

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Penyajian Data

#### 1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Deskripsi responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan responden :

##### a. Jenis Kelamin

Data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	64	47,41%
Perempuan	71	52,59%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 135 responden yang menjadi sampel responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (47,41%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 71 orang (52,59%). Kesimpulan, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu 71 responden atau 52,59%.

##### b. Umur

Data deskripsi responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	1	0,74%
25 – 34 tahun	62	45,93%
35 – 44 tahun	45	33,33%
> 44 tahun	27	20%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 135 responden yang menjadi sampel responden berusia kurang

dari 25 tahun sebanyak 1 orang (0,74%), responden yang berusia antara 25 – 34 tahun sebanyak 62 orang (45,93%), responden berusia antara 35 – 44 tahun sebanyak 45 orang (33,33%) dan usia lebih dari 44 tahun sebanyak 27 orang (20%). Kesimpulan, responden terbanyak berusia 25 – 34 tahun yaitu 62 responden atau 45,93%.

**c. Pendidikan**

Data deskripsi responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/Sederajat	27	20%
Diploma/Sarjana	93	68,89%
Pascasarjana	15	11,11%
Jumlah	135	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 135 responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 27 orang (20%), responden berpendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 93 orang (68,89%), responden yang memiliki pendidikan Pascasarjana sebanyak 15 orang (11,11%). Kesimpulan, responden terbanyak berpendidikan Diploma/Sarjana yaitu 93 responden atau 68,89%.

**2. Tanggapan Responden terhadap Variabel**

Tanggapan responden bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah *self efficacy* ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), *locus of control* ( $Y_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $Y_2$ ).

**a. Self Efficacy ( $X_1$ )**

Tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dapat diketahui dalam tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Self Efficacy ( $X_1$ )**

No	Item Pernyataan	Frekuensi					umlah	Rata-rata
		TS	IS	R	S	SS		
1.	X1.1	0	2	22	71	40	554	4,10
2.	X1.2	0	0	12	82	41	569	4,21

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		TS	IS	R	S	SS		
3.	X1.3	0	2	11	82	40	565	4,19
4.	X1.4	0	1	13	91	30	555	4,11
5.	X1.5	0	3	19	79	34	549	4,07
6.	X1.6	0	2	16	76	41	561	4,16
Rata-rata								4,14

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 hasil penyebaran angket tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki rata-rata paling rendah yaitu 4,07 pada indikator kelima yaitu pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata paling tinggi yaitu 4,21 pada indikator kedua yaitu pegawai meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Nilai rata-rata variabel *self efficacy* yaitu 4,14. Artinya rata-rata responden menjawab ragu-ragu pada variabel *self efficacy*.

**b. Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

Tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional (X<sub>2</sub>) dapat diketahui dalam tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		TS	IS	R	S	SS		
1.	X2.1	0	8	15	75	37	546	4,04
2.	X2.2	2	7	26	65	35	529	3,92
3.	X2.3	0	2	17	78	38	557	4,13
4.	X2.4	0	2	23	78	32	545	4,04
5.	X2.5	1	6	12	81	35	548	4,06
6.	X2.6	0	5	18	78	34	546	4,04
7.	X2.7	0	4	33	65	33	532	3,94
8.	X2.8	1	6	30	68	30	525	3,89
9.	X2.9	0	4	16	85	30	546	4,04
10.	X2.10	1	4	18	75	37	548	4,06
Rata-rata								4,02

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penyebaran angket tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3,89 pada indikator kedelapan yaitu pegawai mampu memahami perspektif orang lain. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata paling tinggi sebesar 4,13 pada indikator ketiga yaitu pegawai dapat mengekspresikan dan mengendalikan emosi.. Nilai rata-rata variabel kecerdasan emosional yaitu 4,02. Artinya rata-rata responden menjawab ragu-ragu pada variabel kecerdasan emosional.

**c. Locus of Control (Y<sub>1</sub>)**

Tanggapan responden terhadap variabel *locus of control* (Y<sub>1</sub>) dapat diketahui dalam tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Locus of Control (Y<sub>1</sub>)**

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		TS	TS	R	S	SS		
1.	Y1.1	1	3	18	70	43	556	4,12
2.	Y1.2	0	3	17	75	40	557	4,13
3.	Y1.3	7	15	30	62	21	480	3,56
4.	Y1.4	11	23	26	49	26	461	3,41
5.	Y1.5	19	17	44	43	12	417	3,09
Rata-rata								3,66

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penyebaran angket tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3,09 pada indikator kelima yaitu pegawai mengharap bantuan orang lain (orang yang berkuasa). Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata paling tinggi sebesar 4,13 pada indikator kedua yaitu pegawai percaya pada hasil usaha (sukses). Nilai rata-rata variabel *locus of control* yaitu 3,66. Artinya rata-rata responden menjawab ragu-ragu pada variabel *locus of control*.

**d. Keterlibatan Kerja (Y<sub>2</sub>)**

Tanggapan responden terhadap variabel keterlibatan kerja (Y<sub>2</sub>) dapat diketahui dalam tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel Keterlibatan Kerja (Y<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		TS	IS	R	S	SS		
1.	Y2.1	0	0	19	81	35	556	4,12
2.	Y2.2	1	4	42	60	28	515	3,81
3.	Y2.3	0	0	11	84	40	569	4,21
4.	Y2.4	1	5	25	63	41	543	4,02
5.	Y2.5	0	4	16	83	32	548	4,06
6.	Y2.6	0	0	12	88	35	563	4,17
Rata-rata								4,07

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penyebaran angket tersebut dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki rata-rata paling rendah sebesar 3,81 pada indikator kedua yaitu pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata paling tinggi sebesar 4,21 pada indikator ketiga yaitu pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Nilai rata-rata variabel keterlibatan kerja yaitu 4,07. Artinya rata-rata responden menjawab ragu-ragu pada variabel keterlibatan kerja.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

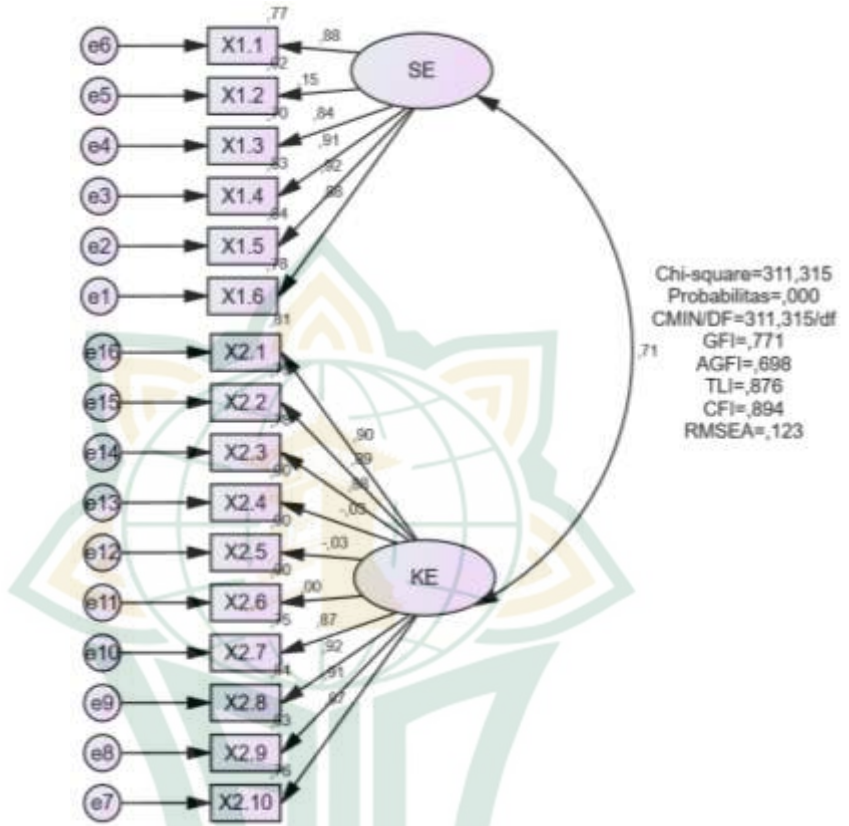
#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas laten melalui indikator yang ada dengan menggunakan AMOS sebagai berikut.

##### 1) Pengujian Konfirmatory Variabel Eksogen Sebelum Melakukan Perbaikan Model

Tujuan analisis faktor konfirmatori ini adalah menguji undimensionaltas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Variabel laten yang membentuk variabel eksogen adalah *self efficacy* yang memiliki 6 indikator dan kecerdasan emosional yang memiliki 10 indikator. Hasil pengolahan data analisis faktor konfirmatori eksogen dengan menggunakan AMOS ditampilkan seperti terlihat pada gambar 4.2 di bawah ini.

Gambar 4.1 Pengujian Konfirmatori Eksogen Sebelum Perbaikan Model



Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 4.1, nilai estimasi parameter *standardized (loading factor)* variabel eksogen secara lebih jelas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 *Standardized Regression Weights* Variabel Eksogen Sebelum Perbaikan Model

Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,877	Valid
	X1.2	<b>0,149</b>	Tidak Valid
	X1.3	0,836	Valid
	X1.4	0,910	Valid

Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X1.5	0,918	Valid
	X1.6	0,884	Valid
	X2.1	0,897	Valid
	X2.2	0,889	Valid
	X2.3	0,884	Valid
	X2.4	<b>-0,030</b>	Tidak Valid
	X2.5	<b>-0,027</b>	Tidak Valid
	X2.6	<b>0,004</b>	Tidak Valid
	X2.7	0,868	Valid
	X2.8	0,916	Valid
X2.9	0,910	Valid	
X2.10	0,872	Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil analisis CFA seperti terlihat pada tabel 4.8 terdapat 4 indikator dari 16 indikator yang digunakan dalam CFA variabel eksogen tidak dapat digunakan karena nilai loading faktor < 0,6 pada variabel *self efficacy* yaitu X1.2 dan variabel kecerdasan emosional yaitu X2.4, X2.5, X2.6. Menurut Ghozali, apabila loading faktor < 0,6 maka indikator tersebut dikeluarkan dalam penelitian.<sup>1</sup>

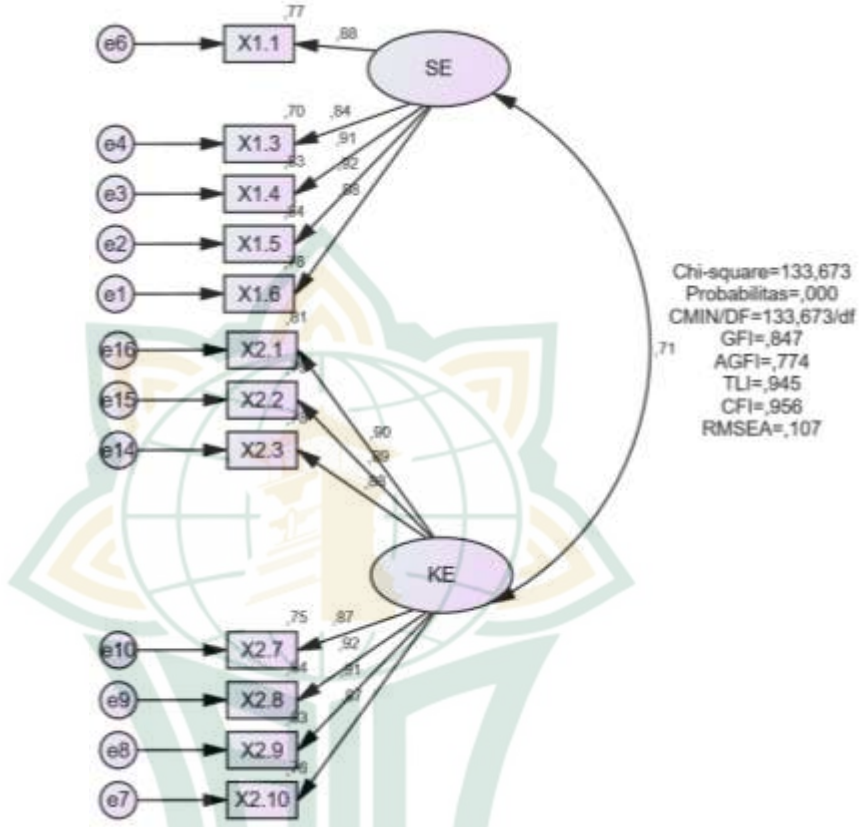
2) Pengujian Konfirmatory Variabel Eksogen Setelah Melakukan Perbaikan Model

Kesimpulan dalam CFA eksogen sebelum perbaikan terdapat 4 indikator dari variabel laten *self efficacy* dan kecerdasan emosional yang memiliki loading faktor di bawah 0,6. Langkah selanjutnya adalah melakukan modifikasi model dengan membuang indikator yang memiliki loading faktor di bawah 0,6. Hasil pengolahan dengan menggunakan AMOS ditampilkan seperti terlihat pada gambar 4.2.

---

<sup>1</sup> Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017), 117.

Gambar 4.2 Pengujian Konfirmatori Eksogen Setelah Perbaikan Model



Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 4.2, nilai estimasi parameter *standardized (loading factor)* variabel eksogen secara lebih jelas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 *Standardized Regression Weights* Variabel Eksogen Setelah Perbaikan Model

Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,877	Valid
	X1.3	0,835	Valid
	X1.4	0,910	Valid



Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
	X1.5	0,918	Valid
	X1.6	0,884	Valid
Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,897	Valid
	X2.2	0,889	Valid
	X2.3	0,884	Valid
	X2.7	0,868	Valid
	X2.8	0,916	Valid
	X2.9	0,910	Valid
	X2.10	0,872	Valid

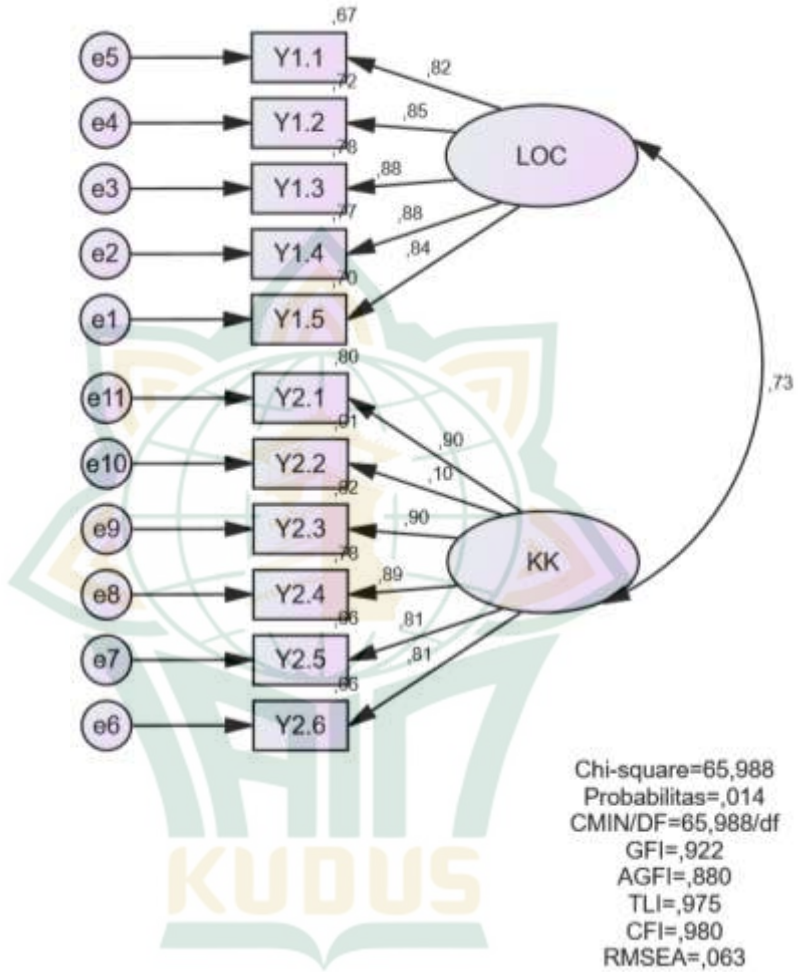
Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil uji validitas variabel *self efficacy* dan kecerdasan emosional menunjukkan keseluruhan konstruk telah lulus uji validitas karena memiliki nilai *loading estimate* lebih dari 0,60.

### 3) Pengujian Konfirmatory Variabel Endogen Sebelum Melakukan Perbaikan Model

Tujuan analisis faktor konfirmatori ini adalah menguji undimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Variabel laten yang membentuk variabel endogen adalah *locus of control* yang memiliki 5 indikator dan keterlibatan kerja yang memiliki 6 indikator. Hasil pengolahan data analisis faktor konfirmatori endogen dengan menggunakan AMOS ditampilkan seperti terlihat pada gambar 4.3 di bawah ini.

Gambar 4.3 Pengujian Konfirmatori Endogen Sebelum Perbaikan Model



Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 4.3, nilai estimasi parameter *standardized (loading factor)* variabel endogen secara lebih jelas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Standardized Regression Weights Variabel Endogen Sebelum Perbaikan Model**

Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,821	Valid
	Y1.2	0,849	Valid
	Y1.3	0,883	Valid
	Y1.4	0,879	Valid
	Y1.5	0,835	Valid
Keterlibatan Kerja (Y <sub>2</sub> )	Y2.1	0,896	Valid
	Y2.2	<b>0,104</b>	Tidak Valid
	Y2.3	0,904	Valid
	Y2.4	0,886	Valid
	Y2.5	0,815	Valid
	Y2.6	0,814	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil analisis CFA seperti terlihat pada tabel 4.10 terdapat 1 indikator dari 11 indikator yang digunakan dalam CFA variabel endogen tidak dapat digunakan karena nilai loading faktor < 0,6 pada variabel keterlibatan kerja yaitu Y2.2. Menurut Ghozali, apabila loading faktor < 0,6 maka indikator tersebut dikeluarkan dalam penelitian.<sup>2</sup>

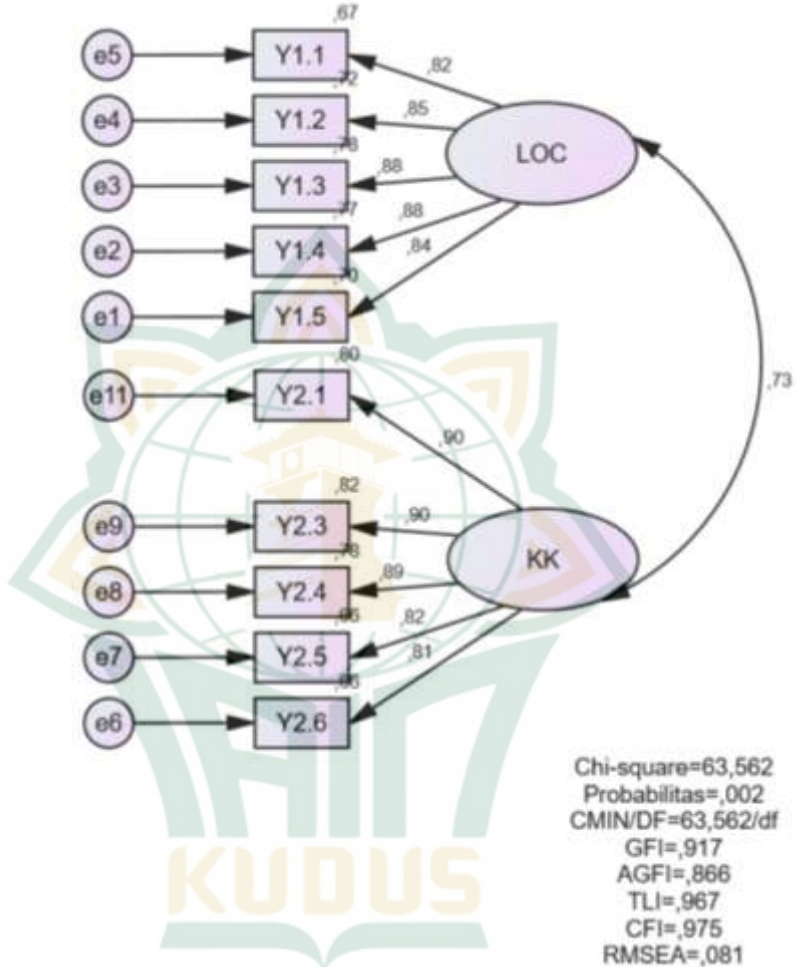
4) Pengujian Konfirmatory Variabel Endogen Setelah Melakukan Perbaikan Model

Kesimpulan dalam CFA endogen sebelum perbaikan terdapat 1 indikator dari variabel laten keterlibatan kerja yang memiliki loading faktor di bawah 0,6. Langkah selanjutnya adalah melakukan modifikasi model dengan membuang indikator yang memiliki loading faktor di bawah 0,6. Hasil pengolahan dengan menggunakan AMOS ditampilkan seperti terlihat pada gambar 4.5.

---

<sup>2</sup> Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS* 24, 117.

Gambar 4.4 Pengujian Konfirmatori Endogen Setelah Perbaikan Model



Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan gambar 4.4, nilai estimasi parameter *standardized (loading factor)* variabel endogen secara lebih jelas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Standardized Regression Weights Variabel Endogen Setelah Perbaikan Model**

Variabel	Item	Validitas	
		Estimate	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (Y <sub>1</sub> )	Y1.1	0,821	Valid
	Y1.2	0,849	Valid
	Y1.3	0,883	Valid
	Y1.4	0,879	Valid
	Y1.5	0,835	Valid
Keterlibatan Kerja (Y <sub>2</sub> )	Y2.1	0,896	Valid
	Y2.3	0,904	Valid
	Y2.4	0,886	Valid
	Y2.5	0,815	Valid
	Y2.6	0,814	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil uji validitas variabel keterlibatan kerja menunjukkan keseluruhan konstruk telah lulus uji validitas karena memiliki nilai *loading estimate* lebih dari 0,60.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji *construct reliability* diterima apabila nilai batas (*cut off*) > 0,60, namun jika penelitian masih bersifat eksplanatori nilai di bawah 0,6 masih diterima. Pengujian reliabilitas pada variabel laten dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cut-Off	CR	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i> (X <sub>1</sub> )	0,6	0,783	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0,6	0,793	Reliabel
3	<i>Locus of Control</i> (Y <sub>1</sub> )	0,6	0,729	Reliabel
4	Keterlibatan Kerja (Y <sub>2</sub> )	0,6	0,746	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil uji reliabilitas variabel *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja dengan *locus of control* memberikan nilai

CR di atas nilai *cut-off* nya sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

**B. Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM**

Proses permodelan SEM mensyaratkan dipenuhinya beberapa asumsi dalam proses pengolahan data. Berikut ini akan diuraikan beberapa asumsi tersebut beserta hasilnya.

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk melihat sebaran data dalam kategori normal atau tidak. Uji normalitas di sini menggunakan kriteria nilai kritis yang ditetapkan sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,05, dibandingkan dengan hasil perhitungan sebagaimana pada tabel 4.13 pada kolom CR berikut :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2.10	1,00 0	5,00 0	0,20 9	0,99 0	0,412	0,97 8
X2.9	1,00 0	5,00 0	0,46 6	2,20 9	0,951	2,25 5
Y2.1	1,00 0	5,00 0	0,49 3	2,33 9	-0,205	- 0,48 6
Y2.3	1,00 0	5,00 0	0,39 9	1,89 1	-0,319	- 0,75 6
Y2.4	1,00 0	5,00 0	0,52 5	1,48 9	0,235	0,55 8
Y2.5	1,00 0	5,00 0	0,50 0	2,37 2	-0,159	- 0,37 6
Y2.6	1,00 0	5,00 0	0,19 2	0,90 9	-0,326	- 0,77 3
Y1.1	1,00 0	5,00 0	- 0,10 4	- 0,49 1	0,455	1,08 0
Y1.2	1,00	5,00	0,05	0,25	0,791	1,87

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1.3	0 1,00 0	0 5,00 0	3 0,57 3	3 2,27 0	0,887	6 2,10 4
Y1.4	1,00 0 0	5,00 0 0	0,28 8 8	1,36 6 1	0,487	1,15 5 8
Y1.5	1,00 0 0	5,00 0 0	0,22 8 1	1,08 1 1	0,176	0,41 8 8
X2.1	1,00 0 0	5,00 0 0	0,08 7 7	0,41 5 5	1,855	1,40 0 0
X2.2	1,00 0 0	5,00 0 0	- 0,22 9	- 1,08 6	1,130	2,06 0 0
X2.3	1,00 0 0	5,00 0 0	- 0,20 5	- 0,97 0	1,251	1,96 6 6
X2.7	1,00 0 0	5,00 0 0	0,02 1 1	0,10 0 0	1,186	1,81 4 4
X2.8	1,00 0 0	5,00 0 0	0,34 2 2	1,62 1 1	1,071	1,54 1 1
X1.1	1,00 0 0	5,00 0 0	0,10 1 1	0,47 9 9	0,684	1,62 2 2
X1.3	1,00 0 0	5,00 0 0	0,12 5 5	0,59 5 5	0,189	0,44 7 7
X1.4	1,00 0 0	5,00 0 0	0,40 5 5	1,92 3 3	-0,005	- 0,01 1
X1.5	1,00 0 0	5,00 0 0	0,29 7 7	1,40 8 8	0,145	0,34 4 4
X1.6	1,00 0 0	5,00 0 0	0,52 6 6	2,49 5 5	0,058	0,13 8 8
Multivariate					17,57 3	3,14 2

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Pada tabel 4.13 diperoleh nilai *skew* berada pada antara dirange  $\pm 2,58$  yang berarti bahwa data

terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

**2. Uji Outlier**

*Outlier multivariate* dilihat dari *mahalanobis d-squared* tertinggi di bawah nilai kritis. Nilai kritis sebenarnya adalah nilai *chi-square* pada *degree of freedom* sebesar jumlah sampel pada taraf signifikansi 0,01. Sedangkan jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 22 indikator pada tingkat  $p < 0,05$  dengan menggunakan rumus  $\chi^2 (22:0,001) = 48,26794$ . Hasil analisis ada tidaknya *multivariate outliers* dapat dilihat dalam tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Mahalanobis d-squared**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
81	42,226	0,006	0,548
64	38,000	0,018	0,710
32	37,927	0,019	0,463
122	37,693	0,020	0,280
86	35,633	0,033	0,467
...	...	...	...
60	17,113	0,757	0,711

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh jarak mahalanobis maksimal adalah 42,226 tidak melebihi 48,26794. Hal ini menunjukkan tidak terdapatnya *multivariate outliers* sehingga eksekusi data tidak perlu dilakukan.

**3. Uji Multikolinearitas**

*Multicollinearity* dan *singularity* dapat dideteksi melalui *Determinant of Sample Covariance Matrix*. Nilai determinasi yang sangat kecil atau menjauhi angka nol menunjukkan indikasi tidak terdapatnya *multicollinearity* dan *singularity* (Ghozali, 2017). Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai *Determinant of Sample Covariance Matrix* sebesar  $1,000 > 0,05$ . Dengan

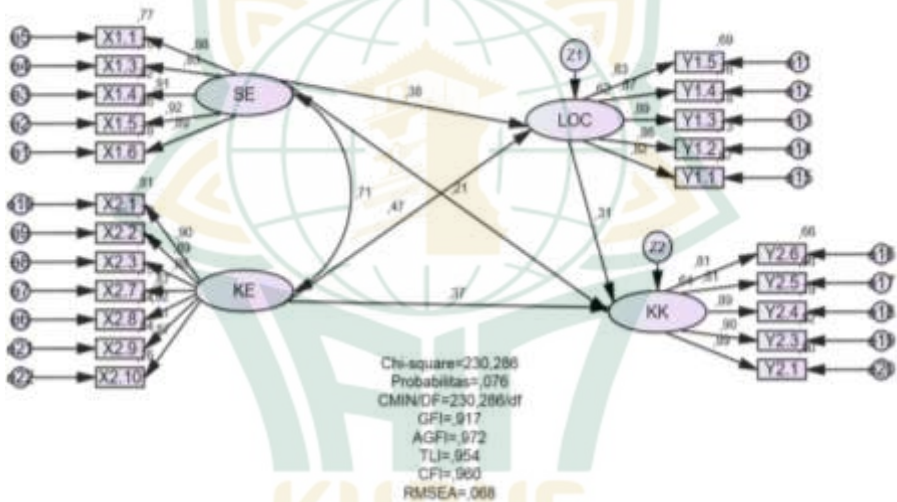


demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *outlier multivariate* pada penelitian ini.

**C. Analisis Konfirmatori Full Model**

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan *goodness of fit* yang meliputi *chi square*, *probability*, GFI, AGFI, TLI CFI, CMIN/DF dan RMSEA. Beberapa ukuran penting dalam mengevaluasi kriteria *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.5 Hasil Uji Full Model Structural Equation Modelling (SEM)**



Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Dari gambar 4.5 nilai *goodness of fit* dari *full model* SEM dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

**Tabel 4.15 Uji Full Model Goodness Of Fit SEM**

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Model	Evaluasi Model
Chi-Square (df= 135)	kecil (<48,26794)	1,706	Baik
Probabilitas	≥ 0,05	0,076	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,068	Baik
GFI	≥ 0,90	0,917	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,972	Baik

CMIN/DF	≤ 2,00	1,706	Baik
TLI	≥ 0,95	0,954	Baik
CFI	≥ 0,95	0,960	Baik

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Menurut tabel 4.15 dapat diketahui hasil *chi square* sebesar 1,706 dengan probabilitas  $0,076 > 0,05$ , nilai RMSEA sebesar  $0,068 < 0,08$ , nilai GFI  $0,917 > 0,90$ , nilai AGFI  $0,972 > 0,90$ , nilai CMIN/DF  $1,706 < 2,0$ , nilai TLI  $0,954 > 0,95$ , nilai CFI  $0,960 > 0,95$  yang menunjukkan bahwa uji kesesuaian model dinyatakan memiliki nilai diatas model fit, nilai pengujian diatas *cut off* masing-masing indeks sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modelling dapat dilakukan.

**D. Analisis Squared Multiple Correlation**

Output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS bentuk output *regression weight* seperti tabel berikut ini:

**Tabel 4.16 Hasil Regression Weights**

	Estimate
<i>Locus of Control</i> <--- <i>Self Efficacy</i>	0,309
<i>Locus of Control</i> <--- Kecerdasan Emosional	0,418
Keterlibatan Kerja <--- <i>Self Efficacy</i>	0,191
Keterlibatan Kerja <--- Kecerdasan Emosional	0,376
Keterlibatan Kerja <--- <i>Locus of Control</i>	0,348

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.16 diperoleh model struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,309X_1 + 0,418X_2$$

$$Y_2 = 0,191X_1 + 0,376X_2 + 0,348Y_1$$

Berdasarkan persamaan pertama dengan variabel *locus of control* ( $Y_1$ ) tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Setiap kenaikan satu kesatuan *self efficacy* maka *locus of control* akan meningkatkan nilai sebesar 0,309.

2. Setiap kenaikan satu kesatuan kecerdasan emosional maka *locus of control* akan meningkatkan nilai sebesar 0,418.

Berdasarkan persamaan kedua dengan variabel keterlibatan kerja ( $Y_2$ ) tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Setiap kenaikan satu kesatuan *self efficacy* maka keterlibatan kerja akan meningkatkan nilai sebesar 0,191.
2. Setiap kenaikan satu kesatuan kecerdasan emosional maka keterlibatan kerja akan meningkatkan nilai sebesar 0,376.
3. Setiap kenaikan satu kesatuan *locus of control* maka keterlibatan kerja akan meningkatkan nilai sebesar 0,348.

Pada analisis terhadap kemampuan menjelaskan variabel anteseden terhadap variabel konsekuensi dalam model penelitian ini dapat dijelaskan melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) seperti terlihat pada tabel 4.17.

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Squared Multiple Correlation**

Variabel	Estimate
<i>Locus of Control</i>	0,616
Keterlibatan Kerja	0,638

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Nilai *square multiple correlation* yang dalam bentuk statistik dikenal dengan  $R^2$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan pertama, nilai *square multiple correlation* adalah 0,616. Nilai ini mengindikasikan bahwa 61,6% dari variabel nilai *locus of control* ditentukan oleh variabel *self efficacy* dan kecerdasan emosional.
2. Persamaan kedua, nilai *square multiple correlation* adalah 0,638. Nilai ini mengindikasikan bahwa 63,8% dari nilai keterlibatan kerja ditentukan oleh variabel *self efficacy*, kecerdasan emosional dan *locus of control*.

**E. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antarvariabel yang ditampakkan melalui *critical ratio* (c.r) dan nilai *significance probability* masing-masing hubungan antar variabel. Signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Dan nilai  $CR \geq 1,96$ . Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai

prob (P) < 0,05. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Batasan	P	Batasan	CR	Keterangan
1	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap keterlibatan kerja	0,05	0,035	1,96	2,113	Berpengaruh
2	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja	0,05	0,000	1,96	3,607	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Dari tabel 4.18 di atas merupakan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR = 2,113 > 1,96 dan P (*probability*) = 0,035 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan data dari hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR = 3,607 > 1,96 dan P (*probability*) = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus.

**F. Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

Analisis pengaruh langsung, tidak langsung dan total digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung merupakan *regression weight* atau koefisien *path*, sedangkan pengaruh tidak

langsung muncul bila terdapat variabel *mediating* atau *intervening*. Jumlah keduanya adalah pengaruh total.

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total**

Variabel Endogen		Variabel Eksogen	Variabel Intervening	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Keterlibatan Kerja	<---	<i>Self Efficacy</i>	<i>Locus of Control</i>	0,205	0,371	0,576
Keterlibatan Kerja	<---	Keterbatasan Emosional	<i>Locus of Control</i>	0,116	0,143	0,259

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Hasil pengujian pengaruh maka *total effect* antar variabel berdasarkan model dan hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus yang dibuktikan dengan nilai *total effect* sebesar 0,576.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel keterbatasan emosional terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control* pada Dinas Sosial P3AP2KB Kudus yang dibuktikan dengan nilai *total effect* sebesar 0,259.

## G. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dan telah diuji kesesuaian model (*Fit Model*) melalui alat analisis *Structural Equation Model* (SEM) dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap temuan peneliti terdahulu dan merupakan hal penting sebagai berikut.

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang teori *self efficacy*, kecerdasan emosional, *locus of control* dan keterlibatan kerja telah diperkuat keberadaannya oleh konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan kausalitas antara variabel-variabel yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Beberapa hal penting implikasi teoritis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Pertama, keterlibatan kerja secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor *self efficacy*. Dengan demikian semakin baik *self efficacy* seorang pegawai maka keterlibatan kerjanya juga semakin tinggi. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh *self efficacy*, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Ardi, dkk<sup>3</sup> serta Ari dan Sriathi<sup>4</sup>.

Kedua, keterlibatan kerja secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan emosional. Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dan dapat mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Gunawan, dkk<sup>5</sup> serta Ibrahim<sup>6</sup>.

Ketiga, keterlibatan kerja secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor *self efficacy* melalui *locus of control*. Dengan demikian semakin tinggi keyakinan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya maka akan percaya bahwa hidup dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan sehingga meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh *self efficacy* melalui *locus of control*, seperti dikemukakan oleh

---

<sup>3</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 163.

<sup>4</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

<sup>5</sup> Gunawan, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”, 1279.

<sup>6</sup> Ibrahim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behaviord melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu”, *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

peneliti terdahulu antara lain Nuraini dan Kristiningsih<sup>7</sup> serta Gucel, dkk<sup>8</sup>.

Keempat, keterlibatan kerja secara positif dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan emosional melalui *locus of control*. Dengan demikian semakin tinggi kepercayaan yang dimiliki pegawai dan dapat mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan percaya pada kemampuan diri sendiri dan percaya pada hasil usaha sehingga meningkatkan antusiasme pegawai dalam bekerja. Hal tersebut secara empiris memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional melalui *locus of control*, seperti dikemukakan oleh peneliti terdahulu antara lain Pratama dan Wirama<sup>9</sup> serta Agustina<sup>10</sup>.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, secara ringkas implikasi teoritis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 6.1 berikut ini:

**Tabel 6.1**  
**Implikasi Teoritis**

No	Pernyataan	Peneliti
1	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources</i> (COR) <i>Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Ardi, dkk <sup>11</sup> serta Ari dan Sriathi <sup>12</sup> .

<sup>7</sup> Dewi Nuraini dan Kristiningsih, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individu dengan dimoderasi Internal Locus of Control (Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya)”, *Seminar Nasional dan Call for Papers* (2021): 109.

<sup>8</sup> Gucel, dkk, “The Effect Of The Locus of Control On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.

<sup>9</sup> Pratama dan Wirama, 339.

<sup>10</sup> Agustina, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

<sup>11</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 163.

No	Pernyataan	Peneliti
2	Kecerdasan emosional terhadap berpengaruh positif keterlibatan kerja.	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources</i> (COR) <i>Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Gunawan, dkk <sup>13</sup> serta Ibrahim <sup>14</sup> .
3	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja melalui <i>locus of control</i> .	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources</i> (COR) <i>Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Nuraini dan Kristiningsih <sup>15</sup> serta Gucel, dkk <sup>16</sup> .
4	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja melalui <i>locus of control</i> .	Mendukung secara empiris teori <i>Conservation of Resources</i> (COR) <i>Theory</i> oleh Hobfoll (1989), serta dengan penelitian Pratama dan Wirama <sup>17</sup> serta Agustina <sup>18</sup> .

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2022).

## 2. Implikasi Manajerial

Hasil dari temuan penelitian dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat

<sup>12</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

<sup>13</sup> Gunawan, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”, 1279.

<sup>14</sup> Ibrahim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Oganizational Citizenship Behaviord melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu”, *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

<sup>15</sup> Dewi Nuraini dan Kristiningsih, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individu dengan dimoderasi Internal Locus of Control (Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya)”, *Seminar Nasional dan Call for Papers* (2021): 109.

<sup>16</sup> Gucel, dkk, “The Effect Of The Locus of Control On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.

<sup>17</sup> Pratama dan Wirama, 339.

<sup>18</sup> Agustina, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.



diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan. Berikut ini diuraikan beberapa saran alternatif yang bersifat strategis :

- a. Implikasi manajerial bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus berkaitan dengan kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap keterlibatan kerja. Oleh sebab itu bagi pihak Dinas Sosial P3AP2KB Kudus diharapkan mampu memahami perasaan dan perilaku pegawai dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja.
- b. Implikasi manajerial bagi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus berkaitan dengan *self Efficacy* yang memiliki pengaruh terkecil terhadap keterlibatan kerja. Oleh sebab itu bagi pihak Dinas Sosial P3AP2KB Kudus diharapkan untuk lebih memotivasi pegawai agar efikasi diri atau kecerdasan emosional diri pegawai meningkat sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja.

