data hasil kuesioner didapat hasil berikut:

Number of distinct sample moments:	276
Number of distinct parameters to be estimated	60
Degrees of freedom (276 - 60)	216
Minimum was achieved	
Chi-square =	247.052
Degrees of freedom =	216
Probability level =	.070

Tampak bahwa nilai Probability level = 0,070, di atas nilai 0,050 yang menunjukkan sebaran 313 data hasil kuesioner sudah sesuai (*fit*) dengan data sampel.

5.4.3 Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model Analysis*)

Measurement measurement model merupakan suatu proses dari uji CFA yaitu *confirmatory factor analysis*. CFA berfungsi untuk mengidentifikasi validitas dan reliabilitas indikator yang merupakan konstruk dari variabel penelitian. Uji CFA dilakukan pada masing-masing variabel.

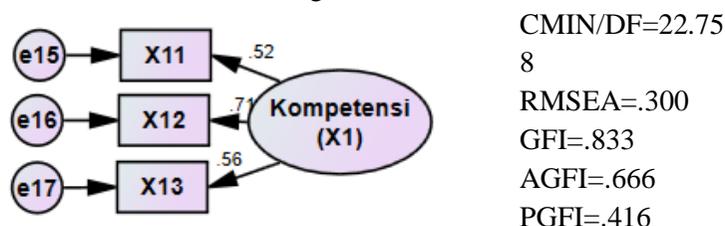
Validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian, apakah penafsiran setiap responden sama atau berbeda sama sekali. Apabila penafsiran responden tersebut

sama maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid, namun apabila tidak sama maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid, sehingga butir pernyataan perlu diganti. Validitas diukur berdasarkan pada nilai *loading factor*. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0.5 (≥ 0.5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur sebuah konstruk.

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan kekonsistenan jawaban yang diberikan. Reliabilitas indikator dapat dilihat dari nilai *p variance error*, dikatakan reliabel jika nilainya lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Sementara itu, untuk menghitung reliabilitas konstruk digunakan *composite reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0.7 (> 0.7) (Ferdinand, 2005).

1. Variabel Kompetensi

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Kompetensi dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5.2.
Hasil CFA Pada Variabel Kompetensi

(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel *Kompetensi* dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,833 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,666 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk *Kompetensi* yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel *Kompetensi* juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17
Nilai *Factor Loading* Setiap Indikator pada Variabel Kompetensi

Variabel Laten	Nilai <i>p variance</i>	Keterangan	<i>Loading</i> (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
----------------	-------------------------	------------	------------------------------	-------------	-----------------	----

X_1	<i>error</i>					
X_{11}	0,000	Reliabel	0.519	0.269	0.731	
X_{12}	0,000	Reliabel	0.713	0.508	0.492	0.627
X_{13}	0,000	Reliabel	0.560	0.314	0.686	
		Jumlah	1.792		1.909	

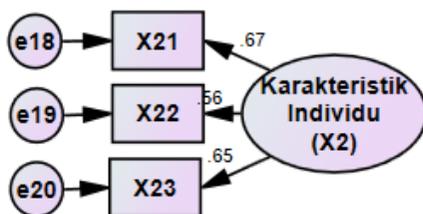
Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.17 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai *p variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{1.792^2}{1.792^2 + 1.909} = 0.627 (> 0.6).$$

2. Variabel Karakteristik Individu

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Karakteristik Individu dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



CMIN/DF=34.313
 RMSEA=.372
 GFI=.761
 AGFI=.521
 PGFI=.380

Gambar 5.3

Hasil CFA Pada Variabel Karakteristik Individu

(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.3 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Karakteristik Individu dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,849 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,699 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Karakteristik Individu yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel Karakteristik Individu juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18

Nilai Factor Loading Setiap Indikator pada Variabel Karakteristik Individu

Variabel Laten	Nilai p <i>variance error</i>	Keterangan	<i>Loading</i> (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
X ₂						
X ₂₁	0,000	Reliabel	0.671	0.450	0.550	
X ₂₂	0,000	Reliabel	0.563	0.317	0.683	0.663
X ₂₃	0,000	Reliabel	0.653	0.426	0.574	
		Jumlah	1.887		1.806	

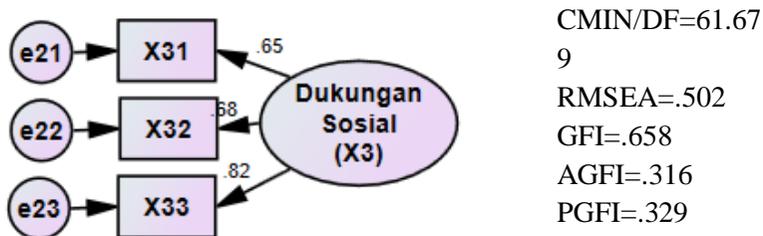
Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.18 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai *p variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{1.887^2}{1.887^2 + 1.806} = 0.663 (> 0.6)$$

3. Variabel Dukungan Sosial

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Dukungan Sosial dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5.4

Hasil CFA Pada Variabel Dukungan Sosial

(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.4 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Dukungan Sosial dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,658 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,316 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Dukungan Sosial yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel *Dukungan Sosial* juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19

Nilai *Factor Loading* Setiap Indikator pada Variabel Dukungan Sosial

Variabel Laten	Nilai p $variance$ $error$	Keterangan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
X_{31}	0,000	Reliabel	0.540	0.292	0.708	
X_{32}	0,000	Reliabel	1.086	1.179	-0.179	0,814
X_{33}	0,000	Reliabel	0.542	0.294	0.541	
Jumlah			2.168		1.070	

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.19 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai p $variance$ $error$ lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{2.155^2}{2.155^2 + 1.435} = 0.764 (> 0.6)$$

4. Variabel Kecemasan Karyawan

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Kecemasan Karyawan dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5.5

Hasil CFA Pada Variabel Kecemasan Karyawan

(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Kecemasan Karyawan dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,830 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,660 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Kecemasan Karyawan yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel Kecemasan Karyawan juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.20
Nilai *Factor Loading* Setiap Indikator pada Variabel Kecemasan Karyawan

Variabel Laten	Nilai p <i>variance error</i>	Keterangan	<i>Loading</i> (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
X ₄₁	0,000	Reliabel	0.822	0.676	0.324	0.802
X ₄₂	0,000	Reliabel	0.716	0.513	0.487	
X ₄₃	0,000	Reliabel	0.732	0.536	0.464	
Jumlah			2.270		1.276	

Sumber: Lampiran 5

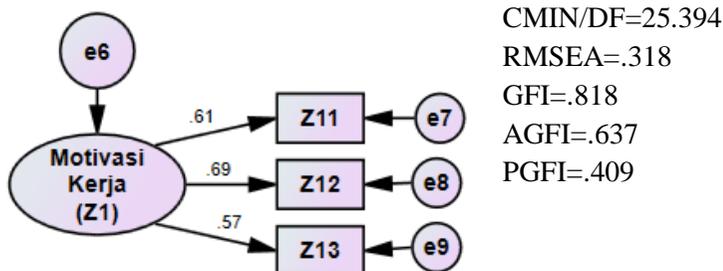
Tabel 5.20 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai *p variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{2.270^2}{2.270^2 + 1.276} = 0.802 (> 0.6)$$

5. Variabel Motivasi Kerja

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Motivasi Kerja dengan bantuan software AMOS 24, terlihat pada gambar 6.

Gambar 6 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Motivasi Kerja dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,818 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,637 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Motivasi Kerja yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.



Gambar 5.6
Hasil CFA Pada Variabel Motivasi Kerja
(Sumber: Lampiran 5)

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel Motivasi Kerja juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Nilai Factor Loading Setiap Indikator pada Variabel Motivasi Kerja

Variabel Laten	Nilai p variance error	Keterangan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
Z ₁₁	0,000	Reliabel	0.609	0.371	0.629	
Z ₁₂	0,000	Reliabel	0.693	0.480	0.520	0.657
Z ₁₃	0,000	Reliabel	0.569	0.324	0.676	
Jumlah			1.871		1.825	

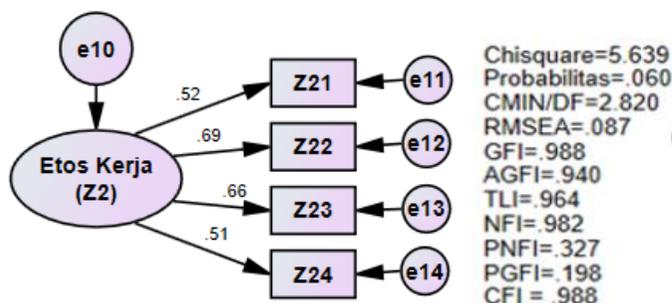
Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.21 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai *p variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{1.871^2}{1.871^2 + 1.825} = 0.657 (> 0.6)$$

6. Variabel Etos Kerja

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Etos Kerja dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5.7
Hasil CFA Pada Variabel Etos Kerja
(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.7 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Etos Kerja dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,988 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,940 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Etos Kerja yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel Etos Kerja juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Nilai *Factor Loading* Setiap Indikator pada Variabel Etos Kerja

Variabel Laten Z_2	Nilai p <i>variance error</i>	Keterangan	<i>Loading</i> (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
Z_{21}	0,000	Reliabel	0.519	0.269	0.731	
Z_{22}	0,000	Reliabel	0.690	0.476	0.524	0.690
Z_{23}	0,000	Reliabel	0.665	0.442	0.558	
Z_{24}	0,000	Reliabel	0.511	0.261	0.739	
Jumlah			2.385		2.551	

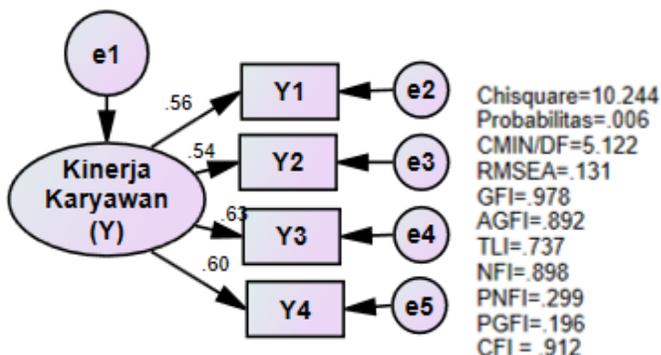
Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.22 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai p *variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{2.385^2}{2.385^2 + 2.551} = 0.690 (> 0.6)$$

7. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil CFA (*confirmatory factor analysis*) pada variabel Kinerja Karyawan dengan bantuan software AMOS 24 adalah sebagai berikut:



Gambar 5.8
Hasil CFA Pada Variabel Kinerja Karyawan

(Sumber: Lampiran 5)

Gambar 5.8 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50, sehingga indikator-indikator tersebut valid dalam mencerminkan variabel Kinerja Karyawan dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai GFI=0,978 (mendekati 1), Nilai AGFI=0,892 (lebih rendah dari nilai GFI), mengindikasikan konstruk Kinerja Karyawan yang dibentuk oleh indikator-indikatornya adalah sesuai (*fit*) dengan data.

Hasil perhitungan *factor loading* untuk setiap indikator pada variabel Kinerja Karyawan juga bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.23
Nilai Factor Loading Setiap Indikator pada Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Laten	Nilai p variance error	Keterangan	Loading (λ)	λ ²	1 - λ ²	CR
Y						
Y ₁	0,000	Reliabel	0.564	0.318	0.682	0.673
Y ₂	0,000	Reliabel	0.537	0.288	0.712	
Y ₃	0,000	Reliabel	0.632	0.399	0.601	
Y ₄	0,000	Reliabel	0.597	0.356	0.644	
Jumlah			2.330		2.638	

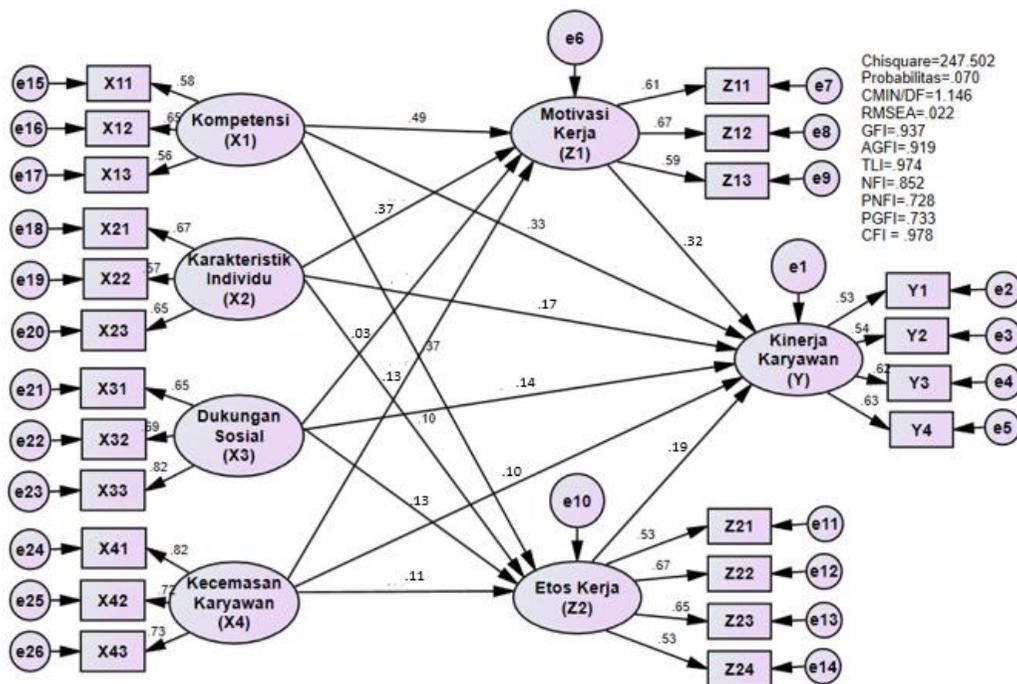
Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.23 menunjukkan reliabilitas setiap indikator, dikatakan reliabel jika nilai p *variance error* lebih kecil dari 0.05 (< 0.05). Reliabilitas konstruk (CR) digunakan rumus *composite reliability* dengan perhitungan:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)} = \frac{2.330^2}{2.330^2 + 2.638} = 0.673 (> 0.6)$$

5.5. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Setelah tahap *Measurement measurement model* terpenuhi tahap berikutnya adalah *structural model*. Tahapan *structural model* berfungsi untuk memastikan model telah sesuai dengan data dan memastikan ada tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada pengujian *structural model* ini juga menggunakan estimasi model *Maximum Likelihood Estimation (MLE)*. Hasil analisis estimasi model struktur disajikan gambar berikut:



Gambar 5.9.

Struktur Model Kinerja Karyawan (Lampiran 5)

Hasil perhitungan nilai *goodness of fit* yang dihasilkan Struktur Model adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24

Nilai Goodness of Fit dan Cut off Value Structural Model

Kriteria	Hasil Uji Model	Nilai Kritis	Keterangan
Probabilitas	0,070	≥ 0,05	Fit
Cmin/DF	1,146	≤ 2,00	Fit
RMSEA	0,022	≤ 0,08	Fit
GFI	0,937	≥ 0,90	Fit

AGFI	0,919	$\geq 0,90$	Fit
TLI	0,974	$\geq 0,95$	Fit
CFI	0,978	$\geq 0,95$	Fit

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.24 menunjukkan sebagian besar kriteria kesesuaian model (*goodness of fit*) telah memberikan indeks yang fit, yaitu Probabilitas χ^2 square, Cmin/DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI dan CFI.

5.5.1 Evaluasi Reliabilitas Konstruk

Di dalam SEM, reliabilitas model diperiksa menggunakan *construct reliability*. Suatu model dikatakan reliabel bilamana nilai *construct reliability* setiap variabel/ konstruk lebih besar dari 0,60 (Solimun, 2002).

Hair et al. (2006) menjelaskan *rule of thumb* nilai *construct reliability* harus lebih besar dari 0,70. Namun sesungguhnya uji konsistensi internal (*reliability*) tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas indikator telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2006).

Hasil dari pengujian *construct reliability* pada variabel eksogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Construct Reliability Variabel Eksogen

Variabel	Indikator	Loading			Construct Reliability
		(λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	
Kompetensi (X ₁)	X ₁₁	0.519	0.269	0.731	0.627
	X ₁₂	0.713	0.508	0.492	
	X ₁₃	0.560	0.314	0.686	
Karakteristik Individu (X ₂)	X ₂₁	0.671	0.450	0.550	0.663
	X ₂₂	0.563	0.317	0.683	
	X ₂₃	0.671	0.450	0.550	
Dukungan Sosial (X ₃)	X ₃₁	0.650	0.423	0.578	0.764
	X ₃₂	0.683	0.466	0.534	
	X ₃₃	0.822	0.676	0.324	
Kecemasan Karyawan (X ₄)	X ₄₁	0.822	0.676	0.324	0.802
	X ₄₂	0.716	0.513	0.487	
	X ₄₃	0.732	0.536	0.464	

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.25 menunjukkan bahwa variabel eksogen yang terdiri dari Kompetensi, Karakteristik Individu, Dukungan Sosial dan Kecemasan Karyawan memiliki nilai *construct reliability* semuanya lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan variabel tersebut handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

Hasil dari pengujian *construct reliability* pada variabel endogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Construct Reliability Variabel Endogen

Variabel	Indikator	Loading			Construct Reliability
		(λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	
Motivasi Kerja (Z ₁)	Z ₁₁	0.609	0.371	0.629	0.657
	Z ₁₂	0.693	0.480	0.520	
	Z ₁₅	0.569	0.324	0.676	
Etos Kerja (Z ₂)	Z ₂₁	0.519	0.269	0.731	0.690
	Z ₂₂	0.690	0.476	0.524	
	Z ₂₃	0.665	0.442	0.558	
	Z ₂₄	0.564	0.318	0.682	
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.537	0.288	0.712	0.673
	Y ₂	0.632	0.399	0.601	
	Y ₃	0.597	0.356	0.644	
	Y ₄	0.564	0.318	0.682	

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.26 menunjukkan bahwa variabel endogen yang terdiri dari Karakteristik Individu dan Dukungan Sosial memiliki nilai *construct reliability* semuanya lebih besar dari 0,70, sehingga disimpulkan variabel-variabel tersebut handal atau reliabel dalam menyusun model yang dikembangkan pada penelitian ini.

5.5.2 Pengaruh Antar Variabel dan Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian SEM dengan nilai koefisien *standardized* pada masing – masing variabel:

Tabel 5.27
Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel

	Hubungan Kausalitas		<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect Melalui Z₁</i>	<i>Indirect Effect Melalui Z₂</i>	<i>Total Effect</i>
1	Kompetensi (X ₁)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	0.489	-	-	0.489
2	Kompetensi (X ₁)	□ Etos Kerja (Z ₂)	0.375	-	-	0.375
3	Kompetensi (X ₁)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.334	-	-	0.334
4	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	0.373	-	-	0.373
5	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Etos Kerja (Z ₂)	-0.100	-	-	0.100
6	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0,176	-	-	0,176
7	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	0.046	-	-	0.046
8	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Etos Kerja (Z ₂)	0.134	-	-	0.134
9	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.140	-	-	0.140
10	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	0.134	-	-	0.134
11	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Etos Kerja (Z ₂)	0.112	-	-	0.112
12	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.101	-	-	0.101
13	Motivasi Kerja (Z ₁)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.321	-	-	0.321
14	Etos Kerja (Z ₂)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.190	-	-	0.190
15	Kompetensi (X ₁)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.489	0.321	-	0.157
16	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.100	0.321	-	0.120
17	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Kinerja Karyawan (Y)	0.046	0.321	-	0.014

	Hubungan Kausalitas		<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect Melalui Z₁</i>	<i>Indirect Effect Melalui Z₂</i>	<i>Total Effect</i>
18	Kecemasan Karyawan (X ₄)	<input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan (Y)	0.045	0.321	-	0.043
19	Kompetensi (X ₁)	<input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan (Y)	0.375	-	0.190	0.071
20	Karakteristik Individu (X ₂)	<input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan (Y)	0.100	-	0.190	0.019
21	Dukungan Sosial (X ₃)	<input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan (Y)	0.134	-	0.190	0.025
22	Kecemasan Karyawan (X ₄)	<input type="checkbox"/> Kinerja Karyawan (Y)	0.112	-	0.190	0.021

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 5.27 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,489
2. Nilai koefisien variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Etos Kerja sebesar 0,375
3. Nilai koefisien variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,334
4. Nilai koefisien variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,373
5. Nilai koefisien variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Etos Kerja sebesar 0,100
6. Nilai koefisien variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,176
7. Nilai koefisien variabel Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,046
8. Nilai koefisien variabel Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Etos Kerja sebesar 0,134
9. Nilai koefisien variabel Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,140
10. Nilai koefisien variabel Kecemasan Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,134

11. Nilai koefisien variabel Kecemasan Karyawan berpengaruh terhadap Etos Kerja sebesar 0,112
12. Nilai koefisien Kecemasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,101
13. Nilai koefisien Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,366
14. Nilai koefisien Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,197
15. Nilai koefisien Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar $0,489 \times 0,321 = 0,157$
16. Nilai koefisien Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar $0,373 \times 0,321 = 0,120$
17. Nilai koefisien Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar $0,046 \times 0,321 = 0,014$
18. Nilai koefisien Kecemasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar $0,134 \times 0,321 = 0,043$
19. Nilai koefisien Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,375 \times 0,190 = 0,071$
20. Nilai koefisien Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,100 \times 0,190 = 0,019$
21. Nilai koefisien Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,134 \times 0,190 = 0,025$
22. Nilai koefisien Kecemasan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,112 \times 0,190 = 0,021$

Pengujian Hipotesis

Setelah diketahui besarnya nilai koefisien dari masing-masing variabel tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai CR dan probabilitasnya. Parameter ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui berdasarkan nilai CR (*Critical Ratio*). Untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan variabel endogen terhadap variabel endogen, digunakan ketentuan sebagai berikut:

1. Parameter pertama adalah membandingkan CR hitung $> 1,96$ atau $-CR$ hitung $< -1,96$ maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya jika CR hitung $< 1,96$ maka tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen.

2. Dapat pula dilihat dari *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen ataupun variabel endogen terhadap variabel endogen. Berikut adalah *Regression Weight* model persamaan structural.

Tabel 5.28
Uji Kausalitas *Regression Weight*

Hubungan Kausalitas			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	.489	.104	4.569	***	Signifikan
2	Kompetensi (X ₁)	□ Etos Kerja (Z ₂)	.375	.087	3.808	***	Signifikan
3	Kompetensi (X ₁)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.334	.101	2.823	.005	Signifikan
4	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	.373	.072	2.017	.009	Signifikan
5	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Etos Kerja (Z ₂)	-.100	.065	1.237	.216	Tidak Signifikan
6	Karakteristik Individu (X ₂)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.176	.059	2.282	.020	Signifikan
7	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	-.046	.043	0.619	.536	Tidak Signifikan
8	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Etos Kerja (Z ₂)	.134	.038	2.116	.007	Signifikan
9	Dukungan Sosial (X ₃)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.140	.034	2.178	.039	Signifikan
10	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Motivasi Kerja (Z ₁)	.134	.055	2.605	.045	Signifikan
11	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Etos Kerja (Z ₂)	.112	.052	2.171	.030	Signifikan
12	Kecemasan Karyawan (X ₄)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.101	.046	2.310	.046	Signifikan
13	Motivasi Kerja (Z ₁)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.321	.096	3.340	***	Signifikan
14	Etos Kerja (Z ₂)	□ Kinerja Karyawan (Y)	.197	.087	2.172	.030	Signifikan

Sumber: Hasil olah data

Dalam penelitian ini, hubungan tidak langsung antar variabel tidak di hipotesiskan, tapi akan dijelaskan pada bab penjelasan (bab 6), sebagai bagian dari hubungan langsung.

Berdasarkan Tabel 5.28 tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

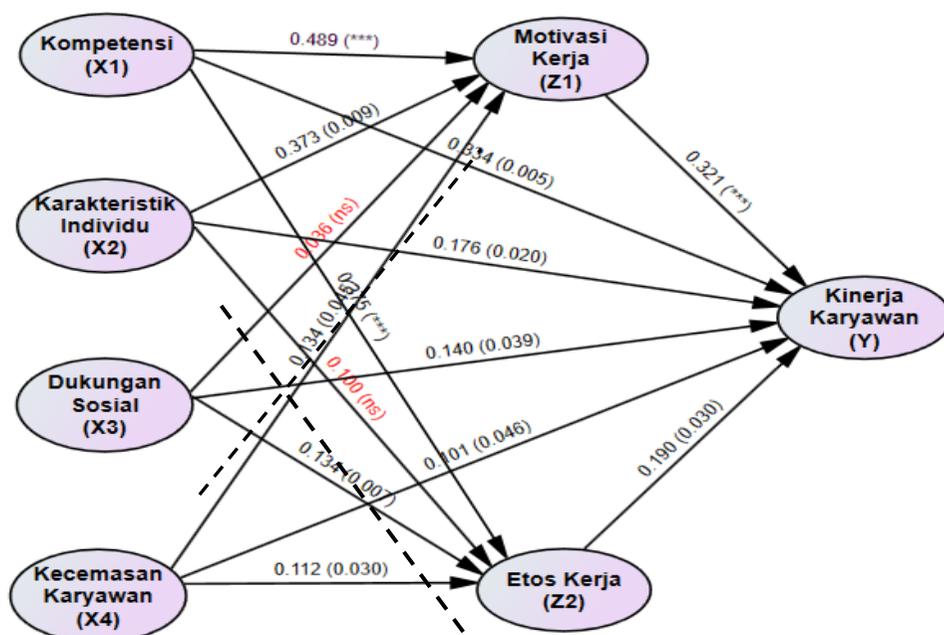
1. Hasil estimasi parameter variabel Kompetensi terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 4,569, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,000 sangat kecil ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima.
2. Hasil estimasi parameter variabel Kompetensi terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,808, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,000 sangat kecil ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, dapat diterima.
3. Hasil estimasi parameter variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,823, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,005 sangat kecil ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
4. Hasil estimasi parameter variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,017, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,309 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima.
5. Hasil estimasi parameter variabel Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 1,237, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,216 lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, tidak dapat diterima.
6. Hasil estimasi parameter variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR -2,282, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,020 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keenam yang menyatakan

bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima

7. Hasil estimasi parameter variabel Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 0,619, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,536 ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, tidak dapat diterima.
8. Hasil estimasi parameter variabel Dukungan Sosial terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 2,116, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, dapat diterima.
9. Hasil estimasi parameter variabel Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 2,178, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,039 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
10. Hasil estimasi parameter variabel Kecemasan Karyawan terhadap Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 2,605, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,045 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kesepuluh yang menyatakan bahwa Kecemasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dapat diterima.
11. Hasil estimasi parameter variabel Kecemasan Karyawan terhadap Etos Kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,171, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,030 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kesebelas yang menyatakan bahwa Kecemasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, dapat diterima.
12. Hasil estimasi parameter variabel Kecemasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai CR 2,310, nilai ini lebih kecil dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,046 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua belas yang menyatakan bahwa Kecemasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

13. Hasil estimasi parameter variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 3,340, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,000 sangat kecil ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga belas yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.
14. Hasil estimasi parameter variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR 2,172, nilai ini lebih besar dari 1,96, dan taraf signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan sebesar 0,030 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat belas yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka rincian hasil uji hipotesis pada penelitian ini di tunjukkan pada Gambar 5.10. Terdapat duabelas hipotesis diterima dan dua hipotesis tidak diterima (ditolak), dimana jalur putus-putus menunjukkan jalur yang tidak signifikan.



Gambar 5.10

Hasil SEM Penelitian

note: *** = $p < 0.00$

