



TUGAS AKHIR - SS 141501

**PEMODELAN FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT DJARUM UNIT KARANGBENER,
KUDUS-JAWA TENGAH MENGGUNAKAN
*STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**YONGKY CHOIRUL ANAM
NRP 062116 4500 0031**

**Dosen Pembimbing
Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.**

**PROGRAM STUDI SARJANA
DEPARTEMEN STATISTIKA
FAKULTAS MATEMATIKA, KOMPUTASI, DAN SAINS DATA
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA 2018**



TUGAS AKHIR - SS 141501

**PEMODELAN FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT DJARUM UNIT KARANGBENER,
KUDUS-JAWA TENGAH MENGGUNAKAN
*STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**YONGKY CHOIRUL ANAM
NRP 062116 4500 0031**

**Dosen Pembimbing
Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.**

**PROGRAM STUDI SARJANA
DEPARTEMEN STATISTIKA
FAKULTAS MATEMATIKA, KOMPUTASI, DAN SAINS DATA
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA 2018**



FINAL PROJECT - SS 141501

**FACTORS MODELING OF WORKERS
PERFORMANCE PT DJARUM
UNIT KARANGBENER, KUDUS-MID JAVA
USING *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

**YONGKY CHOIRUL ANAM
SN 062116 4500 0031**

**Supervisor
Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.**

**UNDERGRADUATE STUDY PROGRAM
DEPARTMENT OF STATISTICS
FACULTY OF MATHEMATICS, COMPUTING, AND DATA SCIENCE
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA 2018**

LEMBAR PENGESAHAN

PEMODELAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT DJARUM UNIT KARANGBENER, KUDUS-JAWA TENGAH MENGUNAKAN *STRUCTURAL EQUATION MODELING*

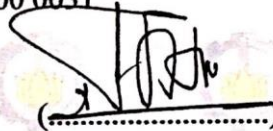
TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Sains
pada

Program Studi Sarjana Departemen Statistika
Fakultas Matematika, Komputasi, dan Sains Data
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

Yongky Choirul Anam
NRP. 062116 4500 0031



Disetujui oleh Pembimbing:
Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.
NIP. 19580823 198403 1 003

Mengetahui
Kepala Departemen



Dr. Suhartono
NIP. 19710929 199512 1 001

SURABAYA, JULI 2018 

Halaman ini sengaja dikosongkan

**PEMODELAN FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT DJARUM
UNIT KARANGBENER, KUDUS-JAWA TENGAH
MENGUNAKAN *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

Nama Mahasiswa : Yongky Choirul Anam
NRP : 062116 4500 0031
Departemen : Statistika
Dosen Pembimbing : Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.

Abstrak

PT Djarum merupakan perusahaan penghasil rokok yang sudah sangat terkenal di Indonesia. Perusahaan memiliki beberapa brak produksi rokok jenis Sigaret Kretek Tangan (SKT), salah satunya yaitu di Unit Karangbener yang berada di Desa Karangbenar, Kudus-Jawa Tengah. Perusahaan selalu mewujudkan suasana lingkungan kerja agar karyawan selalu merasa senang dan nyaman sehingga dapat optimal dalam bekerja dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas baik. Namun dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan belum mengetahui indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Oleh karena itu, dilakukan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dikarenakan variabel yang digunakan adalah variabel yang tidak terukur (laten). Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan diri, motivasi, dan dukungan yang diterima. Data yang digunakan merupakan data primer dengan melakukan survey secara langsung kepada karyawan giling dan karyawan batil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan diri dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kata Kunci : *Dukungan Sosial, Kemampuan Diri, Kinerja, Motivasi, Stuctural Equation Modeling*

Halaman ini sengaja dikosongkan

**FACTORS MODELING OF WORKERS PERFORMANCE
PT DJARUM UNIT KARANGBENER, KUDUS-MID JAVA
USING *STRUCUTRAL EQUATION MODELING***

Student Name : Yongky Choirul Anam
Student Number : 062116 4500 0031
Department : Statistics
Supervisor : Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.

Abstract

PT Djarum is a famous cigaret company in Indonesia. This company has several work unit in Sigaret Kretek Tangan product, such as Karangbener Unit located in Kudus-Mid Java. Company always keep the working atmosphere into the good and comfortable one so they can work optimally and produce the good product. In evaluating performance of the workers, there is no indicators yet. So, SEM analysis is used because variabel that used is unmeasurable variable (latent). There are factors that expected affect workers performance such as self capability, motivation, and received support. Primary data is used in this research based on direct survey to "giling" workers and "batil" workers. The result shows that self capability and motivation directly affect workers performance and also there is undirect affection from social support to workers performance by motivation.

Keywords : *Motivation, Performance, Self Capability, Social Support, Structural Equation Modeling*

This page intentionally left blank

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pemodelan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan *Structural Equation Modeling*”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S., selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan memberi arahan, saran, serta dukungan yang sangat besar bagi penulis hingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Dr. Muhammad Mashuri, M.T. dan Ibu Ni Luh Putu Satyaning P. Paramitha, S.Si., M.Sc., selaku dosen penguji yang telah memberikan motivasi dan saran untuk kesempurnaan Tugas Akhir ini.
3. Bapak Dr. Suhartono selaku Kepala Departemen Statistika ITS yang telah menyediakan fasilitas untuk menyelesaikan Tugas Akhir.
4. Bapak Dr. Sutikno, S.Si., M.Si., selaku Kepala Program Studi Sarjana Departemen Statistika ITS dan Ibu Dr. Santi Wulan Purnami, S.Si., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Sarjana Departemen Statistika ITS yang telah memberi semua informasi dan memberi motivasi penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Bapak Dr.rer.pol. Heri Kuswanto, S.Si., M.Si., selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan, semangat, serta bimbingan kepada penulis selama penulis menempuh pendidikan di perkuliahan.

6. Seluruh dosen Departemen Statistiks ITS yang telah memberikan bekal ilmu dan memfasilitasi selama penulis menempuh masa perkuliahan, beserta seluruh karyawan Departemen Statistika ITS yang telah membantu kelancaran dan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan perkuliahan.
7. Bapak Purwono Nugroho selaku Senior Public Affair Manager dan Bapak Teofilus Nerianto selaku Public Affair PT Djarum yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan observasi di perusahaan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Bapak Aris Eko Supriyatno selaku Production Manager sekaligus pembimbing lapangan di PT Djarum Unit Karangbener yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan bantuan bagi penulis selama pengambilan data untuk Tugas Akhir.
9. Mama tercinta, Unik Wahyu Indrawati dan Ayah tersayang, Sumino serta keluarga atas iringan doa, kasih sayang, teladan, kesabaran, dukungan, motivasi, semangat, rasa pantang menyerah dan segalanya yang senantiasa selalu diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan mudah dan lancar.
10. Sahabat tercinta dari SMK, Yani Kanda, Irwan Arwianto, Pradya Paramita Adawiyah, Radyka Mawarti, Titik Nur Afifa, Nofia Permata Sari, Faby Sela Rahmatika atas dukungan dan kesetiiaannya kepada penulis hingga penulis selalu merasa bahagia dalam kehidupan sehari-hari.
11. Keluarga besar LOL's KOMBONG, Mak Linda CFR, Zuyyin Inesa P, Raras A, Rima K, Inung Anggun S, Camelia Nanda S, Siti Azizah NS, Putri Ayu Sekar K, Rakhmah Wahyu M, Fransiska Kristin D, Novi Ajeng S, Nym Cista SD, dan Dimas Ewin A yang selalu memberi dukungan, berbagi cerita baik suka maupun duka selama di perkuliahan dan bisa menjadi tempat curahan hati ketika penulis *low motivation* dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

12. Kawan terbaik, Roni Dwi Kurniyawan atas dukungan, bantuan, saran, dan bisa menjadi tempat bercerita tentang keluh kesah selama menyelesaikan Tugas Akhir ini.
13. Teman-teman khususnya Lintas Jalur Statistika ITS 2016 yang telah bekerja sama dengan baik selama penulis menempuh masa perkuliahan, serta memberikan pengalaman dan kenangan yang berharga bagi penulis.
14. Semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan keilmuan bagi semua pihak.

Surabaya, Juli 2018

Penulis

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TITTLE PAGE	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Statistika Deskriptif.....	5
2.2 <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	5
2.2.1 Model Struktural.....	6
2.2.2 Model Pengukuran	6
2.3 Asumsi <i>Structural Equation Modeling</i>	10
2.4 <i>Confirmatory Factor Analysis</i>	12
2.4.1 Keakuratan Parameter CFA.....	13
2.5 Identifikasi Model	15
2.6 Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit Test</i>).....	16
2.7 Estimasi Parameter SEM.....	19
2.8 Kinerja Karyawan.....	22
2.9 Kemampuan Diri	23
2.10 Motivasi.....	24
2.11 Dukungan Sosial	26
2.12 Kerangka Konsep	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.2 Variabel Penelitian	32
3.3 Langkah Analisis	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1 Karakteristik Karyawan.....	41
4.2 Pemodelan Kinerja Karyawan.....	45
4.2.1 Pemeriksaan Asumsi	46
4.2.2 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	47
4.2.3 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	64
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77
BIODATA PENULIS	137

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 <i>Goodness of Fit Statistics Indeces</i>	19
Tabel 3.1 Skala Penilaian.....	32
Tabel 3.2 Variabel Kinerja Karyawan	33
Tabel 3.3 Variabel Kemampuan Diri.....	33
Tabel 3.4 Variabel Motivasi	33
Tabel 3.5 Variabel Dukungan Sosial	34
Tabel 3.6 Struktur Data Penelitian.....	35
Tabel 4.1 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.2 Estimasi Parameter Variabel Kinerja Karyawan ...	48
Tabel 4.3 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Kemampuan Diri	51
Tabel 4.4 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Kemampuan Diri Modifikasi.....	52
Tabel 4.5 Estimasi Parameter Variabel Kemampuan Diri	53
Tabel 4.6 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Motivasi	55
Tabel 4.7 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Motivasi Modifikasi	56
Tabel 4.8 Estimasi Parameter Variabel Motivasi.....	57
Tabel 4.9 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Dukungan Sosial.....	60
Tabel 4.10 <i>Goodness of Fit</i> Variabel Dukungan Sosial Modifikasi.....	61
Tabel 4.11 Estimasi Parameter Variabel Dukungan Sosial	62
Tabel 4.12 <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural	65
Tabel 4.13 <i>Goodness of Fit</i> Model Struktural Modifikasi	66
Tabel 4.14 <i>Goodness of Fit</i> Perbandingan Model Struktural....	66
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Estimasi Parameter Model Struktural	67
Tabel 4.16 Hasil Pengujian <i>Indirect Effect</i>	68

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Struktur Model Pengukuran.....7
Gambar 2.2	Kerangka Konsep Penelitian.....29
Gambar 3.1	Struktur Model <i>Path</i> Penelitian38
Gambar 3.2	Diagram Alir Penelitian.....39
Gambar 4.1	Karakteristik Masa Kerja Karyawan41
Gambar 4.2	Karakteristik Usia Karyawan.....42
Gambar 4.3	Karakteristik Pendidikan Terakhir Karyawan ...43
Gambar 4.4	Karakteristik Upah Per Hari Karyawan.....43
Gambar 4.5	Karakteristik Jarak Rumah ke Tempat Kerja Karyawan.....44
Gambar 4.6	Karakteristik Transportasi Sehari-hari Karyawan.....45
Gambar 4.7	Model CFA Kinerja Karyawan.....47
Gambar 4.8	Model CFA Kemampuan Diri50
Gambar 4.9	Modifikasi Model CFA Kemampuan Diri.....52
Gambar 4.10	Model CFA Motivasi.....55
Gambar 4.11	Modifikasi Model CFA Motivasi56
Gambar 4.12	Model CFA Dukungan Sosial.....59
Gambar 4.13	Modifikasi Model CFA Dukungan Sosial60
Gambar 4.14	Model Struktural Sebelum Modifikasi64
Gambar 4.15	Modifikasi Model Struktural65

Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian77
Lampiran 2.	Data Penelitian81
Lampiran 3.	Hasil Analisis Distribusi Multivariat Normal .82
Lampiran 4.	<i>Output Confirmatory Factor Analysis</i>83
Lampiran 4A.	<i>Output CFA Kinerja Karyawan</i>83
Lampiran 4B.	<i>Output CFA Kemampuan Diri</i>86
Lampiran 4C.	<i>Output CFA Motivasi</i>93
Lampiran 4D.	<i>Output CFA Dukungan Sosial</i>100
Lampiran 5.	<i>Output Structural Equation Modeling</i>111
Lampiran 6.	Nilai Tabel <i>Critical Point</i>133
Lampiran 7.	Surat Penerimaan Penelitian134
Lampiran 8.	Surat Keterangan Perusahaan.....135
Lampiran 9.	Surat Pernyataan Data <i>Survey</i>136

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Djarum adalah suatu perusahaan penghasil rokok di Indonesia yang sudah sangat terkenal dan menghasilkan produk rokok yaitu Sigaret Kretek Tangan (SKT), Sigaret Kretek Mesin (SKM) dan Sigaret Putih Mesin. PT Djarum mempunyai beberapa unit (brak) produksi, salah satunya adalah Unit Karangbener yang berada di Desa Karangbener, Kudus-Jawa Tengah yang memproduksi rokok jenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) yang dilakukan secara manual oleh tenaga kerja borongan terampil. Perusahaan ini menghasilkan produk-produk yang berkualitas tinggi secara konsisten dan inovatif untuk memuaskan konsumen, menciptakan citra positif yang kuat untuk perusahaan dan produk-produk yang dihasilkan, menciptakan manajemen profesional yang berdedikasi serta sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Dalam menciptakan SDM yang kompeten, terdapat *Human Resources Development Department (HRD) Employee Development* yang bertugas mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Perusahaan selalu menerapkan kebijakan untuk membuat karyawan atau tenaga kerja borongan dalam keadaan suasana senang dan nyaman agar dalam melakukan produksi rokok diharapkan menghasilkan produk yang sesuai spesifikasi dan menekan ketidaksesuaian. Kebijakan yang telah diterapkan perusahaan di lingkungan kerja yaitu adanya senam rutin ketika mulai masuk jam kerja dan adanya hiburan berupa musik. Namun dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan belum mengetahui indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur sehingga perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen yang lain tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi

suatu hal yang sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan secara periodik untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan (Hariandja, 2002). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson, 2001).

Proses produksi di unit Karangbener terdapat 4.281 karyawan yang terbagi dalam 3 proses produksi yaitu 3.389 karyawan proses giling yang meliputi 1.680 karyawan giling dan 1.709 karyawan batil, 828 karyawan proses pak, dan 64 karyawan proses *press*. Seringkali ketidaksesuaian terhadap hasil produksi terjadi pada proses giling dikarenakan proses ini merupakan aktivitas pembuatan rokok batang secara manual sebelum di-pak pada proses selanjutnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling.

Penelitian tentang analisis pengaruh disiplin, keterampilan, kompensasi dan masa kerja terhadap kinerja karyawan harian *Administration and General Service* di PT Djarum Primary Kudus menggunakan regresi linear berganda menyatakan bahwa disiplin dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Muslimin, 2013). Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT Djarum Kudus menggunakan regresi linear berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan (Fauzi, 2011). Penelitian tentang analisis keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional dosen

Politeknik Negeri Semarang menggunakan regresi linear berganda menyatakan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Wisaksono, 2014).

1.2 Rumusan Masalah

PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah selalu menerapkan suasana nyaman agar karyawan bagian produksi rokok selalu merasa senang dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan produk yang sesuai spesifikasi dan menekan ketidaksesuaian. Namun dalam menilai kinerja karyawan, perusahaan belum mengetahui indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur. Secara teori menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan penjelasan pihak perusahaan dalam mewujudkan suasana lingkungan kerja agar karyawan selalu merasa senang dan nyaman sehingga dapat optimal dalam bekerja maka penelitian ini menggunakan 3 faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan diri, motivasi, dan dukungan yang diterima. Oleh karena itu, permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan karakteristik karyawan proses giling PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah.
2. Memodelkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memberikan informasi untuk PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah terhadap hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat diterapkan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan pada sistem proses produksi.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan melakukan perbaikan pada indikator-indikator yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kualitas rokok yang diproduksi dan meminimumkan adanya ketidaksesuaian pada proses produksi

1.5 Batasan Masalah

Batasan yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui *survey* karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling.
2. Faktor yang digunakan hanya 3 dari 5 menurut teori dari Mathis dan Jackson (2001) yaitu kemampuan diri, motivasi, dan dukungan sosial.
3. Pengaruh tidak langsung dari model struktural hanya melalui satu variabel intervening (mediator).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah sebagai metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistika deskriptif memberikan informasi hanya mengenai data yang dimiliki dan sama sekali tidak menarik inferensia. Penelitian ini, ukuran statistik disajikan dalam bentuk *pie chart*. *Pie chart* merupakan diagram berbentuk bulat dan bisa dipotong-potong ke dalam beberapa bagian yang sangat berguna untuk mendeskripsikan kontribusi sesuatu dibandingkan yang lainnya serta digunakan untuk menyampaikan data sebagai informasi dalam bentuk yang sederhana (Walpole, 2012).

2.2 Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri dengan model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali dan Fuad, 2005). SEM dapat menguji secara bersama-sama yaitu menguji model persamaan struktural (*structural model*) yang merupakan hubungan antara variabel laten (konstruk) independen dan dependen kemudian menguji model pengukuran (*measurement model*) yang merupakan hubungan (nilai *loading*) antara variabel indikator (observasi) dengan variabel laten. Hubungan ini dinyatakan dengan faktor *loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antara indikator dengan variabel laten yang dijelaskannya. Tujuan dari model pengukuran adalah menggambarkan kebaikan indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

2.2.1 Model Struktural

Model Struktural (*structural model*) adalah hubungan antara variabel laten (*construct*) independen (eksogen) dan dependen (endogen). Terdapat dua tipe variabel laten dalam SEM yaitu endogen dan eksogen. Variabel laten endogen adalah variabel laten yang menjadi variabel tak bebas dalam satu persamaan, meskipun dalam persamaan lain (di dalam model tersebut) menjadi variabel bebas. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan sebagai variabel bebas dalam model. Pola hubungan antar variabel laten dalam model struktural ini dianalisis dengan pendekatan *Path Analysis* yang identik dengan Analisis Regresi (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998). Model umum persamaan struktural ditunjukkan pada persamaan 2.1.

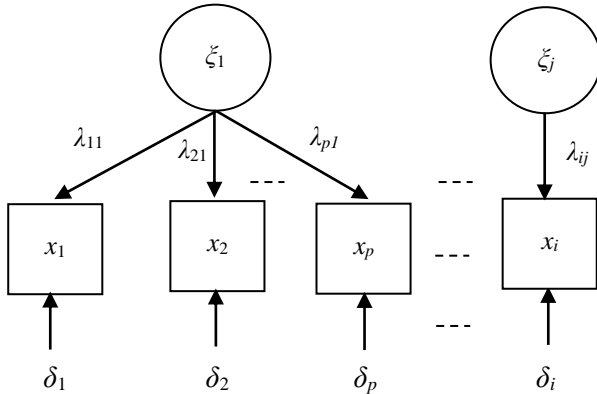
$$\eta_{(mx1)} = \beta_{(mxm)} \eta_{(mx1)} + \Gamma_{(mxl)} \xi_{(lx1)} + \zeta_{(mx1)} \quad (2.1)$$

dimana,

- η = Eta, Variabel laten endogen
- β = Beta, Koefisien variabel laten endogen
- Γ = Kapital gamma, Koefisien variabel laten eksogen
- ξ = Xi, Variabel laten eksogen
- ζ = Zeta, *Error* model
- m = Banyaknya variabel laten endogen
- l = Banyaknya variabel laten eksogen

2.2.2 Model Pengukuran

Variabel laten merupakan variabel tak teramati (*unobserved*) atau tak dapat diukur (*unmeasured*) secara langsung. Model pengukuran adalah bagian dari suatu model persamaan struktural yang menggambarkan hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya yang dinyatakan dalam *loading factor* (λ). Model pengukuran merepresentasikan dugaan hipotesis yang sudah ada sebelumnya yaitu hubungan antara indikator-indikator dengan faktornya yang dievaluasi dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatori Faktor Analysis* (CFA) yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 (Sharma, 1996).



Gambar 2.1 Struktur Model Pengukuran

dimana,

x_i = Indikator ke- i

λ_{ij} = Nilai *loading* dari indikator ke- i pada variabel ke- j

ξ_j = Variabel laten ke- j

δ_i = *Error* pada indikator ke- i

i = 1,2,..., p

j = 1,2,..., q

p = Banyaknya indikator

q = Banyaknya variabel

Persamaan matematis Gambar 2.1 ditunjukkan pada persamaan 2.2.

$$\begin{aligned}
 x_1 &= \lambda_{11}\xi_1 + \delta_1 \\
 x_2 &= \lambda_{21}\xi_1 + \delta_2 \\
 &\vdots \\
 x_i &= \lambda_{ij}\xi_j + \delta_i \\
 &\vdots \\
 x_p &= \lambda_{pq}\xi_q + \delta_p
 \end{aligned}
 \tag{2.2}$$

Persamaan 2.2 dengan model struktural satu faktor dapat direpresentasikan dalam bentuk persamaan matriks yang ditunjukkan pada persamaan 2.3.

$$\begin{pmatrix} x_1 \\ x_2 \\ \vdots \\ x_p \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} \lambda_{11} \\ \lambda_{21} \\ \vdots \\ \lambda_{p1} \end{pmatrix} \xi_1 + \begin{pmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \vdots \\ \delta_p \end{pmatrix} \quad (2.3)$$

Sehingga diperoleh persamaan matriks umum untuk struktur model pengukuran yang ditunjukkan pada persamaan 2.4.

$$\mathbf{x} = \mathbf{\Lambda}^x \boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\delta} \quad (2.4)$$

dimana,

\mathbf{X} = Vektor indikator $px1$

$\mathbf{\Lambda}_x$ = Matriks lambda (*loading factor*) pxm

$\boldsymbol{\xi}$ = Vektor variabel laten $mx1$

$\boldsymbol{\delta}$ = Vektor *error* $px1$

Jika digunakan $p=2$, yang berarti satu model faktor dengan dua indikator pada model pengukuran, maka persamaan matematis ditunjukkan pada persamaan 2.5.

$$\begin{aligned} x_1 &= \lambda_1 \xi + \delta_1 \\ x_2 &= \lambda_2 \xi + \delta_2 \end{aligned} \quad (2.5)$$

Persamaan 2.5 dapat direpresentasikan dalam bentuk matriks yang ditunjukkan pada persamaan 2.6.

$$\begin{pmatrix} x_1 \\ x_2 \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} \lambda_1 \\ \lambda_2 \end{pmatrix} \xi + \begin{pmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \end{pmatrix} \quad (2.6)$$

Dengan matriks varian kovarian pada persamaan 2.7.

$$\boldsymbol{\Sigma} = \begin{bmatrix} \sigma_1^2 & \sigma_{12} \\ \sigma_{21} & \sigma_2^2 \end{bmatrix} \quad (2.7)$$

Diasumsikan varians pada variabel laten (ξ) adalah 1 yaitu $E(\xi)=1$, *error* (δ) dan variabel laten (ξ) tidak berkorelasi, dan *error* tidak berkorelasi dengan *error* lainnya yaitu

$E(\xi\delta_1)=E(\xi\delta_1)=0$, $E(\delta_1\delta_2)=0$ dimana $j=1,2$ dan $j=1,2$. Kemudian membandingkan matriks varian kovarian (Σ) dengan matriks varian kovarian model pengukuran.

$$\begin{aligned} E(X_1^2) &= E[(\lambda_1\xi + \delta_1)^2] \\ &= \lambda_1^2 E(\xi^2) + 2E(\lambda_1\xi\delta_1) + E(\delta_1^2) \\ &= \lambda_1^2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} [E(X_1)]^2 &= [E(\lambda_1\xi + \delta_1)]^2 \\ &= \lambda_1^2 [E(\xi)]^2 + 2\lambda_1^2 E(\xi)E(\delta_1) + [E(\delta_1)]^2 \\ &= \text{var}(\delta_1) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} E(X_1X_2) &= E[(\lambda_1\xi + \delta_1)(\lambda_2\xi + \delta_2)] \\ &= \lambda_1\lambda_2 E(\xi^2) + \lambda_1 E(\xi\delta_2) + \lambda_2 E(\xi\delta_1) + E(\delta_1\delta_2) \\ &= \lambda_1\lambda_2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Var}(X_1) &= E(X_1)^2 - [E(X_1)]^2 \\ &= \lambda_1^2 + \text{Var}(\delta_1) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Var}(X_2) &= E(X_2)^2 - [E(X_2)]^2 \\ &= \lambda_2^2 + \text{Var}(\delta_2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Cov}(X_1, X_2) &= E(X_1X_2) - E(X_1)E(X_2) \\ &= \lambda_1\lambda_2 - [E(\lambda_1\xi + \delta_1)][E(\lambda_2\xi + \delta_2)] \\ &= \lambda_1\lambda_2 - [E(\lambda_1\xi) + E(\delta_1)][E(\lambda_2\xi) + E(\delta_2)] \\ &= \lambda_1\lambda_2 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persamaan 2.8.

$$\begin{aligned} \sigma_1^2 &= \lambda_1^2 + V(\delta_1) \\ \sigma_2^2 &= \lambda_2^2 + V(\delta_2) \\ \sigma_{12} &= \sigma_{21} = \lambda_1\lambda_2 \end{aligned} \tag{2.8}$$

Dari ketiga persamaan tersebut, diperoleh empat parameter yaitu λ_1 , λ_2 , $V(\delta_1)$, dan $V(\delta_2)$ sehingga didapatkan matriks varians kovarian pada variabel-variabel pengamatan dalam model yang

digambarkan sebagai fungsi dari parameter θ yaitu $\Sigma(\theta)$ yang didapatkan dari hasil substitusi (Σ) persamaan 2.8 yang ditampilkan pada Persamaan 2.9.

$$\Sigma(\theta) = \begin{bmatrix} \lambda_1^2 + V(\delta_1) & \lambda_1 \lambda_2 \\ \lambda_2 \lambda_1 & \lambda_2^2 + V(\delta_2) \end{bmatrix} \quad (2.9)$$

2.3 Asumsi *Structural Equation Modeling*

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi pada analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk melakukan pengujian selanjutnya yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang digunakan dalam analisis SEM berdasarkan karakteristik model struktural dan model pengukuran adalah sebagai berikut (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

a. Ukuran sampel minimal 100

Jika model menggunakan variabel laten sebanyak 5 atau lebih, variabel teramati (*observed*) sebanyak lebih dari 3 indikator.

b. Ukuran sampel minimal 150

Jika model menggunakan variabel laten sebanyak 7 atau kurang.

c. Ukuran sampel minimal 300

Jika model menggunakan variabel laten sebanyak 7 atau lebih.

d. Ukuran sampel minimal 500

Jika model menggunakan variabel laten dalam jumlah banyak dan/atau variabel pengukuran (*measurement*) sebanyak lebih dari 3 indikator.

2. Distribusi Normal Multivariat

Distribusi normal multivariat merupakan pengembangan dari distribusi normal univariat dengan jumlah variabel lebih dari satu. Distribusi ini digunakan pada sekelompok data yang variabel-variabelnya saling dependen. Apabila terdapat sejumlah p yang dinyatakan dalam bentuk vektor $\mathbf{X}' = \{\mathbf{X}_1, \mathbf{X}_2, \dots, \mathbf{X}_p\}$ yang mengikuti distribusi multivariat normal dengan parameter μ dan

Σ maka fungsi densitas peluangnya ditunjukkan pada persamaan 2.10 (Johnson & Wichern, 2007).

$$f(\mathbf{x}) = \frac{1}{(2\pi)^{p/2} |\Sigma|} e^{-\frac{1}{2}(\mathbf{x}-\boldsymbol{\mu})'\Sigma^{-1}(\mathbf{x}-\boldsymbol{\mu})}, -\infty < \mathbf{x} < \infty \quad (2.10)$$

Jika $\mathbf{X}_1, \mathbf{X}_2, \dots, \mathbf{X}_p$ berdistribusi normal multivariat maka $(\mathbf{x} - \bar{\mathbf{x}})' \mathbf{S}^{-1} (\mathbf{x} - \bar{\mathbf{x}})$ merupakan variabel acak *chi-square*. Berdasarkan sifat ini maka pemeriksaan distribusi multivariat normal dapat dilakukan dengan cara membuat *q-q plot* yang dijelaskan sebagai berikut.

- a. Menghitung jarak tergeneralisasi yang dikuadratkan atau biasa disebut dengan d_k^2 yaitu pada persamaan 2.11.

$$d_k^2 = (\mathbf{x}_k - \bar{\mathbf{x}})' \mathbf{S}^{-1} (\mathbf{x}_k - \bar{\mathbf{x}}) \quad (2.11)$$

dimana,

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n (x_k - \bar{x}_p)(x_k - \bar{x}_p)}{n-1} \quad (2.12)$$

dengan,

\mathbf{x}_k = Vektor objek pengamatan ke- k

$k = 1, 2, \dots, n$

n = Banyaknya pengamatan

p = Banyaknya indikator

\mathbf{S}^{-1} = Invers matriks varian kovarian \mathbf{S}

- b. Mengurutkan nilai d_k^2 dari terkecil hingga terbesar.
- c. Menentukan nilai $q = \chi^2_{(p:(n-k+0,5)/n)}$ dari tabel *chi-square*.
- d. Membuat *scatterplot* antara d_k^2 dan q .

q-q plot akan membentuk sebuah garis lurus jika sebaran data mengikuti distribusi multivariat normal dimana sebanyak sekitar 50% nilai-nilai dari $d_k^2 < q$.

Selain itu, pengujian multivariat normal juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode korelasi dengan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis:

H_0 : $F(x) = F_0(x)$ (Data berdistribusi multivariat normal)

H_1 : $F(x) \neq F_0(x)$ (Data tidak berdistribusi multivariat normal)

Statistik uji :

$$r_Q = \frac{\sum_{j=1}^n (x_{(k)} - \bar{x})(q_{(k)} - \bar{q})}{\sqrt{\sum_{k=1}^n (x_{(k)} - \bar{x})^2} \sqrt{\sum_{k=1}^n (q_{(k)} - \bar{q})^2}} \quad (2.13)$$

Keputusan :

H_0 ditolak jika $r_Q < critical\ point$ dimana nilai *critical point* ditunjukkan pada Lampiran 6.

2.4 Confirmatory Factor Analysis

Confirmatory Factor Analysis (CFA) merupakan metode yang digunakan untuk menguji *measurement model* yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya yang dinyatakan dalam *loading factor* (λ). Estimasi parameter pada CFA dilakukan dengan mensubstitusikan antara matrik varian kovarian model pengukuran (*measurement model*) yang ditampilkan pada persamaan 2.9 dengan matriks varian kovarian data pengamatan.

$$\Sigma(\theta) = \Sigma(\hat{\theta})$$

$$\begin{bmatrix} \lambda_1^2 + V(\delta_1) & \lambda_1 \lambda_2 \\ \lambda_2 \lambda_1 & \lambda_2^2 + V(\delta_2) \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} Var(X_1) & Cov(X_1, X_2) \\ Cov(X_2, X_1) & Var(X_2) \end{bmatrix}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh persamaan 2.14 sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \lambda_1^2 + V(\delta_1) &= Var(X_1) \\ \lambda_2^2 + V(\delta_2) &= Var(X_2) \\ \lambda_1 \lambda_2 &= Cov(X_1, X_2) \end{aligned} \quad (2.14)$$

Ketiga persamaan tersebut disubstitusikan dan diperoleh nilai estimasi parameter $\lambda_1, \lambda_2, Var(\delta_1)$, dan $Var(\delta_2)$ (Sharma, 1996).

2.4.1 Keakuratan Parameter CFA

CFA adalah metode yang digunakan untuk menguji seberapa baik variabel yang diukur dapat mewakili *construct* atau faktor yang terbentuk sebelumnya (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998). CFA juga dapat digunakan untuk menguji pertanyaan dalam kuesioner apakah sudah representatif (*valid*) dan benar-benar akurat atau konsisten (*reliabel*). Keakuratan parameter CFA pada model pengukuran dilakukan terhadap setiap model pengukuran secara terpisah melalui evaluasi terhadap validitas dari model pengukuran dan evaluasi terhadap reliabilitas dari model pengukuran.

Validitas berhubungan dengan apakah suatu variabel mengukur apa yang seharusnya diukur. Signifikansi indikator-indikator dalam mengukur variabel laten dapat diketahui dengan menggunakan statistik uji t karena *loading factor* (λ_i) dalam CFA menggunakan *standardized estimate* dimana memiliki kedudukan yang sama dengan regresi. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut.

H_0 : $\lambda_i = 0$ (*loading* faktor tidak signifikan dalam mengukur variabel laten)

H_1 : $\lambda_i \neq 0$ (*loading* faktor signifikan dalam mengukur variabel laten)

dimana,

$i = 1, 2, \dots, p$

$p =$ Banyaknya indikator

Statistik uji t dapat dihitung dengan persamaan rumus 2.15.

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\lambda}_i}{SE(\hat{\lambda}_i)} \quad (2.15)$$

dengan,

$$SE(\hat{\lambda}_i) = \sqrt{\frac{\hat{\sigma}^2}{n}}$$

$$\hat{\sigma}^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_k - \bar{x})^2}{n-1}$$

dimana,

$\hat{\lambda}_i$ = *Loading factor* indikator ke-*i*

x_k = Nilai variabel pengamatan ke-*k*

\bar{x} = Rata-rata nilai variabel indikator ke-*i*

k = 1,2,...,n

n = Banyaknya pengamatan

Jika nilai $|t_{hitung}| < t_{(\alpha/2, df)}$ maka gagal tolak H_0 dan dapat disimpulkan bahwa λ_i tidak signifikan dalam mengukur atau membentuk variabel laten.

Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Apabila reliabilitas tinggi menunjukkan indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Reliabilitas variabel laten dapat diketahui dengan menghitung nilai *coefficient reliability* (p_c) yang ditunjukkan pada persamaan rumus 2.16.

$$\hat{p}_c = \frac{\left(\sum_{i=1}^p \hat{\lambda}_i \right)^2}{\left[\left(\sum_{i=1}^p \hat{\lambda}_i \right)^2 + \left(\sum_{i=1}^p \hat{\delta}_i \right)^2 \right]} \quad (2.16)$$

dengan,

$$\hat{\delta}_i = 1 - \hat{\lambda}_i^2$$

dimana,

\hat{p}_c = *Construct reliability*

$\hat{\lambda}_i$ = *Loading factor* indikator ke-*i*

$\hat{\delta}_i$ = *measurement error* indikator ke-*i*

Variabel laten dikatakan reliabel jika memiliki nilai *coefficient reliability* $\geq 0,7$ namun jika nilai $CR \geq 0,6$ masih dapat dikatakan reliabel (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

2.5 Identifikasi Model

Identifikasi model digunakan untuk mengetahui informasi yang cukup untuk mengidentifikasi persamaan model. Identifikasi model berkaitan dengan membandingkan jumlah persamaan yang ada dengan banyak parameter yang ditaksir (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998). Suatu model persamaan struktural dapat dikategorikan menjadi tiga kriteria sebagai berikut.

1. *Under-identified Model*

Under-identified model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih besar dari jumlah data yang diketahui (data tersebut merupakan varians dan kovarians dari variabel-variabel yang teramati) sehingga *degree of freedom* (df) negatif atau $t < s$. Hal ini menunjukkan bahwa parameter dalam model ini tidak dapat diestimasi.

2. *Just-identified Model*

Just-identified model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan jumlah data yang diketahui sehingga *degree of freedom* (df) negatif atau $t = s$. Model *just-identified* secara *scientific* tidak menarik untuk diteliti karena tidak memiliki *degree of freedom* ($df = 0$) sehingga tidak pernah dapat ditolak.

3. *Over-identified Model*

Over-identified model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui sehingga menghasilkan *degree of freedom* positif yang berarti $t > s$. Hal ini menunjukkan bahwa generalisasi dapat dilakukan untuk mendapatkan model yang paling sesuai.

Rumus yang digunakan untuk menghitung *degree of freedom* (df) ditunjukkan pada persamaan 2.17.

$$df = s - t$$

$$s = \frac{[(m+l)(m+l+1)]}{2} \quad (2.17)$$

dimana,

t =Jumlah parameter yang ditaksir

s =Jumlah persamaan yang terbentuk

- m = Jumlah variabel endogen
 l = Jumlah variabel eksogen

2.6 Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Indikator kesesuaian model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) dapat dilihat dari indeks-indeks pengukuran antara lain *Chi-Square Statistic*, *Goodness of Fit Index* (GFI), *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Tucker-Lewis Index* (TLI), *Comparative Fit Index* (CFI), dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) yang dijelaskan sebagai berikut.

1. *Chi-Square Statistic* dan *P-value*

Chi-Square merupakan pengukuran untuk mengevaluasi kesesuaian model secara keseluruhan dan menaksir besarnya ketidaksesuaian antara matrik kovarian sampel S dengan matrik kovarian model. *Chi-square* merupakan statistik pertama dan satu-satunya uji statistik dalam *Goodness of Fit Test*. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut.

H_0 : $\Sigma(\theta) = \Sigma(\hat{\theta})$ atau matriks varians kovarians populasi sama dengan matriks varians kovarians model yang ditaksir (model sesuai)

H_1 : $\Sigma(\theta) \neq \Sigma(\hat{\theta})$ atau matriks varians kovarians populasi tidak sama dengan matriks varians kovarians model yang ditaksir (model tidak sesuai)

Statistik uji yang digunakan ditunjukkan pada persamaan 2.18.

$$\chi^2 = (n-1)F(S, \Sigma(\theta)) \quad (2.18)$$

dengan,

$$F(S, \Sigma(\theta)) = \log|\Sigma(\theta)| + tr(S, \Sigma^{-1}(\theta)) - \log|S| - (p+q)$$

dimana,

- n = Banyaknya pengamatan
 S = Matriks varian kovarian sampel
 $\Sigma(\theta)$ = Matriks varian kovarian model

Model dikatakan baik jika χ^2 yang diperoleh bernilai rendah dan mengindikasikan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks varian kovarian sampel dengan matriks varians yang diestimasi dari model (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

P-value adalah probabilitas untuk memperoleh penyimpangan besar sehingga nilai chi-square yang signifikan menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh memiliki perbedaan dengan teori yang telah dibuat, sedangkan nilai probabilitas tidak signifikan adalah yang diharapkan untuk menunjukkan data empiris sesuai dengan model. Oleh karena itu diperoleh kesimpulan hipotesis diterima jika nilai *P-value* yang diharapkan lebih besar daripada taraf signifikan (α).

2. ***Goodness of Fit Index (GFI)***

Goodness of Fit Index (GFI) dapat diklasifikasikan sebagai ukuran kecocokan absolut karena pada dasarnya GFI membandingkan model yang dihipotesiskan dengan tidak ada model sama sekali. Rumus yang digunakan untuk menghitung GFI ditunjukkan pada persamaan 2.19 (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

$$GFI = 1 - \frac{F_t}{F_n} = 1 - \frac{\chi_t^2}{\chi_n^2} \quad (2.19)$$

dimana,

χ_t^2 = Nilai *chi-square default model*

χ_n^2 = Nilai *chi-square independence model*

3. ***The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)***

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) merupakan salah satu indeks yang informatif dalam SEM. RMSEA digunakan sebagai alternatif dan pembanding uji *Chi-Square* dikarenakan pengujian *Chi-Square* mempunyai kelemahan yaitu sangat sensitif terhadap jumlah sampel. Rumus yang digunakan untuk menghitung RMSEA ditunjukkan pada persamaan 2.20 (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

$$RMSEA = \sqrt{\frac{(\chi^2 - df)}{(n-1)}} \quad (2.20)$$

dimana,

n = Jumlah pengamatan

df = *Degree of freedom* (derajat bebas)

4. **Tucker-Lewis Index (TLI)**

Nilai TLI digunakan untuk membandingkan model hipotesis yang diajukan model nol. Nilai TLI berkisar antara 0 hingga 1. Rumus yang digunakan untuk menghitung TLI ditunjukkan pada persamaan 2.21 (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

$$TLI = \frac{\left[\left(\frac{\chi_n^2}{df_n} \right) - \left(\frac{\chi_t^2}{df_t} \right) \right]}{\left(\frac{\chi_n^2}{df_n} \right) - 1} \quad (2.21)$$

dimana,

χ_n^2 = Nilai statistik uji χ^2 model independen

χ_t^2 = Nilai statistik uji χ^2 model yang dianalisis

df_n = Derajat bebas pengujian model independen

df_t = Derjata bebas pengujian model yang dianalisis

5. **Comparative Fit Index (CFI)**

Comparative Fit Index (CFI) adalah indeks yang besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model. Rumus yang digunakan untuk menghitung CFI ditunjukkan pada persamaan 2.22 (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998).

$$CFI = 1 - \frac{(\chi_t^2 - df_t)}{(\chi_n^2 - df_n)} \quad (2.22)$$

dimana,

χ_t^2 = Nilai *chi-square default model*

χ_n^2 = Nilai *chi-square independence model*

df_i = Derajat bebas *default model*

df_n = Derajat bebas *independence model*

6. *Adjusted Goodnest of Fit Index (AGFI)*

Adjusted Goodnest of Fit Index (AGFI) merupakan perluasan dari GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freedom* dari *independence model* dengan *degree of freedom* dari *default model* yang diestimasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung AGFI ditunjukkan pada persamaan 2.23 (Engel, Moosbrugger, & Muller, 2003).

$$AGFI = 1 - \left[\frac{p(p+1)}{2df} \right] (1 - GFI) \quad (2.23)$$

dimana,

p = Banyaknya indikator

df = *Degree of freedom* (derajat bebas)

Nilai kritis untuk indikator-indikator kesesuaian model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) ditunjukkan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 *Goodness of Fit Statistics Indexes*

<i>Goodness of Fit Test</i>	<i>Cut Off Value</i>
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$
GFI	$\geq 0,90$
RMSEA	$\leq 0,08$
TLI	$\geq 0,90$
CFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$

Sumber : (Hair, Rolph, Ronald, & William, 1998)

2.7 *Estimasi Parameter SEM*

Metode yang sering digunakan untuk mengestimasi parameter pada SEM adalah *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* (Bollen, 1989). Misalkan N sampel random yang identik dan independen dari variabel random Z yang berdistribusi multivariat normal dengan *mean* 0 dan varians Σ , maka fungsi

kepadatan peluang Z_i ($i=1,2,\dots,N$) adalah $f(Z_i; \theta)$, dimana θ adalah parameter *fixed* yang digunakan untuk menentukan peluang kepadatan Z .

$$f(Z_1, Z_2, \dots, Z_N; \theta) = f(Z_1; \theta), f(Z_2; \theta), \dots, f(Z_N; \theta) \quad (2.24)$$

Kepadatan bersama (*joint density*) merupakan perkalian dari densitas marginal (*marginal density*) Z_i karena Z_1, Z_2, \dots, Z_N independen. Jika diobservasi nilai untuk Z_1, Z_2, \dots, Z_N pada suatu sampel, maka dapat dituliskan fungsi *likelihood* sebagai berikut.

$$L(\theta; Z_1, Z_2, \dots, Z_N) = L(\theta; Z_1), L(\theta; Z_2), \dots, L(\theta; Z_N) \quad (2.25)$$

dimana $L(\theta; Z_i)$ adalah nilai dari $f(Z_i; \theta)$. Persamaan 2.25 merupakan fungsi *likelihood* yang biasa disingkat $L(\theta)$. Fungsi kepadatan peluang menjadi persamaan 2.26 berikut.

$$f(z_i; \Sigma) = \frac{1}{(2\pi)^{(p+q)/2} |\Sigma|^{1/2}} \exp\left[-\frac{1}{2} z_i' \Sigma^{-1} z_i\right] \quad (2.26)$$

Untuk sampel random dari N observasi independen dari z , maka *joint density* ditunjukkan pada persamaan 2.27 berikut.

$$f(z_1, z_2, \dots, z_N; \Sigma) = f(z_1; \Sigma), f(z_2; \Sigma), \dots, f(z_N; \Sigma) \quad (2.27)$$

Mempunyai fungsi *likelihood* sebagai berikut.

$$\begin{aligned} L(\theta) &= \prod_{i=1}^N f(z_i, \Sigma) \\ &= \prod_{i=1}^N \frac{1}{(2\pi)^{(p+q)/2} |\Sigma|^{1/2}} \exp\left[-\frac{1}{2} z_i' \Sigma^{-1} z_i\right] \\ &= \frac{1}{(2\pi)^{N(p+q)/2} |\Sigma(\theta)|^{N/2}} \exp\left[-\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N z_i' \Sigma(\theta)^{-1} z_i\right] \end{aligned}$$

Sehingga fungsi *likelihood* menjadi sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \log L(\theta) &= \log \left(\frac{1}{(2\pi)^{N(p+q)/2} |\Sigma(\theta)|^{N/2}} \exp \left[-\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N z_i' \Sigma(\theta)^{-1} z_i \right] \right) \\ &= \frac{-N(p+q)}{2} \log(2\pi) - \frac{N}{2} \log |\Sigma(\theta)| - \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N z_i' \Sigma(\theta)^{-1} z_i \end{aligned}$$

dengan,

$$-\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N z_i' \Sigma(\theta)^{-1} z_i = -\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \text{tr} \left[z_i' \Sigma(\theta)^{-1} z_i \right]$$

maka,

$$\begin{aligned} \log L(\theta) &= -\frac{N}{2} \sum_{i=1}^N \text{tr} \left[N^{-1} z_i z_i' \Sigma(\theta)^{-1} \right] \\ &= -\frac{N}{2} \text{tr} \left[S \Sigma(\theta)^{-1} \right] \end{aligned}$$

S adalah sampel dari estimator *maximum likelihood* matriks kovarians, sehingga $\log L(\theta)$ dapat ditulis menjadi persamaan berikut.

$$\begin{aligned} \log L(\theta) &= \frac{-N(p+q)}{2} \log(2\pi) - \frac{N}{2} \log |\Sigma(\theta)| - \frac{N}{2} \text{tr} \left[S \Sigma(\theta)^{-1} \right] \\ &= c - \frac{N}{2} \left\{ \log |\Sigma(\theta)| + \text{tr} \left[S \Sigma(\theta)^{-1} \right] \right\} \end{aligned}$$

dimana,

$$c = \frac{-N(p+q)}{2} \log(2\pi)$$

Pada persamaan diatas, *constant* tidak mempengaruhi pemilihan $\hat{\theta}$, sehingga dapat dihilangkan menjadi persamaan 2.28 berikut.

$$\log L(\theta) = \log |\Sigma(\theta)| + \text{tr} \left[S \Sigma(\theta)^{-1} \right] \quad (2.28)$$

Berdasarkan persamaan 2.27, diperoleh F_{ML} yang ditunjukkan pada persamaan 2.29 berikut.

$$F_{ML} = \log |\Sigma(\theta)| + \text{tr}(S \Sigma^{-1}(\theta)) - \log |S| - (p+q) \quad (2.29)$$

2.8 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan dirinya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Riniwati, 2011).

Menurut Rivai dan Basri (2005), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Simamora (dalam Riniwati, 2011), kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Menurut Schuler dan Jackson (dalam Riniwati, 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing

internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Berdasarkan dari teori Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

2.9 Kemampuan Diri

Menurut Ivancevich, dkk (2007) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Robbins (2001) mendefinisikan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal menurut Robert R. Katz (dalam Moenir, 2008), yaitu sebagai berikut

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)
Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)
Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)
Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Arfida (2003) menyatakan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

2.10 Motivasi

Menurut Hasibuan (2003) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2003) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2006) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Motivasi kerja terdiri dari dua jenis yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Seseorang yang secara intrinsik termotivasi karena menikmati setiap tugas dan merasa tertantang untuk menyelesaikan setiap tugas yang dimiliki. Anggota yang termotivasi secara ekstrinsik pada umumnya tidak terlalu menikmati tugas yang dimiliki tetapi tetap termotivasi untuk mendapatkan imbalan dan pujian atas sebuah pencapaian ataupun menghindari konsekuensi negatif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Wahjosumidjo (1994) dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah keadaan yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut.

1. Sifat-sifat pribadi yang melekat sebagai unsur kepribadiannya
2. Sistem nilai/norma yang dianut (dasar pandangan)
3. Kedudukan atau jabatan pada organisasi dan tingkat pendidikan
4. Pengalaman kerja
5. Persepsi dan sikap
6. Kemampuan dan keterampilan

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah keadaan yang ditimbulkan oleh berbagai sumber dari luar diri individu, diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan, termasuk di dalamnya prosedur, berbagai rencana dan program kerja

2. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh karyawan
3. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya situasi dan kondisi lingkungan kerja
4. Gaya kepemimpinan atasan, dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan

2.11 Dukungan Sosial

Menurut Dimatteo (dalam Sarafino, 2002), dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, rekan kerja dan orang lain. Dukungan sosial adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun dari kelompok.

Kahn dan Antonoucci (dalam Orford, 1992) membagi sumber-sumber dukungan sosial menjadi 3 kategori sebagai berikut.

1. Sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya, yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya. Meliputi keluarga dekat, pasangan (suami atau istri), atau teman dekat.
2. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu. Meliputi teman kerja, sanak keluarga, dan teman pergaulan.
3. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah. Meliputi dokter atau tenaga ahli atau profesional, keluarga jauh.

Ada lima bentuk dukungan sosial (Sarafino, 2002), sebagai berikut.

1. Dukungan emosional
Terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati, dan turut prihatin kepada seseorang.

2. Dukungan penghargaan
Dukungan ini ada ketika seseorang memberikan penghargaan positif kepada orang yang sedang stres, dorongan atau persetujuan terhadap ide ataupun perasaan individu, ataupun melakukan perbandingan positif antara individu dengan orang lain.
3. Dukungan instrumental
Dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas orang yang sedang stres.
4. Dukungan informasi
Terdiri dari nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.
5. Dukungan kelompok
Dukungan ini dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.
Penelitian ini mencakup dukungan sosial (*social support*) yang diberikan oleh **supervisor** dan **rekan kerja** di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah.

2.12 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa teori. Adapun kerangka konsep yang digunakan ditunjukkan pada Gambar 2.2.

Berdasarkan kerangka konsep pada Gambar 2.2 diperoleh beberapa hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun hipotesis dan penjelasannya dengan teori terkait adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis 1 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap motivasi
Teori yang mendukung hipotesis 1 dikemukakan oleh Jurgensen (dalam Blum & Naylor, 1986) menyatakan bahwa terdapat 10 faktor yang dapat mendorong motivasi

kerja, 2 diantaranya adalah teman sekerja dan perilaku atasan yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Hipotesis 2 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan diri

Teori yang mendukung hipotesis 2 dikemukakan oleh Torrance (dalam Hendrik, 1989) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menghambat kemampuan seorang pegawai adalah menganggap faktor hubungan manusia manusiawi sia-sia diterapkan.

3. Hipotesis 3 : Kemampuan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

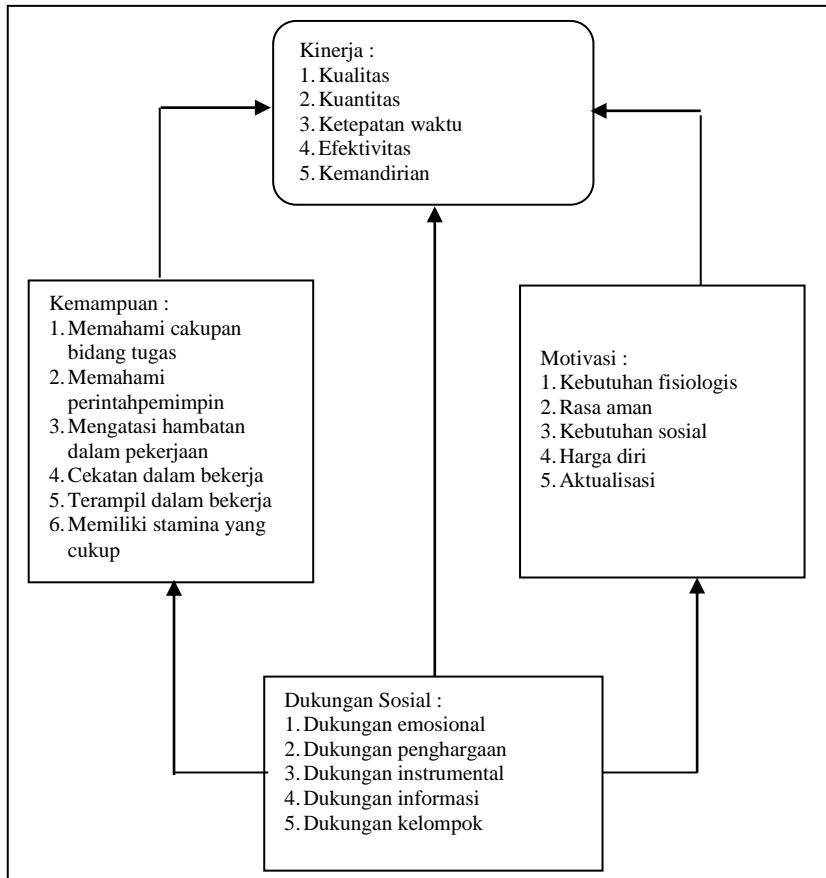
Teori yang mendukung hipotesis 3 dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

4. Hipotesis 4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Teori yang mendukung hipotesis 4 dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

5. Hipotesis 5 : Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Teori yang mendukung hipotesis 5 dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) yaitu kemampuan diri, motivasi, dukungan yang diterima, keterlibatan pekerjaan, dan hubungan mereka dengan organisasi.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari *survey* secara langsung pada karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada proses giling sebanyak 3.389 karyawan yang terdiri dari bagian giling sebanyak 1.680 karyawan dan bagian batil sebanyak 1.709 karyawan. Responden yang *disurvey* pada penelitian ini adalah karyawan yang terpilih sebagai sampling baik karyawan giling maupun batil. Pengambilan data dilakukan selama 2 minggu yaitu 02 – 11 Mei 2018.

Jumlah sampel pada penelitian ini didasarkan perhitungan metode sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* (SRS) dimana *survey* dilakukan secara acak berdasarkan sampel terpilih. Adapun perhitungan jumlah sampel dengan rumus SRS (Mendenhall, 1986) adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{Npq}{(N-1)D + pq}$$

dengan,

$$D = \frac{B^2}{\left(Z_{1-\alpha/2}\right)^2} = \frac{(0,092)^2}{(1,96)^2} = 0,0022$$

Nilai $Z_{(1-\alpha/2)}$ sebesar 1,96 pada α sebesar 5% dan estimasi batas kesalahan (B) sebesar 0,092, sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{3389(0,5)(0,5)}{(3388)0,0022 + (0,5)(0,5)} = 109,824 \approx 110$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 110 karyawan. Jumlah sampel tersebut

secara keseluruhan, dikarenakan terdapat karyawan giling dan batil maka perhitungan sampel secara proporsional adalah sebagai berikut.

$$n_c = \frac{N_c}{N} \times n$$

$$n_{Giling} = \frac{1680}{3389} \times 110 = 54,529 \approx 55$$

$$n_{Batil} = \frac{1709}{3389} \times 110 = 55,471 \approx 55$$

Berdasarkan perhitungan proporsional diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk bagian giling sebanyak 55 karyawan dan bagian batil sebanyak 55 karyawan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan diri, motivasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling. Variabel penelitian ini menggunakan skala likert 1-7 yang dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Skala Penilaian

Skala	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Ragu-ragu (Antara Setuju atau Tidak)
5	Agak Setuju
6	Setuju
7	Sangat Setuju

Indikator-indikator pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan ditunjukkan pada Tabel 3.2 hingga 3.5.

Tabel 3.2 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Pernyataan
Y (Kinerja Karyawan)	A ₁	Saya membantu perusahaan dengan memproduksi rokok yang berkualitas jelek
	A ₂	Saya berhasil memproduksi rokok yang berkualitas baik
	A ₃	Saya berhasil memproduksi rokok dengan jumlah yang banyak (lebih dari 1000 batang)
	A ₄	Saya memproduksi rokok sesuai target yang ditetapkan perusahaan

Sumber : Sujan, dkk, 1994

Tabel 3.3 Variabel Kemampuan Diri

Variabel	Indikator	Pernyataan
X ₁ (Kemampuan Diri)	B ₁	Saya dapat mencapai tujuan yang saya tetapkan
	B ₂	Saya menghargai jadwal dan tenggang waktu kerja
	B ₃	Saya mampu belajar metode kerja baru
	B ₄	Saya memfokuskan semua tenaga pada pekerjaan
	B ₅	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya
	B ₆	Saya mampu bekerja secara tim dengan rekan kerja

Sumber : Avallone et al, 2007

Tabel 3.4 Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Pernyataan
X ₂ (Motivasi)	C ₁	Ini adalah pekerjaan yang saya pilih sendiri
	C ₂	Saya senang mempelajari hal-hal baru
	C ₃	Saya merasa pekerjaan ini telah menjadi bagian hidup saya
	C ₄	Pekerjaan ini memungkinkan saya mendapat uang yang banyak
	C ₅	Saya ingin menjadi yang terbaik di tempat kerja

Tabel 3.4 Variabel Motivasi (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Pernyataan
X ₂ (Motivasi)	C ₆	Saya merasa puas ketika mengerjakan tugas yang sulit

Sumber : Tremblay et al, 2009

Tabel 3.5 Variabel Dukungan Sosial

Variabel	Indikator	Pernyataan
X ₃ (Motivasi)	D ₁	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang saya butuhkan
	D ₂	Ada seorang rekan kerja dimana saya bisa bercerita/curhat ketika saya merasa sedih tanpa merasa canggung atau sungkan
	D ₃	Rekan kerja saya dan saya sangat terbuka tentang apa yang kami pikirkan mengenai berbagai hal
	D ₄	Rekan kerja saya mahir membantu saya dalam memecahkan masalah
	D ₅	Pengawas saya bersedia mendengarkan mengenai masalah pekerjaan saya
	D ₆	Pengawas saya membuat saya merasa nyaman bercerita kepadanya mengenai masalah pekerjaan saya
	D ₇	Saya dapat berbicara dengan pengawas saya secara komunikatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan saya
	D ₈	Pengawas saya merupakan panutan yang baik untuk pekerjaan saya
	D ₉	Pengawas saya memberi tahu bagaimana bekerja efektif di dalam tempat kerja sehingga menguntungkan perusahaan dan diri saya sendiri
	D ₁₀	Pengawas saya mampu mengelola tempat kerja sebagai keseluruhan tim agar kebutuhan setiap anggota dapat terpenuhi

Sumber :

Coworker Support : Procidano and Heller, 1983

Supervisor Support : Hammer et al, 2009

Struktur data yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan indikator-indikator yang digunakan ditunjukkan pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Struktur Data Penelitian

Responden	Kinerja Karyawan			Kemampuan			Motivasi			Dukungan Sosial		
	A ₁	...	A ₄	B ₁	...	B ₆	C ₁	...	C ₆	D ₁	...	D ₁₀
1	y ₁₁	...	y ₁₄	x _{11 1}	...	x _{11 6}	x _{12 1}	...	x _{12 6}	x _{13 1}	...	x _{13 10}
2	y ₂₁	...	y ₂₄	x _{21 1}	...	x _{21 6}	x _{22 1}	...	x _{22 6}	x _{23 1}	...	x _{23 10}
3	y ₃₁	...	y ₃₄	x _{31 1}	...	x _{31 6}	x _{32 1}	...	x _{32 6}	x _{33 1}	...	x _{33 10}
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
110	y _{110 1}	...	y _{110 4}	x _{110 1 1}	...	x _{110 1 6}	x _{110 2 1}	...	x _{110 2 6}	x _{110 3 1}	...	x _{110 3 10}

Keterangan :

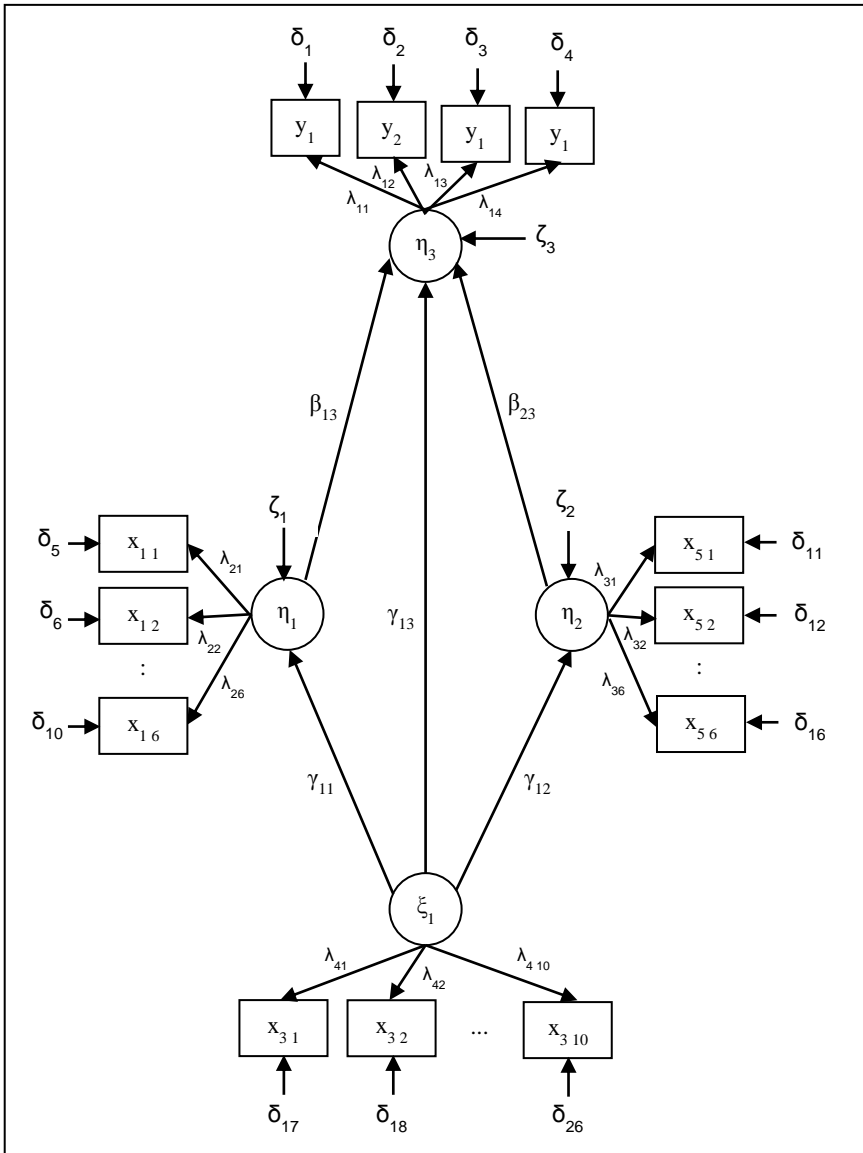
$n = 110$ karyawan

3.3 Langkah Analisis

Langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menjawab tujuan pertama :
 - a. Mengumpulkan data melalui *survey* secara langsung pada karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling.
 - b. Mengidentifikasi karakteristik data menggunakan statistika deskriptif berupa *pie chart*.
2. Menjawab tujuan kedua :
 - a. Melakukan analisis validitas dan reliabilitas instrumen (indikator-indikator).
 - b. Melakukan analisis pengaruh indikator-indikator terhadap kinerja karyawan dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).
 - Melakukan pemeriksaan asumsi ukuran sampel dan pengujian asumsi multivariat normal.
 - Melakukan identifikasi model pengukuran (*measurement model*) pada *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).
 - Melakukan pengujian dan pemeriksaan kebaikan model (*Goodness of Fit Test*). Jika terdapat model yang belum fit sesuai dengan kriteria kebaikan model maka dilakukan modifikasi.
 - Melakukan pengujian keakuratan (signifikansi) parameter.
 - c. Melakukan analisis pengaruh kemampuan diri, motivasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah pada proses giling menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

- Membuat konseptualisasi model dan teori sesuai dengan kerangka konsep yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.
 - Melakukan pemodelan dari kerangka konsep dengan membuat hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.
 - Membuat diagramatik pola hubungan antar variabel laten dan indikator-indikatornya sesuai kerangka konsep yang disebut diagram *path* yang ditunjukkan pada Gambar 3.1.
- d. Membuat persamaan struktural sesuai dengan diagram *path* antar variabel laten dan indikator-indikatornya.
- $$\begin{aligned} \text{Kemampuan } (\eta_1) &= \gamma_{11} * \text{dukungan sosial}(\xi_1) + \zeta_1 \\ \text{Motivasi } (\eta_2) &= \gamma_{12} * \text{dukungan sosial}(\xi_1) + \zeta_2 \\ \text{Kinerja } (\eta_3) &= \beta_{13} * \text{kemampuan diri}(\eta_1) + \beta_{23} * \\ &\quad \text{motivasi}(\eta_2) + \gamma_{13} * \text{dukungan} \\ &\quad \text{sosial}(\xi_1) + \zeta_3 \end{aligned}$$
- e. Melakukan identifikasi model struktural (*structural model*) pada *Structural Equation Modeling* (SEM).
- f. Melakukan pengujian dan pemeriksaan kesesuaian model (*Goodness of Fit Test*). Jika terdapat model yang belum fit sesuai dengan kriteria kebaikan model maka dilakukan modifikasi.
- g. Melakukan pengujian keakuratan (signifikansi) parameter.

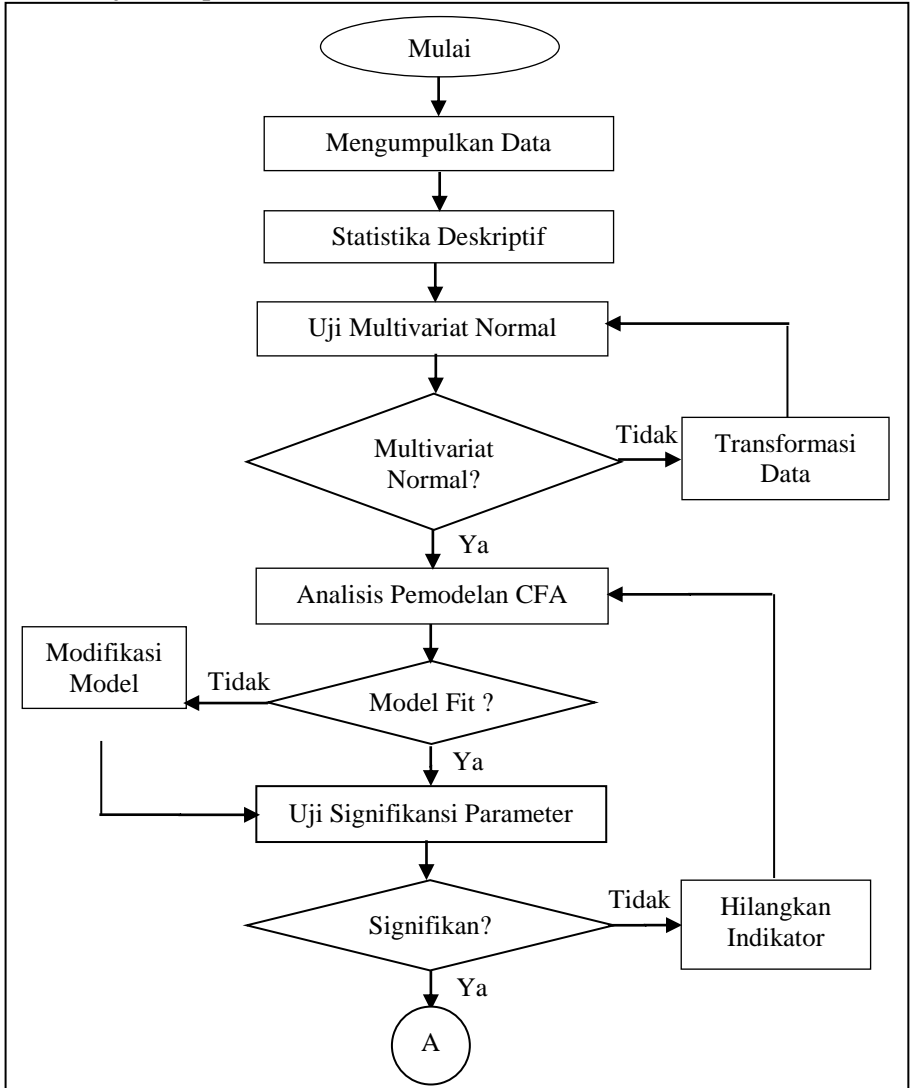


Gambar 3.1 Struktur Model Path Penelitian

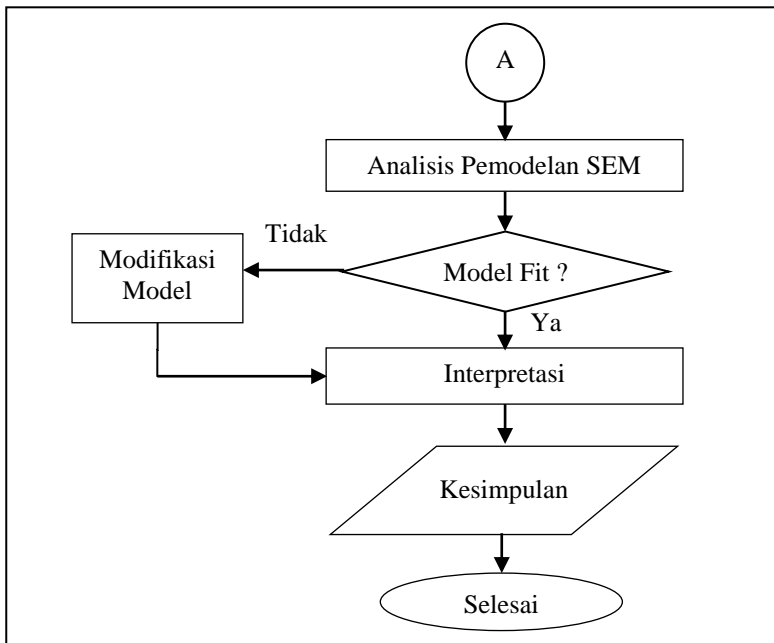
h. Menginterpretasi hasil analisis data.

i. Menarik kesimpulan.

Diagram alir dari langkah analisis data pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2 Diagram Alir Penelitian



Gambar 3.2 Diagram Alir Penelitian (Lanjutan)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

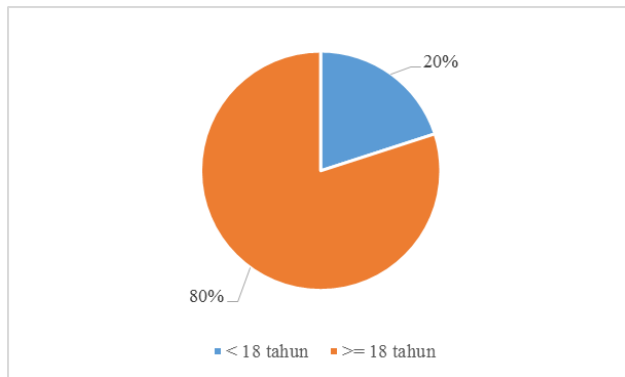
Bab ini dilakukan pembahasan pemodelan kemampuan diri, motivasi, dan dukungan yang diterima terhadap kinerja karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus. Analisis yang dilakukan meliputi *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) kemudian dilanjutkan pemodelan faktor-faktor tersebut menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dimana sebelumnya dilakukan identifikasi karakteristik karyawan menggunakan statistika deskriptif.

4.1 Karakteristik Karyawan

Terdapat beberapa data diri karyawan yang dapat diidentifikasi karakteristiknya. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan latar belakang karyawan yang bekerja di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus. Adapun analisisnya menggunakan statistika deskriptif berupa visualisasi adalah sebagai berikut.

1. Masa Kerja

Gambaran masa kerja karyawan selama di perusahaan ditunjukkan Gambar 4.1.

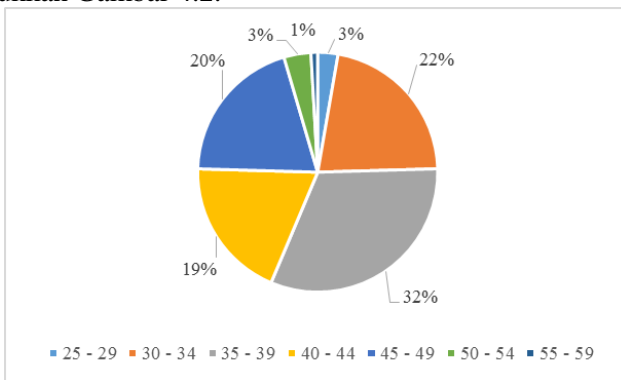


Gambar 4.1 Karakteristik Masa Kerja Karyawan

Gambar 4.1 menunjukkan sebanyak 80% karyawan di bagian proses giling telah bekerja di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus lebih dari sama dengan 18 tahun, sedangkan yang kurang dari 18 tahun sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan telah lama bekerja di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus.

2. Usia

Gambaran usia karyawan yang bekerja di perusahaan ditunjukkan Gambar 4.2.

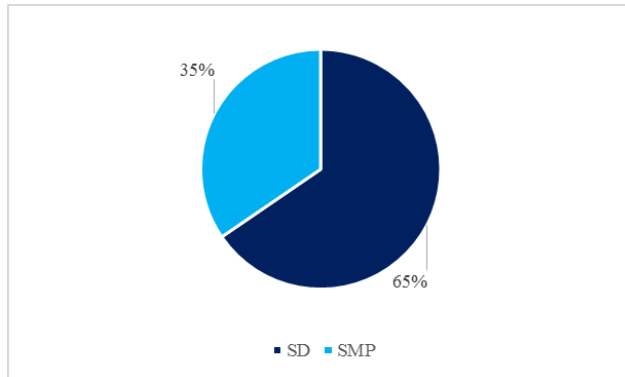


Gambar 4.2 Karakteristik Usia Karyawan

Gambar 4.2 menunjukkan mayoritas karyawan di bagian proses giling yang bekerja di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus berada pada rentang usia 30-49 tahun yaitu sebanyak 32% berusia 35-39 tahun, sebanyak 22% berusia 30-34 tahun, sebanyak 20% berusia 45-49 tahun, serta sebanyak 19% berusia 40-44 tahun. Minoritas karyawan yang bekerja di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus berusia 55-59% sebanyak 1%, usia 25-29 tahun dan usia 50-54 tahun masing-masing sebanyak 3%. Hal ini menunjukkan bahwa paling banyak karyawan yang bekerja berada pada rentang usia 35-39 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di perusahaan ditunjukkan Gambar 4.3.

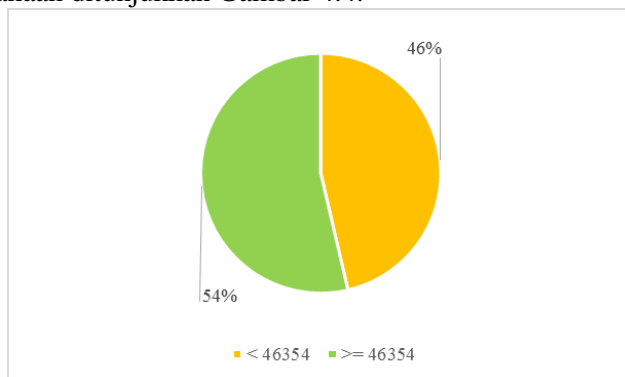


Gambar 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Karyawan

Gambar 4.3 menunjukkan mayoritas jenjang pendidikan yang ditempuh terakhir oleh karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus adalah SD sebanyak 65%, sedangkan lainnya adalah SMP. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada bagian proses giling jenjang pendidikan yang ditempuh paling tinggi adalah tingkat SD/MI/ sederajat.

4. Rata-rata Upah per Hari

Gambaran upah per hari karyawan yang bekerja di perusahaan ditunjukkan Gambar 4.4.



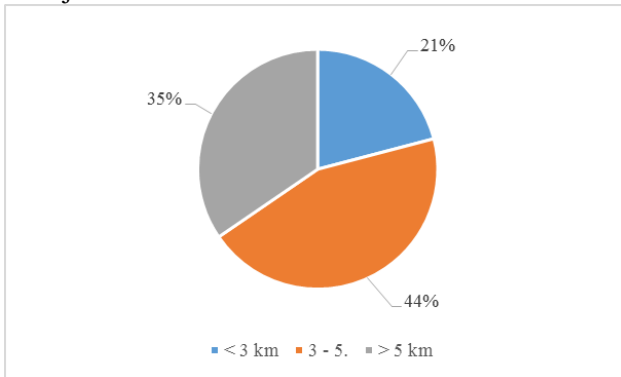
Gambar 4.4 Karakteristik Upah Per Hari Karyawan

Gambar 4.4 menunjukkan rata-rata upah per hari yang diterima oleh karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus di

bagian proses giling adalah Rp 46.354,00. Mayoritas karyawan memperoleh upah lebih dari rata-rata yaitu sebanyak 54% dikarenakan setiap karyawan memiliki target yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuannya dimana upah karyawan berada pada rentang Rp 25.000,00 hingga Rp 100.000,00.

5. Jarak Rumah ke Tempat Kerja

Gambaran jarak rumah karyawan ke perusahaan (tempat kerja) ditunjukkan Gambar 4.5.

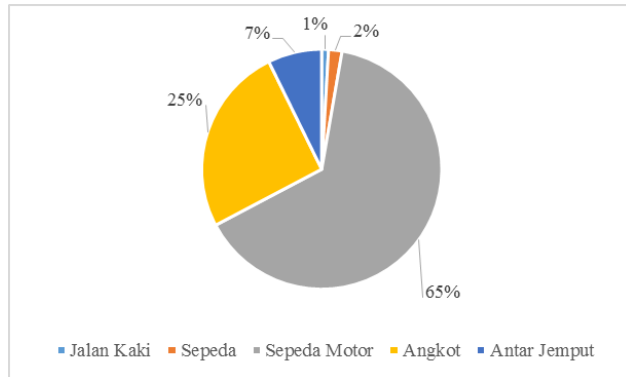


Gambar 4.5 Karakteristik Jarak Rumah ke Tempat Kerja Karyawan

Gambar 4.5 menunjukkan mayoritas karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus bagian proses giling memiliki rumah dengan jarak antara 3 hingga 5 km ke tempat kerja yaitu sebanyak 44%, minoritas jarak rumah ke tempat kerja kurang dari 3 km yaitu sebanyak 21%, sedangkan lainnya sebanyak 35% memiliki rumah yang jaraknya ke tempat kerja lebih dari 5 km.

6. Transportasi Sehari-hari

Gambaran transportasi yang digunakan karyawan untuk menuju ke perusahaan (tempat kerja) ditunjukkan Gambar 4.6.



Gambar 4.6 Karakteristik Transportasi Sehari-hari Karyawan

Gambar 4.6 menunjukkan sebanyak 90% transportasi sehari-hari karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus adalah sepeda motor sebanyak 65% dan angkutan umum sebanyak 25%, sedangkan 10% lainnya adalah antar jemput sebanyak 7%, sepeda sebanyak 2%, dan jalan kaki sebanyak 1%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan menggunakan transportasi sehari-hari berupa sepeda motor.

4.2 Pemodelan Kinerja Karyawan

Pemodelan kemampuan diri, motivasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan bagian produksi rokok di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dimana sebelumnya dilakukan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap masing-masing variabel laten. Analisis SEM digunakan dalam pembentukan model struktural untuk mengetahui hubungan keterkaitan antar variabel laten, sedangkan CFA digunakan untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dalam mengukur variabel laten. Dalam analisis SEM, asumsi yang harus dipenuhi adalah ukuran sampel dan data berdistribusi multivariat normal. Berikut pembahasan dari hasil analisis yang telah dilakukan.

4.2.1 Pemeriksaan Asumsi

Terdapat 2 asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu ukuran sampel dan data berdistribusi multivariat normal. Diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden yang terbagi 55 responden bagian giling dan 55 responden bagian batil. Dengan jumlah responden sebanyak 110 tersebut maka dapat dikatakan sudah memenuhi asumsi ukuran sampel dimana sampel minimal dengan variabel laten sebanyak 4 dengan masing-masing variabel memuat lebih dari 3 indikator adalah sebanyak 100.

Selanjutnya dilakukan pemeriksaan distribusi multivariat normal pada data. Pemeriksaan distribusi multivariat normal dilakukan dengan menggunakan 104 data dikarenakan terdapat 6 data yang memiliki nilai *outlier* tinggi. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada Lampiran 3, diperoleh proporsi dari jarak mahalanobis (d_k^2) yang kurang dari $\chi^2_{(p,0.5)}$ sebesar 56,73% dimana nilai tersebut masih berada di sekitar 50% sehingga dapat dikatakan bahwa data telah berdistribusi multivariat normal.

Selain dengan pemeriksaan, dilakukan pengujian distribusi multivariat normal dengan membandingkan nilai r_Q dengan *critical point*. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada Lampiran 3, diperoleh nilai r_Q sebesar 0,956 yang kurang dari nilai *critical point* sebesar 0,98762 sehingga diperoleh keputusan H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi multivariat normal. Telah dilakukan transformasi data tetap tidak normal. Ditinjau kembali, pada pemeriksaan data telah berdistribusi normal dan pada pengujian diketahui bahwa nilai r_Q tidak jauh berbeda dengan nilai *critical point* sehingga disimpulkan bahwa data mendekati distribusi multivariat normal.

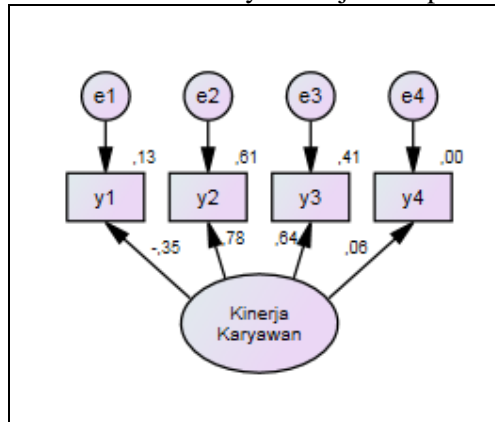
Berdasarkan pemeriksaan dan pengujian asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa data telah memenuhi asumsi ukuran sampel dan mendekati asumsi distribusi multivariat normal sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.2 *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Salah satu analisis yang digunakan untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dalam mengukur variabel laten yaitu CFA. CFA menguji seberapa baik variabel yang diukur mewakili variabel yang tak terukur dengan memperhatikan beberapa kriteria *Goodness of Fit*. Dalam analisis CFA dilakukan pengujian apakah indikator-indikator terukur mempengaruhi atau valid (representatif) terhadap variabel laten. Indikator yang tidak signifikan dalam analisis CFA tidak diikutsertakan pada analisis SEM. Berikut analisis CFA untuk masing-masing variabel laten.

A. CFA Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator. Analisis CFA pada variabel kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh signifikan. Adapun model CFA variabel kinerja karyawan beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7 Model CFA Kinerja Karyawan

Model diatas merupakan model untuk variabel kinerja karyawan. Model dapat dianalisis kebaikan model jika model dalam keadaan *over identified* yaitu nilai $df > 0$ atau bernilai positif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 2, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya

dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan kriteria yang telah dijelaskan pada Tabel 2.2. Model dikatakan sesuai jika telah memenuhi beberapa kriteria. Hasil pengujian kesesuaian model berdasarkan Lampiran 4A ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 *Goodness of Fit* Variabel Kinerja Karyawan

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	0,342	Model sesuai
<i>P-value</i>	0,843	Model sesuai
GFI	0,998	Model sesuai
RMSEA	0,000	Model sangat sesuai
TLI	1,147	Model sesuai
CFI	1,000	Model sesuai
AGFI	0,992	Model sesuai

Tabel 4.1 menunjukkan nilai χ^2 telah sesuai karena lebih kecil dari nilai $\chi^2_{(0,05;2)}$ sebesar 5,991 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model dapat diterima dikarenakan semua kriteria telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel kinerja karyawan tersebut. Setelah kriteria model telah sesuai maka selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan melihat pada nilai *loading factor* yang telah distandarisasi. Selain melihat signifikansi, nilai *loading factor* juga menggambarkan besarnya pengaruh indikator dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan berdasarkan Lampiran 4A ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Estimasi Parameter Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Error</i>	t_{hitung}	<i>P-value</i>	Keterangan
A ₁	-0,354	0,875	-2,755	0,006	Signifikan
A ₂	0,781	0,390	2,479	0,013	Signifikan
A ₃	0,643	0,587		0,000	Signifikan
A ₄	0,056	0,997	0,466	0,641	Tidak Signifikan

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{(0,025;103)}$ sebesar 1,983 atau $P\text{-value} < \alpha$ maka diperoleh keputusan H_0 ditolak pada indikator A_1 yaitu “saya membantu perusahaan dengan memproduksi rokok yang jelek”, A_2 yaitu “saya berhasil memproduksi rokok yang berkualitas baik”, dan A_3 yaitu “saya berhasil memproduksi rokok dengan jumlah yang banyak (>1000 batang)”. Artinya, ketiga indikator tersebut signifikan dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Dikarenakan variabel A_4 yaitu “saya memproduksi rokok dari target yang ditetapkan perusahaan” tidak signifikan dalam mengukur variabel kinerja karyawan maka tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan indikator-indikator yang signifikan, maka model pengukuran dari variabel kinerja karyawan dengan melihat nilai *loading factor* adalah sebagai berikut.

$A_1 = -0,354$ Kinerja Karyawan

$A_2 = 0,781$ Kinerja Karyawan

$A_3 = 0,643$ Kinerja Karyawan

Model pengukuran kinerja karyawan menunjukkan nilai *loading factor* terbesar adalah indikator A_2 sebesar 0,781, sehingga dapat dikatakan indikator A_2 memberikan pengaruh yang paling besar terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti model pengukuran kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh indikator A_2 . Selain melihat dari nilai *loading factor* dalam model pengukuran, dapat dihitung besarnya *error* atau kesalahan pengukuran dari indikator-indikator yang signifikan. Hasilnya sebagai berikut.

$V(\delta_1) = 0,875$

$V(\delta_2) = 0,390$

$V(\delta_3) = 0,587$

Nilai *error* atau kesalahan pengukuran terkecil terdapat pada indikator A_2 sebesar 0,390 dan terbesar pada indikator A_1 sebesar 0,875. Hal ini sesuai dengan nilai *loading factor* dimana terbesar terdapat pada indikator A_2 dan terkecil pada indikator A_1 .

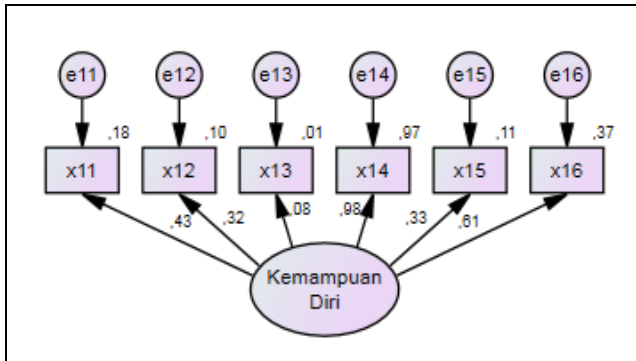
Loading factor dan kesalahan pengukuran memiliki nilai yang berbanding terbalik. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pemeriksaan reliabilitas dengan menghitung nilai *construct reliability* (CR) untuk mengetahui tingkat akurasi atau konsistensi dari variabel kinerja karyawan. Hasilnya sebagai berikut.

$$\hat{\rho}_c = \frac{(1,778)^2}{(1,778)^2 + 1,852} = 0,631$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai CR dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,631 dimana nilai tersebut mendekati 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi atau akurasi pada variabel kinerja karyawan mendekati atau cukup reliabel.

B. CFA Variabel Kemampuan Diri

Variabel kemampuan diri dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator. Analisis CFA pada variabel kemampuan diri bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh signifikan. Adapun model CFA variabel kemampuan diri beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.8.



Gambar 4.8 Model CFA Kemampuan Diri

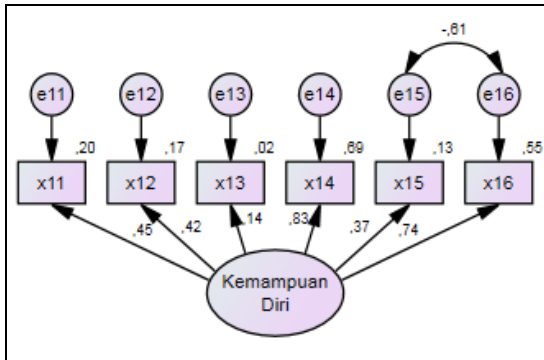
Model diatas merupakan model untuk variabel kemampuan diri. Model dapat dianalisis kebaikan model jika model dalam keadaan *over identified* yaitu nilai $df > 0$ atau bernilai positif.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 9, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan kriteria yang telah dijelaskan pada Tabel 2.2. Model dikatakan sesuai jika telah memenuhi beberapa kriteria. Hasil pengujian kesesuaian model berdasarkan Lampiran 4B ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 *Goodness of Fit* Variabel Kemampuan Diri

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	38,519	Model tidak sesuai
<i>P-value</i>	0,000	Model tidak sesuai
GFI	0,890	Model mendekati sesuai
RMSEA	0,178	Model tidak sesuai
TLI	0,560	Model tidak sesuai
CFI	0,736	Model tidak sesuai
AGFI	0,743	Model tidak sesuai

Tabel 4.3 menunjukkan nilai χ^2 tidak sesuai karena lebih besar dari nilai $\chi^2_{(0,05;9)}$ sebesar 16,919 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model tidak dapat diterima dikarenakan beberapa kriteria tidak terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel kemampuan diri tidak dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel kemampuan diri tersebut, maka perlu dilakukan modifikasi model untuk memperoleh model yang sesuai dengan menghubungkan indikator-indikator yang memiliki *variance error* yang berkorelasi tinggi. Modifikasi model CFA variabel kemampuan diri beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.9.



Gambar 4.9 Modifikasi Model CFA Kemampuan Diri

Model diatas merupakan model modifikasi untuk variabel kemampuan diri. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 8, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *output* di Lampiran 4B yang ditunjukkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 *Goodness of Fit* Variabel Kemampuan Diri Modifikasi

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	12,983	Model sesuai
<i>P-value</i>	0,112	Model sesuai
GFI	0,961	Model sesuai
RMSEA	0,078	Model sesuai
TLI	0,916	Model sesuai
CFI	0,955	Model sesuai
AGFI	0,897	Model mendekati sesuai

Tabel 4.4 menunjukkan nilai χ^2 telah sesuai karena lebih kecil dari nilai $\chi^2_{(0,05;8)}$ sebesar 15,507 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model dapat diterima dikarenakan semua kriteria telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel kemampuan diri dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel kemampuan diri tersebut. Setelah kriteria model telah sesuai maka selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh terhadap

variabel kemampuan diri dengan melihat pada nilai *loading factor* yang telah distandarisasi. Selain melihat signifikansi, nilai *loading factor* juga menggambarkan besarnya pengaruh indikator dalam mengukur variabel kemampuan diri. Hasil pengujian indikator-indikator dari variabel kemampuan diri berdasarkan Lampiran 4B ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Estimasi Parameter Variabel Kemampuan Diri

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Error</i>	t_{hitung}	<i>P-value</i>	Keterangan
B ₁	0,451	0,797	3,654	0,000	Signifikan
B ₂	0,418	0,825	3,952	0,000	Signifikan
B ₃	0,136	0,982	1,271	0,204	Tidak Signifikan
B ₄	0,830	0,311	5,248	0,000	Signifikan
B ₅	0,366	0,866	2,675	0,007	Signifikan
B ₆	0,742	0,449		0,000	Signifikan

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{(0,025;103)}$ sebesar 1,983 atau $P\text{-value} < \alpha$ maka diperoleh keputusan H_0 ditolak pada indikator B₁ yaitu “saya dapat mencapai tujuan yang saya tetapkan”, B₂ yaitu “saya menghargai jadwal dan tenggat waktu kerja”, B₄ yaitu “saya memfokuskan semua tenaga pada pekerjaan”, B₅ yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya”, dan B₆ yaitu “saya mampu bekerja secara tim dengan rekan kerja”. Artinya, kelima indikator tersebut signifikan dalam mengukur variabel kemampuan diri. Dikarenakan variabel B₃ yaitu “saya mampu belajar metode kerja baru” tidak signifikan dalam mengukur variabel kemampuan diri maka tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan indikator-indikator yang signifikan, maka model pengukuran dari variabel kemampuan diri dengan melihat nilai *loading factor* adalah sebagai berikut.

B₁ = 0,451 Kemampuan Diri

B₂ = 0,418 Kemampuan Diri

B₄ = 0,830 Kemampuan Diri

B₅ = 0,366 Kemampuan Diri

$B_6 = 0,742$ Kemampuan Diri

Model pengukuran kinerja karyawan menunjukkan nilai *loading factor* terbesar adalah indikator B_4 sebesar 0,830, sehingga dapat dikatakan indikator B_4 memberikan pengaruh yang paling besar terhadap variabel kemampuan diri. Hal ini berarti model pengukuran kemampuan diri sebagian besar dipengaruhi oleh indikator B_4 . Selain melihat dari nilai *loading factor* dalam model pengukuran, dapat dihitung besarnya *error* atau kesalahan pengukuran dari indikator-indikator yang signifikan. Hasilnya sebagai berikut.

$$V(\delta_1) = 0,797$$

$$V(\delta_2) = 0,825$$

$$V(\delta_4) = 0,311$$

$$V(\delta_5) = 0,866$$

$$V(\delta_6) = 0,449$$

Nilai *error* atau kesalahan pengukuran terkecil terdapat pada indikator B_4 sebesar 0,311 dan terbesar pada indikator B_5 sebesar 0,866. Hal ini sesuai dengan nilai *loading factor* dimana terbesar terdapat pada indikator B_4 dan terkecil pada indikator B_5 . *Loading factor* dan kesalahan pengukuran memiliki nilai yang berbanding terbalik. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pemeriksaan reliabilitas dengan menghitung nilai *construct reliability* (CR) untuk mengetahui tingkat akurasi atau konsistensi dari variabel kemampuan diri. Hasilnya sebagai berikut.

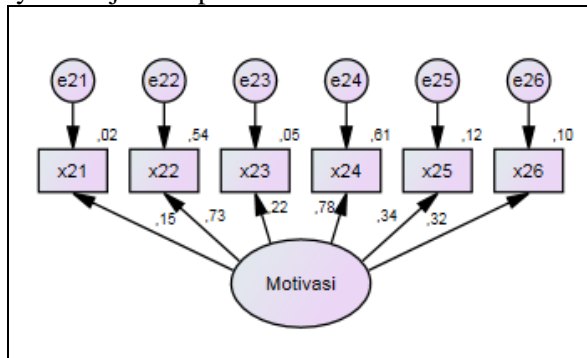
$$\hat{\rho}_c = \frac{(2,807)^2}{(2,807)^2 + 3,248} = 0,708$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai CR dari variabel kemampuan diri sebesar 0,708 dimana nilai tersebut lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi atau akurasi pada variabel kemampuan diri sudah reliabel.

C. CFA Variabel Motivasi

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator. Analisis CFA pada variabel motivasi bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh

signifikan. Adapun model CFA variabel motivasi beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.10.



Gambar 4.10 Model CFA Motivasi

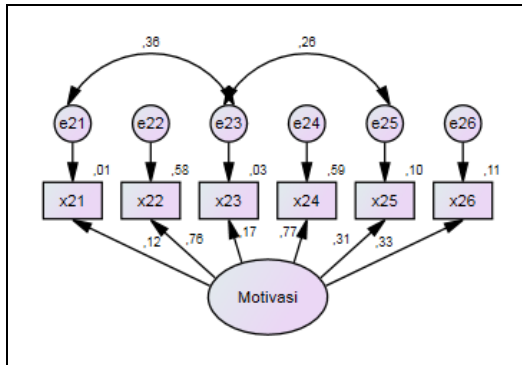
Model diatas merupakan model untuk variabel motivasi. Model dapat dianalisis kebaikan model jika model dalam keadaan *over identified* yaitu nilai $df > 0$ atau bernilai positif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 9, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan kriteria yang telah dijelaskan pada Tabel 2.2. Model dikatakan sesuai jika telah memenuhi beberapa kriteria. Hasil pengujian kesesuaian model berdasarkan Lampiran 4C ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 *Goodness of Fit* Variabel Motivasi

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	38,445	Model tidak sesuai
<i>P-value</i>	0,000	Model tidak sesuai
GFI	0,890	Model mendekati sesuai
RMSEA	0,178	Model tidak sesuai
TLI	0,437	Model tidak sesuai
CFI	0,662	Model tidak sesuai
AGFI	0,744	Model tidak sesuai

Tabel 4.6 menunjukkan nilai χ^2 tidak sesuai karena lebih besar dari nilai $\chi^2_{(0,05;9)}$ sebesar 16,919 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model,

maka dikatakan model tidak dapat diterima dikarenakan beberapa kriteria tidak terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel motivasi tidak dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel motivasi tersebut, maka perlu dilakukan modifikasi model untuk memperoleh model yang sesuai dengan menghubungkan indikator-indikator yang memiliki *variance error* yang berkorelasi tinggi. Modifikasi model CFA variabel motivasi beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.11.



Gambar 4.11 Modifikasi Model CFA Motivasi

Model diatas merupakan model modifikasi untuk variabel motivasi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *df* sebesar 7, dimana *df* telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *output* di Lampiran 4C yang ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 *Goodness of Fit* Variabel Motivasi Modifikasi

Kriteria	Hasil Pada Model	Keterangan
Kesesuaian Model		
<i>Chi-Square</i>	13,372	Model sesuai
<i>P-value</i>	0,064	Model sesuai
GFI	0,964	Model sesuai
RMSEA	0,094	Model mendekati sesuai
TLI	0,843	Model mendekati sesuai
CFI	0,927	Model sesuai
AGFI	0,891	Model mendekati sesuai

Tabel 4.7 menunjukkan nilai χ^2 telah sesuai karena lebih kecil dari nilai $\chi^2_{(0,05;7)}$ sebesar 14,067 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model dapat diterima dikarenakan semua kriteria telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel motivasi dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel motivasi tersebut. Setelah kriteria model telah sesuai maka selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh terhadap variabel motivasi dengan melihat pada nilai *loading factor* yang telah distandarisasi. Selain melihat signifikansi, nilai *loading factor* juga menggambarkan besarnya pengaruh indikator dalam mengukur variabel motivasi. Hasil pengujian indikator-indikator dari variabel motivasi berdasarkan Lampiran 4C ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Estimasi Parameter Variabel Motivasi

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Error</i>	t_{hitung}	<i>P-value</i>	Keterangan
C ₁	0,115	0,987	0,994	0,320	Tidak Signifikan
C ₂	0,759	0,424		0,000	Signifikan
C ₃	0,167	0,972	1,389	0,165	Tidak Signifikan
C ₄	0,769	0,409	3,348	0,000	Signifikan
C ₅	0,308	0,905	2,073	0,038	Signifikan
C ₆	0,331	0,890	2,912	0,004	Signifikan

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{(0,025;103)}$ sebesar 1,983 atau $P-value < \alpha$ maka diperoleh keputusan H_0 ditolak pada indikator C₂ yaitu “saya senang mempelajari hal-hal baru”, C₄ yaitu “pekerjaan ini memungkinkan saya mendapat uang yang banyak”, C₅ yaitu “saya ingin menjadi yang terbaik di tempat kerja”, dan C₆ yaitu “saya merasa puas ketika mengerjakan tugas yang sulit”. Artinya, keempat indikator tersebut signifikan dalam mengukur variabel motivasi. Dikarenakan variabel C₁ yaitu “ini adalah pekerjaan yang saya pilih sendiri” dan C₃ yaitu “saya merasa pekerjaan ini telah menjadi bagian dari hidup saya” tidak signifikan dalam

mengukur variabel motivasi maka tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan indikator-indikator yang signifikan, maka model pengukuran dari variabel motivasi dengan melihat nilai *loading factor* adalah sebagai berikut.

$C_2 = 0,759$ Motivasi

$C_4 = 0,769$ Motivasi

$C_5 = 0,308$ Motivasi

$C_6 = 0,331$ Motivasi

Model pengukuran motivasi menunjukkan nilai *loading factor* terbesar adalah indikator C_4 sebesar 0,769, sehingga dapat dikatakan indikator C_4 memberikan pengaruh yang paling besar terhadap variabel motivasi. Hal ini berarti model pengukuran motivasi sebagian besar dipengaruhi oleh indikator C_4 . Selain melihat dari nilai *loading factor* dalam model pengukuran, dapat dihitung besarnya *error* atau kesalahan pengukuran dari indikator-indikator yang signifikan. Hasilnya sebagai berikut.

$V(\delta_2) = 0,424$

$V(\delta_4) = 0,409$

$V(\delta_5) = 0,905$

$V(\delta_6) = 0,890$

Nilai *error* atau kesalahan pengukuran terkecil terdapat pada indikator C_4 sebesar 0,409 dan terbesar pada indikator C_5 sebesar 0,905. Hal ini sesuai dengan nilai *loading factor* dimana terbesar terdapat pada indikator C_4 dan terkecil pada indikator C_5 . *Loading factor* dan kesalahan pengukuran memiliki nilai yang berbanding terbalik. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pemeriksaan reliabilitas dengan menghitung nilai *construct reliability* (CR) untuk mengetahui tingkat akurasi atau konsistensi dari variabel motivasi. Hasilnya sebagai berikut.

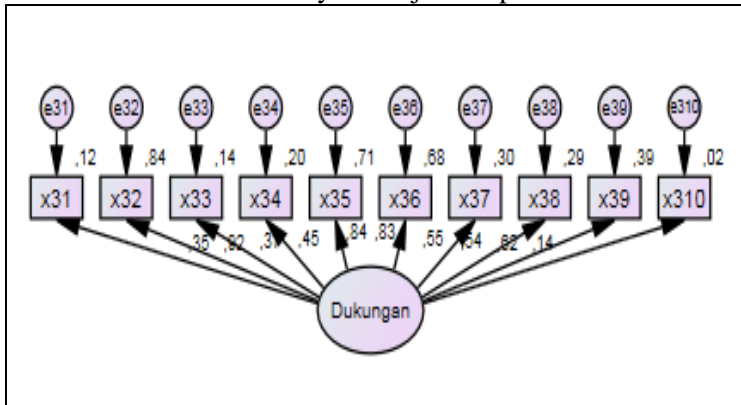
$$\hat{\rho}_c = \frac{(2,167)^2}{(2,167)^2 + 2,628} = 0,641$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai CR dari variabel motivasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut

mendekati 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi atau akurasi pada variabel motivasi mendekati reliabel.

D. CFA Variabel Dukungan Sosial

Variabel dukungan sosial dalam penelitian ini diukur menggunakan 6 indikator. Analisis CFA pada variabel dukungan sosial bertujuan untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh signifikan. Adapun model CFA variabel dukungan sosial beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.12.



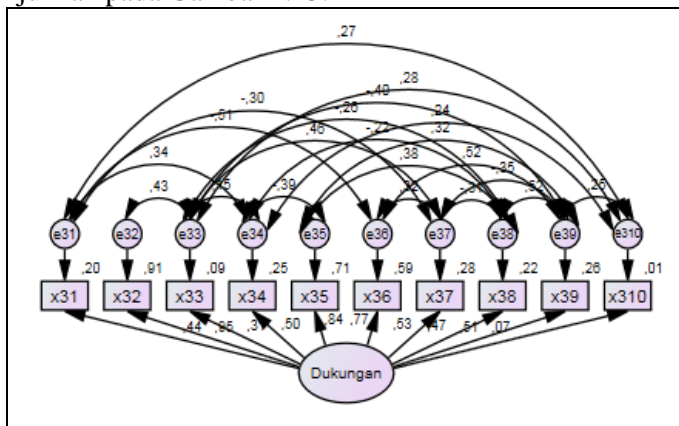
Gambar 4.12 Model CFA Dukungan Sosial

Model diatas merupakan model untuk variabel dukungan sosial. Model dapat dianalisis kebaikan model jika model dalam keadaan *over identified* yaitu nilai $df > 0$ atau bernilai positif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 35, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan kriteria yang telah dijelaskan pada Tabel 2.2. Model dikatakan sesuai jika telah memenuhi beberapa kriteria. Hasil pengujian kesesuaian model berdasarkan Lampiran 4D ditunjukkan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 *Goodness of Fit* Variabel Dukungan Sosial

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
Chi-Square	358,239	Model tidak sesuai
P-value	0,000	Model tidak sesuai
GFI	0,648	Model tidak sesuai
RMSEA	0,229	Model tidak sesuai
TLI	0,372	Model tidak sesuai
CFI	0,512	Model tidak sesuai
AGFI	0,447	Model tidak sesuai

Tabel 4.9 menunjukkan nilai χ^2 tidak sesuai karena lebih besar dari nilai $\chi^2_{(0,05;35)}$ sebesar 49,802 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model tidak dapat diterima dikarenakan semua kriteria tidak terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel dukungan sosial tidak dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel dukungan sosial tersebut, maka perlu dilakukan modifikasi model untuk memperoleh model yang sesuai dengan menghubungkan indikator-indikator yang memiliki *variance error* yang berkorelasi tinggi. Modifikasi model CFA variabel dukungan sosial beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.13.

**Gambar 4.13** Modifikasi Model CFA Dukungan Sosial

Model diatas merupakan model modifikasi untuk variabel dukungan sosial. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 14, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *output* di Lampiran 4D yang ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 *Goodness of Fit* Variabel Dukungan Sosial Modifikasi

Kriteria	Hasil Pada Model	Keterangan
Kesesuaian Model		
<i>Chi-Square</i>	15,698	Model sesuai
<i>P-value</i>	0,332	Model sesuai
GFI	0,970	Model sesuai
RMSEA	0,034	Model sangat sesuai
TLI	0,992	Model sesuai
CFI	0,997	Model sesuai
AGFI	0,882	Model mendekati sesuai

Tabel 4.10 menunjukkan nilai χ^2 telah sesuai karena lebih kecil dari nilai $\chi^2_{(0,05;14)}$ sebesar 23,685 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model dapat diterima dikarenakan semua kriteria telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel dukungan sosial dapat digunakan untuk mengukur model dari variabel dukungan sosial tersebut. Setelah kriteria model telah sesuai maka selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui indikator-indikator yang berpengaruh terhadap variabel dukungan sosial dengan melihat pada nilai *loading factor* yang telah distandarisasi. Selain melihat signifikansi, nilai *loading factor* juga menggambarkan besarnya pengaruh indikator dalam mengukur variabel dukungan sosial. Hasil pengujian berdasarkan Lampiran 4D ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Estimasi Parameter Variabel Dukungan Sosial

Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Error</i>	t_{hitung}	<i>P-value</i>	Keterangan
D ₁	0,443	0,804	3,828	0,000	Signifikan
D ₂	0,952	0,094	10,544	0,000	Signifikan
D ₃	0,305	0,907	2,957	0,003	Signifikan
D ₄	0,505	0,745	5,105	0,000	Signifikan
D ₅	0,843	0,289	9,279	0,000	Signifikan
D ₆	0,768	0,410		0,000	Signifikan
D ₇	0,531	0,718	6,322	0,000	Signifikan
D ₈	0,470	0,779	4,786	0,000	Signifikan
D ₉	0,506	0,744	6,730	0,000	Signifikan
D ₁₀	0,074	0,995	0,729	0,466	Tidak Signifikan

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 dan daerah penolakan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{(0,025;103)}$ sebesar 1,983 atau $P\text{-value} < \alpha$ maka diperoleh keputusan H_0 gagal ditolak pada indikator D₁₀ yaitu “pengawas saya mampu mengelola tempat kerja sebagai keseluruhan tim agar kebutuhan setiap anggota dapat terpenuhi”. Artinya, indikator tersebut tidak signifikan dalam mengukur variabel dukungan sosial, sedangkan kesembilan indikator lainnya signifikan dalam mengukur variabel dukungan sosial. Dikarenakan variabel D₁₀ tidak signifikan dalam mengukur variabel dukungan sosial maka tidak diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan indikator-indikator yang signifikan, maka model pengukuran dari variabel dukungan sosial dengan melihat nilai *loading factor* adalah sebagai berikut.

D₁ = 0,443 Dukungan Sosial

D₂ = 0,952 Dukungan Sosial

D₃ = 0,305 Dukungan Sosial

D₄ = 0,505 Dukungan Sosial

D₅ = 0,843 Dukungan Sosial

D₆ = 0,768 Dukungan Sosial

D₇ = 0,531 Dukungan Sosial

D₈ = 0,470 Dukungan Sosial

$D_9 = 0,506$ Dukungan Sosial

Model pengukuran dukungan sosial menunjukkan nilai *loading factor* terbesar adalah indikator D_2 sebesar 0,952 yaitu “ada seorang rekan kerja dimana saya bisa bercerita ketika saya merasa sedih tanpa merasa canggung atau sungkan”, sehingga dapat dikatakan indikator D_2 memberikan pengaruh yang paling besar terhadap variabel dukungan sosial. Hal ini berarti model pengukuran dukungan sosial sebagian besar dipengaruhi oleh indikator D_2 . Selain melihat dari nilai *loading factor* dalam model pengukuran, dapat dihitung besarnya *error* atau kesalahan pengukuran dari indikator-indikator yang signifikan. Hasilnya sebagai berikut.

$$V(\delta_1) = 0,804$$

$$V(\delta_2) = 0,094$$

$$V(\delta_3) = 0,907$$

$$V(\delta_4) = 0,745$$

$$V(\delta_5) = 0,289$$

$$V(\delta_6) = 0,410$$

$$V(\delta_7) = 0,718$$

$$V(\delta_8) = 0,779$$

$$V(\delta_9) = 0,744$$

Nilai *error* atau kesalahan pengukuran terkecil terdapat pada indikator D_2 sebesar 0,094 dan terbesar pada indikator D_3 sebesar 0,907. Hal ini sesuai dengan nilai *loading factor* dimana terbesar terdapat pada indikator D_2 dan terkecil pada indikator D_3 . *Loading factor* dan kesalahan pengukuran memiliki nilai yang berbanding terbalik. Langkah selanjutnya yaitu melakukan pemeriksaan reliabilitas dengan menghitung nilai *construct reliability* (CR) untuk mengetahui tingkat akurasi atau konsistensi dari variabel dukungan sosial. Hasilnya sebagai berikut.

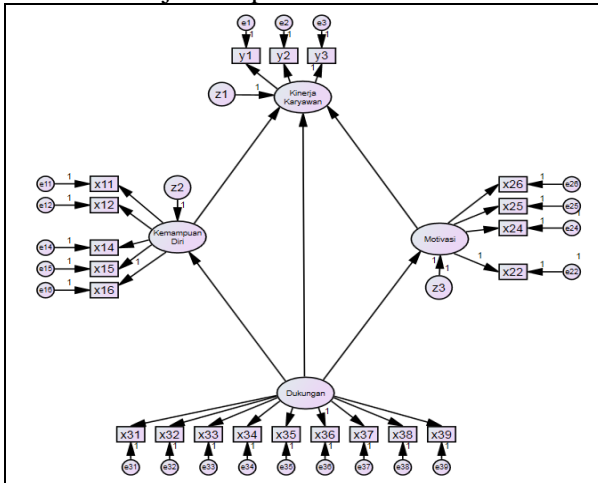
$$\hat{\rho}_c = \frac{(5,323)^2}{(5,323)^2 + 5,490} = 0,838$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui nilai CR dari variabel dukungan sosial sebesar 0,838 dimana nilai tersebut

lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konsistensi atau akurasi pada variabel dukungan sosial sudah reliabel.

4.2.3 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Analisis terhadap model pengukuran menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) telah dilakukan, langkah selanjutnya melakukan analisis terhadap model struktural menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui hubungan keterkaitan antar variabel laten. Terdapat 3 model dugaan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Model struktural SEM ditunjukkan pada Gambar 4.14 berikut.



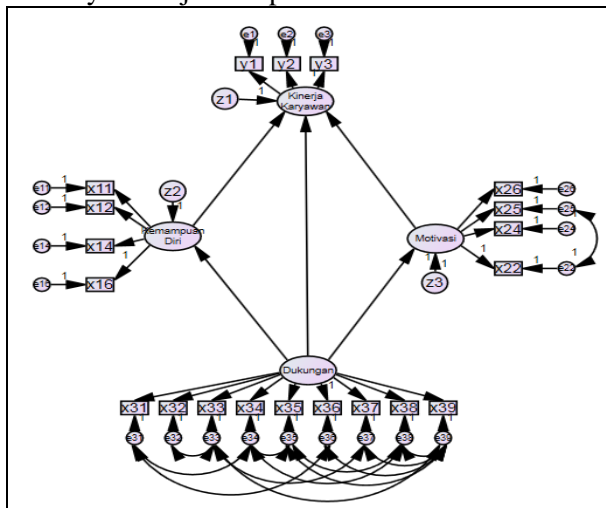
Gambar 4.14 Model Struktural Sebelum Modifikasi

Model diatas merupakan model persamaan struktural. Model dapat dianalisis kebaikan model jika model dalam keadaan *over identified* yaitu nilai $df > 0$ atau bernilai positif. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 187, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model dengan menggunakan kriteria yang telah dijelaskan pada Tabel 2.2. Model dikatakan sesuai jika telah memenuhi beberapa kriteria. Hasil pengujian kesesuaian model berdasarkan Lampiran 5 ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Goodness of Fit Model Struktural

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
Chi-Square	1061,543	Model tidak sesuai
P-value	0,000	Model tidak sesuai
GFI	0,591	Model tidak sesuai
RMSEA	0,213	Model tidak sesuai
TLI	0,311	Model tidak sesuai
CFI	0,386	Model tidak sesuai
AGFI	0,495	Model tidak sesuai

Tabel 4.12 menunjukkan nilai χ^2 tidak sesuai karena lebih besar dari nilai $\chi^2_{(0,05;187)}$ sebesar 219,906 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model tidak dapat diterima dikarenakan semua kriteria tidak terpenuhi. Oleh karena itu, perlu dilakukan modifikasi model untuk memperoleh model yang sesuai dengan menghubungkan indikator-indikator yang memiliki *variance error* yang berkorelasi tinggi. Modifikasi model struktural beserta hasil analisisnya ditunjukkan pada Gambar 4.15.



Gambar 4.15 Modifikasi Model Struktural

Model diatas merupakan modifikasi untuk model struktural. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai df sebesar 155, dimana df telah lebih dari 0 atau bernilai positif sehingga dikatakan model dalam keadaan *over identified*. Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model berdasarkan *output* di Lampiran 5 yang ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 *Goodness of Fit* Model Struktural Modifikasi

Kriteria Kesesuaian Model	Hasil Pada Model	Keterangan
<i>Chi-Square</i>	649,875	Model tidak sesuai
<i>P-value</i>	0,000	Model tidak sesuai
GFI	0,709	Model tidak sesuai
RMSEA	0,176	Model tidak sesuai
TLI	0,532	Model tidak sesuai
CFI	0,618	Model tidak sesuai
AGFI	0,606	Model tidak sesuai

Tabel 4.13 menunjukkan nilai χ^2 tidak sesuai karena lebih besar dari nilai $\chi^2_{(0,05;155)}$ sebesar 185,052 pada taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Berdasarkan nilai dari kriteria kesesuaian model, maka dikatakan model tidak dapat diterima dikarenakan semua kriteria tidak terpenuhi. Modifikasi model telah dilakukan dan kemungkinan modifikasi lagi tidak dapat dilakukan karena telah mencapai batas modifikasi. Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai dari kriteria kesesuaian model yang diperoleh dari model sebelum modifikasi dengan setelah modifikasi. Model yang dipilih merupakan model dengan kriteria yang terbaik. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 *Goodness of Fit* Perbandingan Model Struktural

Kriteria Kesesuaian Model	Sebelum Modifikasi	Setelah Modifikasi
<i>Chi-Square</i>	1061,543	649,875
<i>P-value</i>	0,000	0,000
GFI	0,591	0,709
RMSEA	0,213	0,176
TLI	0,311	0,532
CFI	0,386	0,618
AGFI	0,495	0,606

Tabel 4.14 menunjukkan perbandingan kriteria kesesuaian model struktural. Berdasarkan hasil perbandingan, diketahui bahwa model setelah dimodifikasi memiliki kesesuaian model yang lebih baik daripada sebelum dimodifikasi, sehingga model struktural yang dipilih adalah model struktural setelah dimodifikasi. Setelah dilakukan pemilihan model struktural terbaik, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikansi antar variabel laten berdasarkan 5 model dugaan. Hasil pengujian signifikansi antar variabel laten pada model struktural berdasarkan Lampiran 5 ditunjukkan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Estimasi Parameter Model Struktural

Model Dugaan	Estimasi	P-value	Keterangan
Dukungan → Kemampuan	0,191	0,081	Tidak Signifikan
Dukungan → Motivasi	0,622	0,000	Signifikan
Dukungan → Kinerja	-0,237	0,181	Tidak Signifikan
Motivasi → Kinerja	0,556	0,012	Signifikan
Kemampuan → Kinerja	0,598	0,000	Signifikan

Tabel 4.15 menunjukkan terdapat 3 model dugaan yang signifikan, sedangkan 2 model dugaan lainnya tidak signifikan. Adapun persamaan model struktural berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

1. Motivasi = 0,622 Dukungan Sosial
 2. Kinerja = 0,556 Motivasi
 3. Kinerja = 0,598 Kemampuan Diri
- Interpretasi dari masing-masing persamaan model struktural yang signifikan adalah sebagai berikut.
1. Dukungan sosial berpengaruh signifikan sebesar 0,622 terhadap motivasi, artinya semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan pengawas kepada karyawan maka motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat.
 2. Motivasi berpengaruh signifikan sebesar 0,556 terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.
 3. Kemampuan diri berpengaruh signifikan sebesar 0,598 terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kemampuan karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Penjelasan diatas merupakan pengujian model struktural dengan pengaruh secara langsung (*direct effect*). Langkah selanjutnya yaitu menganalisis pola hubungan model struktural dengan pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*). Diketahui bahwa terdapat 2 hipotesis dugaan pengaruh tidak langsung yaitu sebagai berikut.

Hipotesis A : Terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan diri.

Hipotesis B : Terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Hasil analisis pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) menggunakan metode Sobel (Sobel, 1982) berdasarkan perhitungan Lampiran 5 ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian *Indirect Effect*

Model Dugaan	Standard Error	Z_{hitung}	Keterangan
Hipotesis A	0,03069	1,631	Tidak Signifikan
Hipotesis B	0,06709	2,268	Signifikan

Tabel 4.16 menunjukkan hasil perhitungan nilai Z yang akan dibandingkan dengan nilai $Z_{(1-\alpha/2)}$. Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 dan daerah penolakan H_0 ditolak jika $Z_{hitung} > Z_{(0,025)} = 1,96$ maka diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Besarnya pengaruh tak langsung tersebut sebesar $0,622 \times 0,556 = 0,346$.

Model yang terbentuk dari analisis model struktural baik *direct effect* maupun *indirect effect* adalah sebagai berikut.

1. Motivasi = 0,622 Dukungan Sosial
2. Kinerja = 0,556 Motivasi + 0,622 Dukungan Sosial
3. Kinerja = 0,598 Kemampuan Diri

Perbedaan model yang terbentuk dari *direct effect* maupun *indirect effect* yaitu pada variabel kinerja. Kinerja karyawan terdapat pengaruh langsung dari motivasi sebesar 0,556 dan pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial sebesar 0,622. Kedua variabel tersebut jika digabungkan memberikan pengaruh

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan meskipun terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi namun pengaruhnya masih cenderung kecil dibandingkan dengan pengaruh secara langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pemodelan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah menggunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM) diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Karakteristik karyawan proses giling di PT Djarum Unit Karangbener, Kudus mayoritas sudah bekerja lebih dari 18 tahun dimana karyawan berada pada rentang usia 35-39 tahun dengan pendidikan terakhir yang ditempuh adalah tingkat SD/MI/ sederajat dan upah yang diterima karyawan mayoritas lebih dari rata-rata. Mayoritas karyawan kesehariannya memilih transportasi berupa sepeda motor dimana para karyawan memiliki jarak rumah ke tempat kerja berkisar antara 3-5 km.
2. Pemodelan kinerja karyawan PT Djarum dengan unit penelitian di Karangbener, Kudus adalah sebagai berikut.
 - a. Dukungan sosial berpengaruh signifikan sebesar 0,622 terhadap motivasi, artinya semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan pengawas kepada karyawan maka motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat.
 - b. Motivasi berpengaruh signifikan sebesar 0,556 terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.
 - c. Kemampuan diri berpengaruh signifikan sebesar 0,598 terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kemampuan karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.
 - d. Terdapat pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 0,346.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk PT Djarum khususnya Unit Karangbener, Kudus adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan sebaiknya lebih berfokus pada individu karyawan dengan melihat pada indikator-indikator yang berpengaruh signifikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karena kemampuan diri karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka perlu ditinjau lagi indikator yang signifikan. Perusahaan perlu melakukan pemantauan terhadap kemampuan karyawan yang meliputi jadwal, tenaga, dan *team work* agar diketahui kelebihan dan kekurangan masing-masing karyawan sehingga karyawan akan selalu fokus dalam bekerja.
3. Karena motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka perlu ditinjau lagi indikator yang signifikan. Perusahaan sebaiknya memberikan *reward* kepada karyawan sehingga memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.
4. Dukungan sosial memang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun variabel tersebut memiliki pengaruh tidak langsung namun melalui motivasi, maka perlu ditinjau lagi indikator yang signifikan. Pengawas pada proses giling sebaiknya lebih komunikatif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bercerita tentang hal pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengawas juga diharapkan memberikan pengetahuan dan arahan kepada karyawan untuk dapat saling peduli dengan karyawan yang lain, tidak hanya rekan satu tim namun dengan rekan lainnya agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis tanpa adanya perselisihan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida, BR. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Avallone, F., Pepe, S., & Porcelli, R. (2007). Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: scale di misura. In Isfol, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: ISFOL, 133-142.
- Blum, M. L. & Naylor, I.C. (1986). *Industrial Psychology, Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row Publisher.
- Bollen. K. A. (1989). *Structural Equation With Laten Variables*. United States of America: John Willey and Sons Inc.
- Engel, K. S., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Fauzi, I. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit SKT Brak BL 53 PT Djarum Kudus*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, I., & Fuad, I. (2005). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.54 (1st Edition)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Rolph, E. A., Ronald, L. T., & William, C. B. (1998). *Multivariate Data Analysis Fifth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall Inc.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.



- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrik, Isu. 1989. *Unsur Kreativitas dalam Supervisi Pengajaran dan Pengembangan Situasi Belajar Mengajar*. Bandung: FSP IKIP.
- Ivancevich, M John, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mendenhall, S. (1986). *Elementary Survey Sampling, 3rd ed.* USA: Wadsworth, Inc.
- Moenir. (1998). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimin. (2013). *Pengaruh Disiplin, Keterampilan, Kompensasi dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administration and General Service pada PT Djarum Primary Kudus*. Kudus: Universitas Sunan Muria.
- Orford, J. (1992). *Community Psychology : Theory & Practice*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). *SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36, 717-731.*
- Precidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: Three validation studies. *American Journal of Community Psychology, 11, 1-24.*
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. dan Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sarafino, E. P. (2002). *Health Psychology Biopsychological Interaction*. New Jersey: John Willey and Sons Inc.
- Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. New York: University of South California, John Willey & Sons, Inc.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effect in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sujan, Harish, Barton A, Weitz, & Nirmalya Kumar. (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58, 39-52.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., & Pelletier, L. G. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale : Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Moivasi*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Walpole, Ronald E., Myers, Raymond H., Myers, Shaton L., & Ye, Keying. (2012). *Probablility & Statistics for Engineers & Scientics 9th Edition*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wisaksono, Adi. (2014). *Analisis Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Dosen Polines)*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.

Halaman ini sengaja dikosongkan

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

 <div style="text-align: center;">PROGRAM STUDI SARJANA DEPARTEMEN STATISTIKA INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER 2018</div> 
KUESIONER PENELITIAN “Pemodelan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i>”
<p>Dengan hormat, Kami dari Departemen Statistika ITS sedang melakukan penelitian mengenai “Pemodelan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i>”. Kami mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini demi kelancaran penelitian kami. Jawaban yang kami terima dari Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya. Terimakasih.</p> <p>I. IDENTITAS RESPONDEN</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nama lengkap : _____2. Nomor absen pegawai : _____3. Masa kerja : tahun4. Alamat : _____5. Jarak rumah ke tempat kerja : km6. Transportasi sehari-hari : _____ <input type="radio"/> Jalan kaki <input type="radio"/> Sepeda <input type="radio"/> Sepeda motor <input type="radio"/> Angkutan umum <input type="radio"/> Antar jemput <input type="radio"/> Lainnya :7. Rata-rata upah per hari : Rp. ,008. Usia : tahun9. Pendidikan terakhir : _____10. No. HP : _____11. Jenis kelamin : Perempuan12. Posisi : <input type="radio"/> Giling <input type="radio"/> Batil

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian (lanjutan)

II. INDIKATOR PENILAIAN

Petunjuk :

Isilah pernyataan-pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan persepsi Saudara/i mengenai skala penilaian sebagai berikut.

1. **STS** : Jika Anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
2. **TS** : Jika Anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
3. **KS** : Jika Anda **KURANG SETUJU** dengan pernyataan tersebut
4. **N** : Jika Anda **NETRAL/RAGU-RAGU/ANTARA SETUJU DAN TIDAK** dengan pernyataan tersebut
5. **AS** : Jika Anda **AGAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut
6. **S** : Jika Anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut
7. **SS** : Jika Anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut

A. KINERJA KARYAWAN

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
A ₁	Saya membantu perusahaan dengan sedikit memproduksi rokok yang berkualitas jelek							
A ₂	Saya berhasil memproduksi rokok yang berkualitas baik							
A ₃	Saya berhasil memproduksi rokok dengan jumlah yang banyak (lebih dari 1000 batang)							
A ₄	Saya memproduksi rokok dari target yang ditetapkan perusahaan							

B. KEMAMPUAN DIRI

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
B ₁	Saya dapat mencapai tujuan yang saya tetapkan							
B ₂	Saya menghargai jadwal dan tenggat waktu kerja							
B ₃	Saya mampu belajar metode kerja baru							
B ₄	Saya memfokuskan semua tenaga pada pekerjaan							

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian (lanjutan)

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
B ₅	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya							
B ₆	Saya mampu bekerja secara tim dengan rekan kerja							

C. MOTIVASI

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
C ₁	Ini adalah pekerjaan yang saya pilih sendiri							
C ₂	Saya senang mempelajari hal-hal baru							
C ₃	Saya merasa pekerjaan ini telah menjadi bagian dari hidup saya							
C ₄	Pekerjaan ini memungkinkan saya mendapat uang yang banyak							
C ₅	Saya ingin menjadi yang terbaik di tempat kerja							
C ₆	Saya merasa puas ketika mengerjakan tugas yang sulit							

D. DUKUNGAN SOSIAL

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
D ₁	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang saya butuhkan							
D ₂	Ada seorang rekan kerja dimana saya bisa bercerita/curhat ketika saya merasa sedih tanpa merasa canggung atau sungkan							
D ₃	Rekan kerja saya dan saya sangat terbuka tentang apa yang kami pikirkan mengenai berbagai hal							
D ₄	Rekan kerja saya mahir membantu saya dalam memecahkan masalah							

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian (lanjutan)

Kode	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS
D ₅	Pengawas saya bersedia mendengarkan mengenai masalah pekerjaan saya							
D ₆	Pengawas saya membuat saya merasa nyaman bercerita kepadanya mengenai masalah pekerjaan saya							
D ₇	Saya dapat berbicara dengan pengawas saya secara komunikatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan saya							
D ₈	Pengawas saya merupakan panutan yang baik untuk pekerjaan saya							
D ₉	Pengawas saya memberi tahu bagaimana bekerja efektif (benar dan cepat) di dalam tempat kerja sehingga menguntungkan perusahaan dan diri saya sendiri							
D ₁₀	Pengawas saya mampu mengelola tempat kerja sebagai keseluruhan tim agar kebutuhan setiap anggota dapat terpenuhi							

Saran :

.....

Terimakasih atas ketersediaan Saudara/i mengisi kuesioner ini, masukan Anda sangat berarti bagi kami.

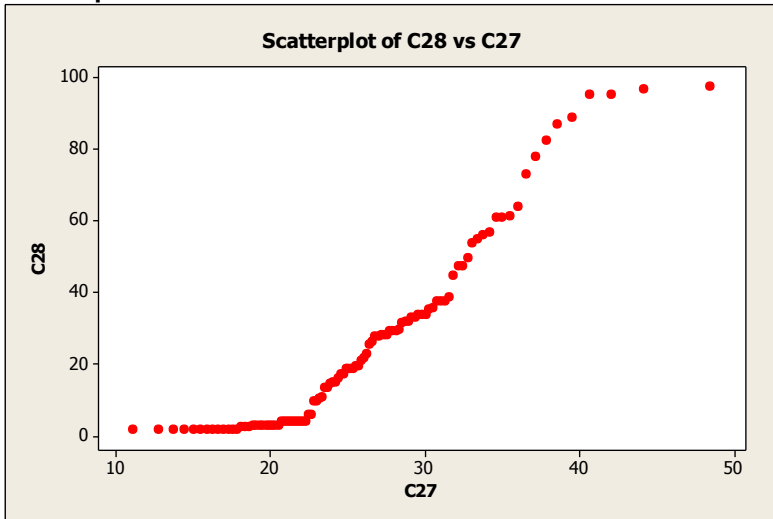
Kudus, Mei 2018

(.....)

Lampiran 2. Data Penelitian

No.	Kinerja Karyawan			Kemampuan Diri			Motivasi			Dukungan Sosial		
	A1	...	A4	B1	...	B6	C1	...	C6	D1	...	D10
1	6	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
2	1	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
3	1	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
4	1	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
5	2	...	7	6	...	6	6	...	6	6	...	6
6	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
7	2	...	2	6	...	6	6	...	4	6	...	6
8	2	...	6	6	...	6	6	...	2	6	...	6
9	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
10	2	...	2	6	...	6	6	...	4	6	...	6
11	6	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
12	7	...	7	7	...	7	7	...	7	7	...	7
13	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
14	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
15	3	...	6	6	...	6	6	...	3	6	...	6
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
101	1	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
102	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
103	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
104	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
105	2	...	6	6	...	6	6	...	6	6	...	6
106	1	...	4	3	...	4	2	...	5	4	...	7
107	1	...	7	7	...	6	6	...	5	6	...	5
108	2	...	6	6	...	6	4	...	4	7	...	6
109	2	...	6	4	...	7	6	...	6	6	...	6
110	2	...	6	4	...	4	7	...	4	6	...	4

Lampiran 3. Hasil Analisis Distribusi Multivariat Normal Scatterplot of C38 vs C37



Data Display

Prop 0,567308
Tengah 25,3365

Correlations: qc; dj2

Pearson correlation of qc and dj2 = 0,956
P-Value = 0,000

Lampiran 4. Output Confirmatory Factor Analysis**Lampiran 4A. Output CFA Kinerja Karyawan****Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments:	10
Number of distinct parameters to be estimated:	8
Degrees of freedom (10 - 8):	2

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = ,342

Degrees of freedom = 2

Probability level = ,843

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y1 <--- Kinerja_Karyawan	-2,659	,965	-2,755	,006	par_1
y2 <--- Kinerja_Karyawan	1,347	,543	2,479	,013	par_2
y3 <--- Kinerja_Karyawan	1,000				
y4 <--- Kinerja_Karyawan	,247	,530	,466	,641	par_3

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

	Estimate
y1 <--- Kinerja_Karyawan	-,354
y2 <--- Kinerja_Karyawan	,781
y3 <--- Kinerja_Karyawan	,643
y4 <--- Kinerja_Karyawan	,056

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja_Karyawan	,069	,033	2,104	,035	par_4
e1	3,392	,510	6,655	***	par_5
e2	,080	,050	1,605	,109	par_6
e3	,098	,030	3,250	,001	par_7
e4	1,337	,187	7,166	***	par_8

Lampiran 4A. Output CFA Kinerja Karyawan (lanjutan)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
y4	,003
y3	,413
y2	,609
y1	,126

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	8	,342	2	,843	,171
Saturated model	10	,000	0		
Independence model	4	39,874	6	,000	6,646

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,023	,998	,992	,200
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,103	,838	,730	,503

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,991	,974	1,044	1,147	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Lampiran 4A. Output CFA Kinerja Karyawan (lanjutan)
Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,333	,330	,333
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	2,493
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	33,874	17,511	57,724

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,003	,000	,000	,024
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,387	,329	,170	,560

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,110	,876
Independence model	,234	,168	,306	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	16,342	17,158	37,497	45,497
Saturated model	20,000	21,020	46,444	56,444
Independence model	47,874	48,282	58,451	62,451

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,159	,175	,199	,167
Saturated model	,194	,194	,194	,204
Independence model	,465	,306	,696	,469

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	1807	2777
Independence model	33	44

**Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri
Sebelum Modifikasi**

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 21
 Number of distinct parameters to be estimated: 12
 Degrees of freedom (21 - 12): 9

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 38,519
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x11 <--- Kemampuan_Diri	1,128	,287	3,936	***	par_1
x12 <--- Kemampuan_Diri	,923	,390	2,368	,018	par_2
x13 <--- Kemampuan_Diri	,394	,552	,713	,476	par_3
x14 <--- Kemampuan_Diri	1,365	,534	2,554	,011	par_4
x15 <--- Kemampuan_Diri	1,142	,568	2,008	,045	par_5
x16 <--- Kemampuan_Diri	1,000				

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

	Estimate
x11 <--- Kemampuan_Diri	,427
x12 <--- Kemampuan_Diri	,318
x13 <--- Kemampuan_Diri	,076
x14 <--- Kemampuan_Diri	,984
x15 <--- Kemampuan_Diri	,334
x16 <--- Kemampuan_Diri	,605

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kemampuan_Diri	,043	,020	2,114	,035	par_6
e11	,243	,042	5,717	***	par_7
e12	,323	,056	5,773	***	par_8
e13	1,123	,157	7,163	***	par_9
e14	,003	,029	,086	,931	par_10
e15	,444	,066	6,717	***	par_11
e16	,074	,019	3,912	***	par_12

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x16	,366
x15	,111
x14	,969
x13	,006
x12	,101
x11	,183

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e15 <--> e16	18,051	-,077
e14 <--> e15	6,326	,033
e12 <--> e16	13,834	,057

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x16 <--- x15	15,982	-,153
x16 <--- x12	12,394	,159
x15 <--- x16	11,240	-,646
x14 <--- x15	5,924	,069
x12 <--- x16	8,614	,482

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	38,519	9	,000	4,280
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	126,781	15	,000	8,452

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,032	,890	,743	,381
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,049	,721	,609	,515

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,696	,494	,749	,560	,736
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,600	,418	,442
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	29,519	13,972	52,609
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	111,781	79,516	151,521

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,374	,287	,136	,511
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,231	1,085	,772	1,471

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)
RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,178	,123	,238	,000
Independence model	,269	,227	,313	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	62,519	64,269	94,251	106,251
Saturated model	42,000	45,063	97,532	118,532
Independence model	138,781	139,656	154,647	160,647

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,607	,456	,831	,624
Saturated model	,408	,408	,408	,438
Independence model	1,347	1,034	1,733	1,356

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	46	58
Independence model	21	25

Setelah Modifikasi

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	13
Degrees of freedom (21 - 13):	8

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 12,983
 Degrees of freedom = 8
 Probability level = ,112

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x11 <--- Kemampuan_Diri	,970	,266	3,654	***	par_1
x12 <--- Kemampuan_Diri	,989	,250	3,952	***	par_2
x13 <--- Kemampuan_Diri	,571	,450	1,271	,204	par_3
x14 <--- Kemampuan_Diri	,938	,179	5,248	***	par_4
x15 <--- Kemampuan_Diri	1,022	,382	2,675	,007	par_5
x16 <--- Kemampuan_Diri	1,000				

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

	Estimate
x11 <--- Kemampuan_Diri	,451
x12 <--- Kemampuan_Diri	,418
x13 <--- Kemampuan_Diri	,136
x14 <--- Kemampuan_Diri	,830
x15 <--- Kemampuan_Diri	,366
x16 <--- Kemampuan_Diri	,742

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e15 <--> e16	-,092	,020	-4,531	***	par_6

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e15 <--> e16	-,610

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kemampuan_Diri	,064	,019	3,434	***	par_7
e11	,237	,035	6,723	***	par_8
e12	,297	,044	6,822	***	par_9
e13	1,109	,155	7,149	***	par_10
e14	,026	,009	2,906	,004	par_11
e15	,433	,064	6,768	***	par_12
e16	,052	,014	3,783	***	par_13

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x16	,550
x15	,134
x14	,689
x13	,019
x12	,174
x11	,203

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x12 <--- x15	6,090	-,190

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	13	12,983	8	,112	1,623
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	126,781	15	,000	8,452

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,025	,961	,897	,366
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,049	,721	,609	,515

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,898	,808	,958	,916	,955
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Lampiran 4B. Output CFA Kemampuan Diri (lanjutan)
Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,533	,479	,510
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	4,983	,000	18,981
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	111,781	79,516	151,521

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,126	,048	,000	,184
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	1,231	1,085	,772	1,471

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,078	,000	,152	,242
Independence model	,269	,227	,313	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	38,983	40,879	73,360	86,360
Saturated model	42,000	45,063	97,532	118,532
Independence model	138,781	139,656	154,647	160,647

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,378	,330	,514	,397
Saturated model	,408	,408	,408	,438
Independence model	1,347	1,034	1,733	1,356

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	124	160
Independence model	21	25

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi**Sebelum Modifikasi****Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments:	21
Number of distinct parameters to be estimated:	12
Degrees of freedom (21 - 12):	9

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 38,445
 Degrees of freedom = 9
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x21 <--- Motivasi	,060	,048	1,255	,210	par_1
x22 <--- Motivasi	1,000				
x23 <--- Motivasi	,081	,045	1,783	,075	par_2
x24 <--- Motivasi	,848	,196	4,320	***	par_3
x25 <--- Motivasi	,284	,111	2,554	,011	par_4
x26 <--- Motivasi	,592	,211	2,803	,005	par_5

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

	Estimate
x21 <--- Motivasi	,148
x22 <--- Motivasi	,735
x23 <--- Motivasi	,216
x24 <--- Motivasi	,779
x25 <--- Motivasi	,343
x26 <--- Motivasi	,322

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	,683	,215	3,180	,001	par_6
e21	,110	,015	7,114	***	par_7
e22	,582	,168	3,470	***	par_8
e23	,090	,013	7,031	***	par_9
e24	,319	,113	2,809	,005	par_10
e25	,415	,062	6,734	***	par_11
e26	2,073	,307	6,762	***	par_12

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x26	,103
x25	,117
x24	,607
x23	,047
x22	,540
x21	,022

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e23 <--> e25	9,767	,061
e22 <--> e25	4,739	-,126
e21 <--> e23	15,878	,039

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x25 <--- x23	9,201	,637
x23 <--- x25	8,341	,125
x23 <--- x21	15,447	,349
x22 <--- x25	4,101	-,264
x21 <--- x23	14,951	,411

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	12	38,445	9	,000	4,272
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	102,099	15	,000	6,807

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,051	,890	,744	,382
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,197	,750	,650	,536

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,623	,372	,684	,437	,662
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,600	,374	,397
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	29,445	13,919	52,515
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	87,099	58,769	122,924

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,373	,286	,135	,510
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,991	,846	,571	1,193

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,178	,123	,238	,000
Independence model	,237	,195	,282	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	62,445	64,195	94,177	106,177
Saturated model	42,000	45,063	97,532	118,532
Independence model	114,099	114,974	129,966	135,966

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,606	,456	,830	,623
Saturated model	,408	,408	,408	,438
Independence model	1,108	,833	1,456	1,116

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	46	59
Independence model	26	31

Setelah Modifikasi**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 21

Number of distinct parameters to be estimated: 14

Degrees of freedom (21 - 14): 7

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 13,372

Degrees of freedom = 7

Probability level = ,064

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x21 <--- Motivasi	,045	,045	,994	,320	par_1
x22 <--- Motivasi	1,000				
x23 <--- Motivasi	,059	,043	1,389	,165	par_2
x24 <--- Motivasi	,810	,242	3,348	***	par_3
x25 <--- Motivasi	,248	,119	2,073	,038	par_4
x26 <--- Motivasi	,590	,203	2,912	,004	par_5

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

	Estimate
x21 <--- Motivasi	,115
x22 <--- Motivasi	,759
x23 <--- Motivasi	,167
x24 <--- Motivasi	,769
x25 <--- Motivasi	,308
x26 <--- Motivasi	,331

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e23 <--> e25	,051	,019	2,626	,009	par_6
e21 <--> e23	,035	,010	3,470	***	par_7

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e23 <--> e25	,262
e21 <--> e23	,357

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	,729	,262	2,783	,005	par_8
e21	,111	,015	7,144	***	par_9
e22	,536	,221	2,430	,015	par_10
e23	,089	,012	7,356	***	par_11
e24	,331	,143	2,315	,021	par_12
e25	,426	,063	6,719	***	par_13
e26	2,059	,309	6,667	***	par_14

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
x26	,110
x25	,095
x24	,591
x23	,028
x22	,576
x21	,013

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	13,372	7	,064	1,910
Saturated model	21	,000	0		
Independence model	6	102,099	15	,000	6,807

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,046	,964	,891	,321
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,197	,750	,650	,536

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,869	,719	,933	,843	,927
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Lampiran 4C. Output CFA Motivasi (lanjutan)
Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,467	,406	,433
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6,372	,000	20,801
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	87,099	58,769	122,924

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,130	,062	,000	,202
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	,991	,846	,571	1,193

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,094	,000	,170	,153
Independence model	,237	,195	,282	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	41,372	43,414	78,394	92,394
Saturated model	42,000	45,063	97,532	118,532
Independence model	114,099	114,974	129,966	135,966

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,402	,340	,542	,421
Saturated model	,408	,408	,408	,438
Independence model	1,108	,833	1,456	1,116

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	109	143
Independence model	26	31

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial**Sebelum Modifikasi****Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 55
 Number of distinct parameters to be estimated: 20
 Degrees of freedom (55 - 20): 35

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 358,239
 Degrees of freedom = 35
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x31 <--- Dukungan	,277	,082	3,394	***	par_1
x32 <--- Dukungan	1,169	,107	10,947	***	par_2
x33 <--- Dukungan	,433	,117	3,711	***	par_3
x34 <--- Dukungan	,530	,117	4,549	***	par_4
x35 <--- Dukungan	,987	,099	9,937	***	par_5
x36 <--- Dukungan	1,000				
x37 <--- Dukungan	,457	,078	5,854	***	par_6
x38 <--- Dukungan	,434	,078	5,577	***	par_7
x39 <--- Dukungan	,586	,087	6,730	***	par_8
x310 <--- Dukungan	,082	,059	1,391	,164	par_9

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

	Estimate
x31 <--- Dukungan	,352
x32 <--- Dukungan	,915
x33 <--- Dukungan	,375
x34 <--- Dukungan	,452
x35 <--- Dukungan	,845
x36 <--- Dukungan	,827
x37 <--- Dukungan	,550
x38 <--- Dukungan	,537
x39 <--- Dukungan	,622
x310 <--- Dukungan	,143

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan	,527	,106	4,976	***	par_10
e31	,286	,041	7,042	***	par_11
e32	,140	,040	3,531	***	par_12
e33	,606	,086	7,032	***	par_13
e34	,578	,083	6,963	***	par_14
e35	,206	,038	5,468	***	par_15
e36	,243	,045	5,435	***	par_16
e37	,255	,037	6,867	***	par_17
e38	,245	,036	6,793	***	par_18
e39	,288	,045	6,412	***	par_19
e310	,169	,024	7,161	***	par_20

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x310	,020
x39	,386
x38	,289
x37	,302
x36	,684
x35	,713
x34	,204
x33	,140
x32	,838
x31	,124

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Modification Indices (Group number 1 - Default model)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
e39 <-->	e310	10,906	,074
e38 <-->	e39	32,256	,155
e37 <-->	e39	22,450	-,132
e37 <-->	e38	9,947	-,080
e36 <-->	e39	18,893	,127
e36 <-->	e37	11,111	,091
e35 <-->	e38	9,709	,078
e34 <-->	e38	5,604	-,090
e34 <-->	e35	12,517	-,135
e33 <-->	e310	5,270	,073
e33 <-->	e39	25,329	-,214
e33 <-->	e38	12,162	-,135
e33 <-->	e37	22,608	,188
e33 <-->	e35	5,838	-,094
e32 <-->	e310	5,578	-,046
e32 <-->	e39	12,967	-,093
e32 <-->	e38	4,562	-,051
e32 <-->	e34	8,415	,105
e32 <-->	e33	7,208	,100
e31 <-->	e37	6,549	-,070
e31 <-->	e36	27,837	-,151
e31 <-->	e34	17,783	,172
e31 <-->	e32	8,364	,074

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x310 <--- x39	6,364	,149
x310 <--- x33	4,472	,102
x39 <--- x310	10,667	,426
x39 <--- x38	22,263	,436
x39 <--- x37	15,163	-,349
x39 <--- x36	5,009	,138
x39 <--- x33	21,509	-,299
x38 <--- x39	18,853	,314
x38 <--- x37	6,713	-,213
x38 <--- x34	4,373	-,122
x38 <--- x33	10,325	-,190
x37 <--- x39	13,123	-,268
x37 <--- x38	6,862	-,226
x37 <--- x33	19,194	,264
x37 <--- x31	5,675	-,211
x36 <--- x39	11,140	,260
x36 <--- x37	7,544	,242
x36 <--- x31	24,164	-,458
x35 <--- x38	6,742	,220
x35 <--- x34	9,810	-,183
x35 <--- x33	4,969	-,132
x34 <--- x31	15,406	,520
x33 <--- x310	5,154	,422
x33 <--- x39	14,790	-,434
x33 <--- x38	8,384	-,381
x33 <--- x37	15,249	,499
x32 <--- x310	5,461	-,268
x32 <--- x39	7,827	-,194
x32 <--- x34	6,653	,144
x32 <--- x33	6,170	,141
x32 <--- x31	7,298	,225
x31 <--- x37	4,417	-,184
x31 <--- x36	7,320	-,163
x31 <--- x34	13,872	,232

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	20	358,239	35	,000	10,235
Saturated model	55	,000	0		
Independence model	10	707,223	45	,000	15,716

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,070	,648	,447	,412
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,220	,420	,291	,344

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,493	,349	,519	,372	,512
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,778	,384	,398
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	323,239	266,196	387,740
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	662,223	579,816	752,059

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,478	3,138	2,584	3,764
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	6,866	6,429	5,629	7,302

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,299	,272	,328	,000
Independence model	,378	,354	,403	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	398,239	403,021	451,127	471,127
Saturated model	110,000	123,152	255,441	310,441
Independence model	727,223	729,614	753,667	763,667

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,866	3,313	4,493	3,913
Saturated model	1,068	1,068	1,068	1,196
Independence model	7,060	6,260	7,933	7,084

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	15	17
Independence model	9	11

Setelah Modifikasi

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 55

Number of distinct parameters to be estimated: 41

Degrees of freedom (55 - 41): 14

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 15,698

Degrees of freedom = 14

Probability level = ,332

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x31 <--- Dukungan	,376	,098	3,828	***	par_1
x32 <--- Dukungan	1,311	,124	10,544	***	par_2
x33 <--- Dukungan	,387	,131	2,957	,003	par_3
x34 <--- Dukungan	,637	,125	5,105	***	par_4
x35 <--- Dukungan	1,060	,114	9,279	***	par_5
x36 <--- Dukungan	1,000				
x37 <--- Dukungan	,475	,075	6,322	***	par_6
x38 <--- Dukungan	,410	,086	4,786	***	par_7
x39 <--- Dukungan	,510	,076	6,730	***	par_8
x310 <--- Dukungan	,046	,063	,729	,466	par_9

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

	Estimate
x31 <--- Dukungan	,443
x32 <--- Dukungan	,952
x33 <--- Dukungan	,305
x34 <--- Dukungan	,505
x35 <--- Dukungan	,843
x36 <--- Dukungan	,768
x37 <--- Dukungan	,531
x38 <--- Dukungan	,470
x39 <--- Dukungan	,506
x310 <--- Dukungan	,074

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e38 <--> e39	,157	,026	6,046	***	par_10
e36 <--> e39	,172	,028	6,074	***	par_11
e31 <--> e36	-,147	,025	-5,798	***	par_12
e37 <--> e39	-,105	,029	-3,648	***	par_13
e31 <--> e34	,128	,036	3,546	***	par_14
e39 <--> e310	,061	,013	4,613	***	par_15
e33 <--> e310	,094	,028	3,349	***	par_16
e34 <--> e35	-,131	,031	-4,189	***	par_17
e35 <--> e39	,085	,017	5,050	***	par_18
e35 <--> e38	,089	,026	3,409	***	par_19
e31 <--> e310	,058	,017	3,356	***	par_20
e33 <--> e37	,189	,041	4,619	***	par_21
e33 <--> e39	-,192	,041	-4,689	***	par_22
e32 <--> e33	,100	,036	2,816	,005	par_23
e31 <--> e37	-,079	,023	-3,488	***	par_24
e33 <--> e38	-,108	,036	-3,001	,003	par_25
e34 <--> e310	,073	,028	2,628	,009	par_26
e37 <--> e38	-,083	,025	-3,370	***	par_27
e33 <--> e34	,091	,044	2,050	,040	par_28
e34 <--> e38	-,084	,029	-2,853	,004	par_29
e36 <--> e37	,091	,030	3,016	,003	par_30

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e38 <--> e39	,518
e36 <--> e39	,523
e31 <--> e36	-,511
e37 <--> e39	-,351
e31 <--> e34	,340
e39 <--> e310	,252
e33 <--> e310	,279
e34 <--> e35	-,392
e35 <--> e39	,317
e35 <--> e38	,375
e31 <--> e310	,270
e33 <--> e37	,455
e33 <--> e39	-,402
e32 <--> e33	,433
e31 <--> e37	-,303
e33 <--> e38	-,257
e34 <--> e310	,239
e37 <--> e38	-,312
e33 <--> e34	,153
e34 <--> e38	-,221
e36 <--> e37	,317

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan	,454	,100	4,527	***	par_31
e31	,262	,036	7,341	***	par_32
e32	,081	,033	2,463	,014	par_33
e33	,661	,091	7,247	***	par_34
e34	,539	,077	7,031	***	par_35
e35	,208	,035	5,863	***	par_36
e36	,316	,045	6,962	***	par_37
e37	,262	,036	7,185	***	par_38
e38	,269	,037	7,234	***	par_39
e39	,343	,040	8,540	***	par_40
e310	,173	,024	7,349	***	par_41

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
x310	,006
x39	,256
x38	,221
x37	,281
x36	,590
x35	,711
x34	,255
x33	,093
x32	,906
x31	,196

Modification Indices (Group number 1 - Default model)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	41	15,698	14	,332	1,121
Saturated model	55	,000	0		
Independence model	10	707,223	45	,000	15,716

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,019	,970	,882	,247
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,220	,420	,291	,344

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,978	,929	,998	,992	,997
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Lampiran 4D. Output CFA Dukungan Sosial (lanjutan)
Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,311	,304	,310
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1,698	,000	15,686
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	662,223	579,816	752,059

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,152	,016	,000	,152
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	6,866	6,429	5,629	7,302

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,034	,000	,104	,572
Independence model	,378	,354	,403	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	97,698	107,502	206,118	247,118
Saturated model	110,000	123,152	255,441	310,441
Independence model	727,223	729,614	753,667	763,667

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,949	,932	1,084	1,044
Saturated model	1,068	1,068	1,068	1,196
Independence model	7,060	6,260	7,933	7,084

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	156	192
Independence model	9	11

**Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling
Sebelum Modifikasi**

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 231
 Number of distinct parameters to be estimated: 44
 Degrees of freedom (231 - 44): 187

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 1061,543
 Degrees of freedom = 187
 Probability level = ,000

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kemampuan_Diri	<---	Dukungan	,098	,048	2,033	,042	par_19
Motivasi	<---	Dukungan	1,196	,206	5,793	***	par_20
Kinerja_Karyawan	<---	Dukungan	-,048	,105	-,455	,649	par_17
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi	,091	,076	1,199	,231	par_21
Kinerja_Karyawan	<---	Kemampuan_Diri	,600	,135	4,435	***	par_22
y1	<---	Kinerja_Karyawan	-2,065	,765	-2,700	,007	par_1
y2	<---	Kinerja_Karyawan	1,016	,210	4,851	***	par_2
y3	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
x15	<---	Kemampuan_Diri	-,159	,245	-,650	,516	par_3
x14	<---	Kemampuan_Diri	,564	,101	5,568	***	par_4
x12	<---	Kemampuan_Diri	,938	,209	4,494	***	par_5
x26	<---	Motivasi	,473	,153	3,103	,002	par_6
x25	<---	Motivasi	,194	,072	2,707	,007	par_7
x24	<---	Motivasi	,547	,095	5,767	***	par_8
x22	<---	Motivasi	1,000				
x39	<---	Dukungan	,578	,089	6,512	***	par_9
x38	<---	Dukungan	,431	,079	5,478	***	par_10
x37	<---	Dukungan	,465	,079	5,888	***	par_11
x36	<---	Dukungan	1,000				
x35	<---	Dukungan	,996	,100	9,953	***	par_12
x34	<---	Dukungan	,546	,117	4,650	***	par_13
x33	<---	Dukungan	,445	,118	3,788	***	par_14
x32	<---	Dukungan	1,197	,108	11,100	***	par_15
x31	<---	Dukungan	,290	,082	3,552	***	par_16
x11	<---	Kemampuan_Diri	,604	,225	2,685	,007	par_18
x16	<---	Kemampuan_Diri	1,000				

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kemampuan_Diri	<---	Dukungan	,221
Motivasi	<---	Dukungan	,652
Kinerja_Karyawan	<---	Dukungan	-,111
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi	,386
Kinerja_Karyawan	<---	Kemampuan_Diri	,619
y1	<---	Kinerja_Karyawan	-,324
y2	<---	Kinerja_Karyawan	,690
y3	<---	Kinerja_Karyawan	,752
x15	<---	Kemampuan_Diri	-,072
x14	<---	Kemampuan_Diri	,629
x12	<---	Kemampuan_Diri	,500
x26	<---	Motivasi	,403
x25	<---	Motivasi	,367
x24	<---	Motivasi	,585
x22	<---	Motivasi	,797
x39	<---	Dukungan	,606
x38	<---	Dukungan	,528
x37	<---	Dukungan	,552
x36	<---	Dukungan	,819
x35	<---	Dukungan	,843
x34	<---	Dukungan	,461
x33	<---	Dukungan	,381
x32	<---	Dukungan	,927
x31	<---	Dukungan	,365
x11	<---	Kemampuan_Diri	,354
x16	<---	Kemampuan_Diri	,936

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan	,516	,105	4,922	***	par_23
z3	1,000				
z2	,097	,021	4,652	***	par_24
z1	,045	,018	2,518	,012	par_25
e24	1,000				
e22	1,000				
e1	3,482	,506	6,883	***	par_26
e2	,109	,023	4,714	***	par_27
e3	,074	,019	3,859	***	par_28
e16	,015	,015	1,002	,317	par_29
e15	,497	,069	7,165	***	par_30
e14	,050	,008	6,109	***	par_31
e12	,270	,040	6,701	***	par_32
e11	,260	,039	6,644	***	par_33
e26	2,011	,301	6,685	***	par_34
e25	,420	,062	6,728	***	par_35
e39	,296	,045	6,517	***	par_36
e38	,249	,036	6,829	***	par_37
e37	,254	,037	6,895	***	par_38
e36	,254	,045	5,700	***	par_39
e35	,208	,037	5,598	***	par_40
e34	,572	,082	6,971	***	par_41
e33	,603	,086	7,042	***	par_42
e32	,121	,037	3,304	***	par_43
e31	,283	,040	7,052	***	par_44

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Motivasi	,425
Kemampuan_Diri	,049
Kinerja_Karyawan	,526
x31	,133
x32	,859
x33	,145
x34	,212
x35	,711
x36	,670
x37	,305
x38	,279
x39	,368
x22	,635
x24	,342
x25	,135
x26	,162
x11	,125
x12	,250
x14	,395
x15	,005
x16	,875
y3	,566
y2	,476
y1	,105

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Modification Indices (Group number 1 - Default model)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e31 <--> z2	19,784	,078
e32 <--> e31	6,821	,063
e33 <--> e32	6,658	,091
e34 <--> z2	5,285	,057
e34 <--> e31	17,217	,167
e34 <--> e32	7,166	,092
e35 <--> e33	6,200	-,096
e35 <--> e34	13,380	-,138
e36 <--> z2	6,357	-,045
e36 <--> e31	27,627	-,151
e37 <--> e31	7,164	-,072
e37 <--> e33	22,196	,186
e37 <--> e36	10,755	,090
e38 <--> e32	5,073	-,051
e38 <--> e33	11,991	-,135
e38 <--> e34	5,586	-,090
e38 <--> e35	10,569	,081
e38 <--> e37	9,461	-,078
e39 <--> z2	7,663	,050
e39 <--> e32	12,913	-,090
e39 <--> e33	24,209	-,211
e39 <--> e36	20,762	,136
e39 <--> e37	20,650	-,127
e39 <--> e38	32,920	,159
e22 <--> z3	16,514	-,566
e24 <--> Dukungan	9,249	,238
e24 <--> z3	9,876	-,411
e24 <--> e36	15,764	,227
e25 <--> z2	7,875	,060
e25 <--> z1	8,435	,058
e25 <--> e37	7,318	,090

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)

		M.I.	Par Change
e26 <-->	e33	7,559	,307
e26 <-->	e38	6,916	-,190
e26 <-->	e39	4,768	-,174
e11 <-->	Dukungan	7,029	,100
e11 <-->	e31	25,949	,138
e11 <-->	e32	5,954	,057
e11 <-->	e34	8,729	,114
e11 <-->	e35	4,685	,055
e11 <-->	e36	25,292	-,139
e11 <-->	e39	13,518	-,104
e14 <-->	e35	6,968	-,030
e14 <-->	e38	5,555	,027
e14 <-->	e11	8,153	,033
e15 <-->	e38	6,921	,092
e15 <-->	e11	4,883	,079
e15 <-->	e14	27,104	,083
e16 <-->	e37	4,696	-,025
e16 <-->	e39	5,318	,029
e16 <-->	e11	6,015	-,028
e16 <-->	e15	5,325	-,037
e2 <-->	e32	6,701	-,044
e2 <-->	e35	4,744	,040
e1 <-->	e25	4,118	-,250

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
z3	22,695	-1,116
e22	11,664	-,786
e24	23,174	-,760

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x31 <--- Kemampuan_Diri	18,651	,753
x31 <--- Kinerja_Karyawan	11,042	,649
x31 <--- x34	13,309	,226
x31 <--- x36	7,813	-,168
x31 <--- x37	4,824	-,192
x31 <--- x11	38,136	,597
x31 <--- x12	5,665	,209
x31 <--- x14	13,463	,675
x31 <--- x16	15,026	,599
x31 <--- y3	8,843	,381
x31 <--- y2	4,071	,233
x32 <--- x31	5,899	,194
x32 <--- x33	5,676	,129
x32 <--- x34	5,621	,127
x32 <--- x39	8,087	-,189
x32 <--- x11	5,218	,191
x33 <--- x37	14,946	,493
x33 <--- x38	8,412	-,380
x33 <--- x39	14,686	-,431
x33 <--- x26	7,043	,132
x34 <--- Kemampuan_Diri	4,983	,556
x34 <--- x31	14,767	,506
x34 <--- x11	12,182	,482
x34 <--- x14	7,358	,713
x34 <--- x16	4,612	,474
x35 <--- x33	5,250	-,135
x35 <--- x34	10,383	-,187
x35 <--- x38	7,457	,230
x35 <--- x14	5,212	-,394
x36 <--- Kemampuan_Diri	5,996	-,435
x36 <--- x31	23,736	-,458

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)

	M.I.	Par Change
x36 <--- x37	7,278	,240
x36 <--- x39	12,680	,279
x36 <--- x24	9,770	,136
x36 <--- x11	30,127	-,540
x36 <--- x12	4,018	-,179
x36 <--- x16	4,554	-,336
x37 <--- x31	6,146	-,219
x37 <--- x33	18,754	,260
x37 <--- x38	6,642	-,221
x37 <--- x39	12,538	-,261
x37 <--- x25	8,042	,205
x38 <--- x33	10,131	-,189
x38 <--- x34	4,320	-,121
x38 <--- x37	6,374	-,208
x38 <--- x39	19,984	,325
x38 <--- x26	5,375	-,075
x38 <--- x14	5,823	,420
x38 <--- x15	6,501	,180
x38 <--- y2	4,211	,224
x39 <--- Kemampuan_Diri	7,225	,487
x39 <--- Kinerja_Karyawan	5,942	,495
x39 <--- x33	20,458	-,295
x39 <--- x36	5,903	,152
x39 <--- x37	13,919	-,338
x39 <--- x38	23,116	,449
x39 <--- x26	4,246	-,073
x39 <--- x11	6,313	-,253
x39 <--- x16	7,857	,450
x39 <--- y3	5,109	,301
x22 <--- Motivasi	16,582	-,408
x22 <--- Kinerja_Karyawan	7,595	-1,289
x22 <--- x36	4,669	-,312

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)

	M.I.	Par Change
x22 <--- x39	4,406	-,388
x22 <--- x25	8,331	-,525
x22 <--- y3	4,427	-,647
x22 <--- y1	4,372	,134
x24 <--- Dukungan	9,249	,461
x24 <--- x32	7,236	,304
x24 <--- x35	4,518	,263
x24 <--- x36	20,339	,539
x24 <--- x37	5,703	,415
x24 <--- x39	10,340	,493
x25 <--- Kemampuan_Diri	6,989	,569
x25 <--- Kinerja_Karyawan	11,683	,823
x25 <--- x37	4,112	,218
x25 <--- x12	4,061	,218
x25 <--- x16	5,621	,452
x25 <--- y3	8,313	,455
x25 <--- y2	8,523	,416
x25 <--- y1	8,169	-,094
x26 <--- x33	5,915	,414
x26 <--- x38	5,446	-,568
x11 <--- Dukungan	7,029	,194
x11 <--- Motivasi	5,460	,102
x11 <--- x31	31,913	,500
x11 <--- x32	9,348	,167
x11 <--- x34	14,244	,224
x11 <--- x35	10,316	,192
x11 <--- x22	4,624	,066
x11 <--- x14	4,602	,379
x11 <--- x15	4,855	,158
x14 <--- x35	6,564	-,069
x14 <--- x11	7,033	,111
x14 <--- x15	26,951	,167

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)

	M.I.	Par Change
x15 <--- x11	4,207	,261
x15 <--- x14	15,282	,949
x16 <--- x11	5,396	-,097
x16 <--- x15	5,303	-,075
y1 <--- x25	4,670	-,579

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	44	1061,543	187	,000	5,677
Saturated model	231	,000	0		
Independence model	21	1634,721	210	,000	7,784

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,143	,591	,495	,479
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,194	,357	,293	,325

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,351	,271	,396	,311	,386
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,890	,312	,344
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	874,543	775,898	980,681
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1424,721	1299,731	1557,147

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	10,306	8,491	7,533	9,521
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	15,871	13,832	12,619	15,118

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,213	,201	,226	,000
Independence model	,257	,245	,268	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1149,543	1173,445	1265,897	1309,897
Saturated model	462,000	587,481	1072,854	1303,854
Independence model	1676,721	1688,128	1732,253	1753,253

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	11,161	10,203	12,191	11,393
Saturated model	4,485	4,485	4,485	5,704
Independence model	16,279	15,065	17,565	16,390

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	22	23
Independence model	16	17

Setelah Modifikasi**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 210
 Number of distinct parameters to be estimated: 55
 Degrees of freedom (210 - 55): 155

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 649,875
 Degrees of freedom = 155
 Probability level = ,000

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kemampuan_Diri	<---	Dukungan	,086	,049	1,748	,081	par_18
Motivasi	<---	Dukungan	1,144	,216	5,297	***	par_33
Kinerja_Karyawan	<---	Dukungan	-,104	,077	-1,338	,181	par_16
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi	,133	,053	2,499	,012	par_31
Kinerja_Karyawan	<---	Kemampuan_Diri	,582	,132	4,423	***	par_32
y1	<---	Kinerja_Karyawan	-2,136	,774	-2,760	,006	par_1
y2	<---	Kinerja_Karyawan	1,048	,209	5,003	***	par_2
y3	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
x14	<---	Kemampuan_Diri	,589	,102	5,767	***	par_3
x12	<---	Kemampuan_Diri	,969	,207	4,691	***	par_4
x26	<---	Motivasi	,485	,147	3,293	***	par_5
x25	<---	Motivasi	,218	,077	2,843	,004	par_6
x24	<---	Motivasi	,547	,096	5,699	***	par_7
x22	<---	Motivasi	1,000				
x39	<---	Dukungan	,505	,070	7,162	***	par_8
x38	<---	Dukungan	,403	,082	4,911	***	par_9
x37	<---	Dukungan	,485	,081	5,947	***	par_10
x36	<---	Dukungan	1,000				
x35	<---	Dukungan	1,025	,104	9,873	***	par_11
x34	<---	Dukungan	,596	,121	4,940	***	par_12
x33	<---	Dukungan	,405	,124	3,250	,001	par_13
x32	<---	Dukungan	1,277	,109	11,687	***	par_14
x31	<---	Dukungan	,337	,089	3,771	***	par_15
x11	<---	Kemampuan_Diri	,655	,225	2,918	,004	par_17
x16	<---	Kemampuan_Diri	1,000				

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kemampuan_Diri	<---	Dukungan	,191
Motivasi	<---	Dukungan	,622
Kinerja_Karyawan	<---	Dukungan	-,237
Kinerja_Karyawan	<---	Motivasi	,556
Kinerja_Karyawan	<---	Kemampuan_Diri	,598
y1	<---	Kinerja_Karyawan	-,329
y2	<---	Kinerja_Karyawan	,699
y3	<---	Kinerja_Karyawan	,740
x14	<---	Kemampuan_Diri	,643
x12	<---	Kemampuan_Diri	,505
x26	<---	Motivasi	,400
x25	<---	Motivasi	,406
x24	<---	Motivasi	,572
x22	<---	Motivasi	,787
x39	<---	Dukungan	,515
x38	<---	Dukungan	,472
x37	<---	Dukungan	,557
x36	<---	Dukungan	,803
x35	<---	Dukungan	,835
x34	<---	Dukungan	,479
x33	<---	Dukungan	,330
x32	<---	Dukungan	,955
x31	<---	Dukungan	,414
x11	<---	Kemampuan_Diri	,375
x16	<---	Kemampuan_Diri	,915

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e39 <--> e38	,131	,023	5,630	***	par_19
e39 <--> e36	,178	,028	6,404	***	par_20
e36 <--> e31	-,111	,020	-5,447	***	par_21
e39 <--> e37	-,111	,024	-4,635	***	par_22
e34 <--> e31	,152	,037	4,116	***	par_23
e35 <--> e34	-,146	,034	-4,257	***	par_24
e39 <--> e35	,089	,019	4,564	***	par_25
e37 <--> e33	,205	,044	4,606	***	par_26
e39 <--> e33	-,151	,035	-4,288	***	par_27
e33 <--> e32	,087	,032	2,717	,007	par_28
e38 <--> e35	,095	,028	3,441	***	par_29
e38 <--> e34	-,086	,030	-2,875	,004	par_30
e25 <--> e22	-,298	,122	-2,431	,015	par_34

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
e39 <--> e38	,431
e39 <--> e36	,593
e36 <--> e31	-,418
e39 <--> e37	-,380
e34 <--> e31	,389
e35 <--> e34	-,410
e39 <--> e35	,324
e37 <--> e33	,508
e39 <--> e33	-,322
e33 <--> e32	,392
e38 <--> e35	,388
e38 <--> e34	-,218
e25 <--> e22	-,475

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Variiances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Dukungan	,482	,099	4,846	***	par_35
z3	1,000				
z2	,094	,020	4,658	***	par_36
z1	,038	,016	2,383	,017	par_37
e24	1,000				
e22	1,000				
e1	3,468	,504	6,879	***	par_38
e2	,106	,023	4,687	***	par_39
e3	,077	,018	4,147	***	par_40
e16	,019	,013	1,426	,154	par_41
e14	,048	,008	5,986	***	par_42
e12	,268	,040	6,717	***	par_43
e11	,255	,039	6,616	***	par_44
e26	2,011	,294	6,840	***	par_45
e25	,393	,068	5,816	***	par_46
e39	,341	,038	8,856	***	par_47
e38	,272	,039	7,065	***	par_48
e37	,252	,036	6,940	***	par_49
e36	,265	,037	7,203	***	par_50
e35	,220	,036	6,087	***	par_51
e34	,575	,082	6,983	***	par_52
e33	,647	,092	6,998	***	par_53
e32	,076	,028	2,753	,006	par_54
e31	,265	,036	7,444	***	par_55

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Motivasi	,387
Kemampuan_Diri	,037
Kinerja_Karyawan	,585
x31	,171
x32	,912
x33	,109
x34	,229
x35	,697
x36	,645
x37	,310
x38	,223
x39	,265
x22	,620
x24	,328
x25	,165
x26	,160
x11	,141
x12	,255
x14	,413
x16	,838
y3	,547
y2	,489
y1	,108

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
Modification Indices (Group number 1 - Default model)
Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e36 <--> z2	10,490	-,032
e37 <--> z3	5,500	,102
e37 <--> z1	4,239	,022
e39 <--> z2	13,750	,034
e22 <--> z3	11,488	-,422
e24 <--> Dukungan	9,218	,221
e24 <--> z3	7,670	-,334
e24 <--> e36	5,767	,076
e25 <--> z2	8,033	,059
e25 <--> e37	10,053	,074
e26 <--> e33	8,389	,267
e26 <--> e35	4,790	,129
e26 <--> e38	6,910	-,148
e11 <--> Dukungan	12,164	,124
e11 <--> e31	7,339	,053
e11 <--> e34	5,051	,070
e11 <--> e35	7,153	,056
e11 <--> e39	11,699	-,049
e11 <--> e24	4,058	-,106
e14 <--> e31	5,000	,020
e14 <--> e35	7,095	-,025
e14 <--> e36	6,684	,018
e14 <--> e38	17,213	,037
e14 <--> e39	6,358	-,016
e14 <--> e11	7,196	,031
e16 <--> e36	8,458	-,021
e16 <--> e38	11,560	-,031
e16 <--> e39	16,030	,026
e16 <--> e11	6,382	-,029
e3 <--> e34	4,929	-,044
e2 <--> e32	5,306	-,032
e2 <--> e35	4,767	,033

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
z3	12,545	-,701
e22	13,215	-,793
e24	20,301	-,687

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
x31 <--- x11	9,310	,213
x31 <--- x14	6,782	,347
x33 <--- x34	4,143	,151
x33 <--- x26	6,963	,109
x34 <--- x11	4,986	,250
x35 <--- x14	8,285	-,411
x36 <--- Kemampuan_Diri	10,045	-,329
x36 <--- Kinerja_Karyawan	8,773	-,338
x36 <--- x12	5,648	-,120
x36 <--- x16	11,491	-,301
x36 <--- y3	5,042	-,165
x36 <--- y2	4,874	-,147
x37 <--- Kinerja_Karyawan	7,294	,372
x37 <--- x31	6,994	-,171
x37 <--- x25	12,514	,189
x37 <--- y3	4,463	,188
x37 <--- y2	5,450	,187
x37 <--- y1	5,277	-,043
x38 <--- x26	5,716	-,060
x38 <--- x14	6,720	,353
x39 <--- Kemampuan_Diri	13,165	,348
x39 <--- Kinerja_Karyawan	13,804	,391
x39 <--- x25	5,453	,095
x39 <--- x12	6,284	,117
x39 <--- x16	16,310	,331
x39 <--- y3	10,632	,222

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)

	M.I.	Par Change
x39 <--- y2	5,705	,146
x22 <--- Motivasi	11,881	-,332
x22 <--- Kinerja_Karyawan	4,162	-,939
x22 <--- x36	4,083	-,288
x24 <--- Dukungan	9,218	,459
x24 <--- x32	8,523	,324
x24 <--- x35	5,782	,291
x24 <--- x36	23,874	,583
x24 <--- x37	5,110	,386
x24 <--- x39	12,354	,532
x25 <--- Kemampuan_Diri	6,355	,543
x25 <--- Kinerja_Karyawan	7,551	,649
x25 <--- x12	4,146	,213
x25 <--- x16	4,888	,407
x25 <--- y3	4,175	,312
x25 <--- y2	5,000	,308
x25 <--- y1	4,718	-,069
x26 <--- x33	6,050	,410
x26 <--- x38	5,140	-,544
x11 <--- Dukungan	12,164	,258
x11 <--- Motivasi	7,732	,121
x11 <--- x31	31,855	,502
x11 <--- x32	9,296	,165
x11 <--- x34	13,660	,215
x11 <--- x35	10,245	,189
x11 <--- x22	4,846	,068
x14 <--- x35	7,014	-,070
x14 <--- x11	6,064	,102
x16 <--- x39	4,928	,076
x16 <--- x11	5,593	-,101
y1 <--- x25	4,074	-,548

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	55	649,875	155	,000	4,193
Saturated model	210	,000	0		
Independence model	20	1485,274	190	,000	7,817

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,139	,709	,606	,523
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,203	,352	,284	,318

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,562	,464	,628	,532	,618
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,816	,459	,504
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	494,875	419,908	577,392
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1295,274	1176,296	1421,697

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	6,309	4,805	4,077	5,606
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	14,420	12,575	11,420	13,803

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)
RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,176	,162	,190	,000
Independence model	,257	,245	,270	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	759,875	788,046	905,317	960,317
Saturated model	420,000	527,561	975,322	1185,322
Independence model	1525,274	1535,518	1578,161	1598,161

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	7,377	6,650	8,179	7,651
Saturated model	4,078	4,078	4,078	5,122
Independence model	14,808	13,653	16,036	14,908

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	30	32
Independence model	16	17

Perhitungan Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

1. Hipotesis A

$$Z_{hitung_A} = \frac{\hat{\lambda}}{SE(\hat{\lambda})}$$

$$SE(\hat{\lambda}) = \sqrt{((0,086)^2 (0,132)^2) + ((0,582)^2 (0,049)^2)}$$

$$= 0,03069$$

$$Z_{hitung_A} = \frac{(0,086)(0,582)}{0,03069} = 1,631$$

Lampiran 5. Output Structural Equation Modeling (lanjutan)**2. Hipotesis B**

$$Z_{hitung_B} = \frac{\hat{\lambda}}{SE(\hat{\lambda})}$$

$$SE(\hat{\lambda}) = \sqrt{((1,144)^2 (0,053)^2) + ((0,133)^2 (0,216)^2)}$$
$$= 0,06709$$

$$Z_{hitung_B} = \frac{(1,144)(0,133)}{0,06709} = 2,268$$

Lampiran 6. Nilai Tabel *Critical Point*

Ukuran Sampel (<i>n</i>)	Tingkat Signifikansi (α)		
	0,01	0,05	0,10
5	0,8299	0,8788	0,9032
10	0,8801	0,9198	0,9351
15	0,9126	0,9389	0,9503
20	0,9269	0,9508	0,9604
25	0,9410	0,9591	0,9665
30	0,9479	0,9652	0,9715
35	0,9538	0,9682	0,9740
40	0,9599	0,9726	0,9771
45	0,9632	0,9749	0,9792
50	0,9671	0,9768	0,9809
55	0,9695	0,9787	0,9822
60	0,9720	0,9801	0,9836
75	0,9771	0,9838	0,9866
100	0,9822	0,9873	0,9895
150	0,9879	0,9913	0,9928
200	0,9905	0,9931	0,9942
300	0,9935	0,9953	0,9960

Lampiran 7. Surat Penerimaan Penelitian



PT. DJARUM
Jalan Jend. A. Yani 28 Kudus, Indonesia
Phone. +62.291 431 901, 431 691
Fax. +62.291 431 809
www.djarum.com

No : 032/KP/CORA/2018
Tgl : 13 April 2018
Lamp: -
Hal : **Penelitian**

Kepada Yang Terhormat
Kepala Departemen Statistika
Fakultas Matematika Komputasi Dan Sains Data
Institut Teknologi Sepuluh Noverber
Kampus ITS Sukolilo, 60111 Surabaya

Dengan Hormat
Berdasarkan surat nomor 017983/IT2.VI9.2/TU.00.09/2018 permohonan
penelitian yang diajukan oleh :

No	Nama	Nomor Induk
1	Yongky Choirul Anam	06211645000031(1316105031)

Diterima untuk melaksanakan penelitian ditempat kami dengan
Periode : 2 Mei 2018 – 11 Mei 2018
Lokasi : *SKT Karangbener*
Pembimbing : Aris Eko Supriyatno

Persyaratan yang harus diserahkan ke *Corporate Affairs* :

1. Fotokopi Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku 1 lembar
2. Mengisi formulir data diri yang disediakan di *Corporate Affairs*
(Jl. Ahmad Yani 28 Kudus)
3. Membawa pas foto diri berwarna ukuran 4x6 sebanyak 1 lembar
4. Membawa bukti surat penerimaan kerja praktek/penelitian dari PT.Djarum

Kami mengucapkan terima kasih untuk perhatiannya.

Hormat kami,

PT DJARUM
JL. JEN. A. YANI 28
KUDUS - INDONESIA

Purwono Nugroho
Senior Public Affairs Manager

Lampiran 8. Surat Keterangan Perusahaan

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa:

1. Mahasiswa Departemen Statistika FMKSD ITS dengan identitas berikut:

Nama : Yongky Choirul Anam

NRP : 062116 4500 0031

Telah mengambil data di instansi/perusahaan kami:

Nama Instansi : PT Djarum, Kudus-Jawa Tengah

Divisi/Bagian : Produksi SKT Unit Karangbener

sejak tanggal 2 Mei 2018 sampai dengan 11 Mei 2018 untuk keperluan Tugas Akhir/ ~~Thesis~~* Semester ~~Gasal~~/Genap* 2017/2018.

2. Tidak Keberatan/~~Keberatan~~* nama perusahaan dicantumkan dalam Tugas Akhir/ Thesis* mahasiswa Statistika yang akan disimpan di Perpustakaan ITS dan dibaca di lingkungan ITS.
3. Tidak Keberatan/~~Keberatan~~* bahwa hasil analisis data dari perusahaan dipublikasikan dalam E journal ITS yaitu Jurnal Sains dan Seni ITS.

Kudus, 26 Juli 2018

Production Manager

PT DJARUM
Bagian Giling & Pak SKT
KARANGBENER

Aris Eko Supriyatno

NIP. 01.001417

*(coret yang tidak perlu)

Lampiran 9. Surat Pernyataan Data Survey**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Departemen Statistika FMKSD ITS:

Nama : Yongky Choirul Anam

NRP : 062116 4500 0031

Menyatakan bahwa data yang digunakan dalam Tugas Akhir/~~Thesis~~* ini benar-benar merupakan hasil survey pada responden sebagaimana terlampir.

Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.apabila terdapat pemalsuan data,maka saya siap menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Mengetahui,
Pembimbing Tugas Akhir



Dr. Drs. Agus Suharsono, M.S.
NIP. 19580823 198403 1 003

Surabaya, 23 Juli 2018



Yongky Choirul Anam
NRP. 062116 4500 0031

*(coret yang tidak perlu)

BIODATA PENULIS



Penulis bernama lengkap Yongky Choirul Anam, biasa dipanggil Yongky atau Yeye jika dalam pergaulan atau Keke' ketika di rumah. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang lahir di Surabaya pada tanggal 29 Desember 1993. Penulis telah menyelesaikan studi Sekolah Dasar di SDN Sidotopo Wetan II-256 Surabaya tahun 2006, SMP Negeri 6 Surabaya tahun 2009, SMK Negeri 5 Surabaya

tahun 2013, dan studi Diploma III Jurusan Statistika ITS tahun 2013 serta melanjutkan studi Sarjana di Departemen Statistika ITS tahun 2016. Penulis memiliki hobi *traveling* dan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap suatu hal. Penulis mudah bergaul dengan siapapun.

Penulis aktif mengikuti organisasi, pelatihan dan kepanitiaan selama masa perkuliahan pada tingkat DIII. Organisasi yang diikuti oleh penulis yaitu Himpunan Mahasiswa Diploma Statistika ITS sebagai staf Departemen Hubungan Luar periode 2014/2015 dan ketua Departemen Hubungan Luar Periode 2015/2016. Penulis juga pernah mengikuti UKM Paduan Suara dengan suara Tenor 2. Cukup banyak pelatihan dan kepanitiaan yang diikuti oleh penulis sehingga tidak bisa disebutkan satu per satu. Pada tingkat Sarjana ini, penulis lebih berfokus pada pengalaman kerja, antara lain bekerja sebagai *surveyor* pada beberapa instansi, menjadi Asisten Dosen di Jurusan Statistika ITS, menjadi tentor di LBB, dan pernah menjadi PTPS Pemilihan Umum Gubernur Jawa Timur tahun 2018. Penulis pernah meraih beberapa penghargaan antara lain juara

harapan II LKTI Jambore di Universitas Mulawarman tahun 2018, juara II Olimpiade Statistika NSC di Universitas Brawijaya tahun 2018, dan menjadi semifinalis di beberapa Olimpiade Statistika yang diselenggarakan oleh beberapa perguruan tinggi. Penulis memiliki motto dalam hidup yaitu “*Bahagia itu Berawal dan Berasal dari Diri Sendiri, maka Tersenyumlah*” ☺ .

Informasi dan komunikasi lebih lanjut dengan penulis dapat menghubungi :

Email : yongkyeye@gmail.com

ID Line, IG : yongkyeye

WA : 08977444456

Phone : 081333630201