

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Dan *Achievement Striving Ability* Sebagai Pemediasi Di Yayasan Tarakanita”. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 127 responden yang menjadi guru yang mengajar di sekolah-sekolah yang tergabung dalam Yayasan Tarakanita. Oleh karena itu, peneliti menarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tarakanita. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik (seperti kenyamanan ruang, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang memadai) maupun aspek non-fisik (seperti hubungan sosial yang harmonis dan dukungan antar rekan kerja), mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para guru. Ketika guru mengartikan lingkungan kerjanya mendukung, guru cenderung lebih termotivasi, lebih fokus dalam menjalankan tugas, serta lebih bersemangat untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan di Yayasan Tarakanita. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik dari segi fisik (seperti fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan, serta pengurangan gangguan suara) maupun non-fisik (seperti hubungan interpersonal yang baik dan dukungan dari rekan kerja), mampu membangun rasa percaya dan keterikatan emosional

karyawan terhadap organisasi. Ketika guru mengartikan lingkungan kerjanya kondusif, guru cenderung merasa diperhatikan dan dihargai oleh yayasan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *achievement striving ability* di Yayasan Tarakanita. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, berfungsi sebagai katalis yang mengaktifkan dan memperkuat dorongan internal tersebut. Ketika guru mengartikan lingkungan kerjanya nyaman, aman, mendukung, dan bebas dari tekanan yang berlebihan, guru cenderung lebih fokus untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya. Lingkungan yang positif memberikan rasa percaya diri dan mengurangi stres, sehingga energi psikologis karyawan dapat dialihkan sepenuhnya pada upaya mencapai prestasi, menetapkan target yang lebih tinggi, serta tekun dalam menghadapi tantangan.
4. Komitmen karyawan tidak mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan tentang lingkungan kerja yang baik mampu langsung meningkatkan kinerja guru tanpa harus terlebih dahulu mengubah tingkat komitmen. Temuan ini menunjukkan dalam Yayasan Tarakanita, jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan jalur tidak langsung melalui komitmen karyawan.
5. *Achievement Striving Ability* tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, profesi guru di lingkungan Yayasan Tarakanita memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor

korporasi. Kinerja guru lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor seperti panggilan jiwa (*calling*), dedikasi profesional, kepuasan kerja, atau hubungan interpersonal langsung dengan siswa dan rekan sejawat, bukan melalui mekanisme dorongan prestasi yang bersifat individualistik dan kompetitif. Selain itu, *achievement striving ability* lebih relevan sebagai prediktor kinerja dalam konteks pekerjaan yang berbasis target penjualan atau produktivitas kuantitatif, sementara kinerja guru bersifat lebih kualitatif, holistik, dan kolegal.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan menjadi sumber referensi yang berguna bagi Yayasan Tarakanita. Hasil studi menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung, signifikan, dan positif terhadap kinerja para guru di Yayasan Tarakanita, sedangkan komitmen karyawan dan *achievement striving ability* tidak berfungsi sebagai variabel mediasi. Yayasan perlu memprioritaskan peningkatan serta pemeliharaan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi kunci dalam mendorong kinerja. Perhatian khusus sebaiknya diarahkan pada aspek fisik yang dinilai masih kurang oleh para guru, misalnya mengurangi gangguan kebisingan, menyediakan ruang untuk pertemuan informal yang nyaman, serta mengoptimalkan pencahayaan dan kebersihan. Pada ranah non-fisik, manajemen perlu memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, membuka saluran komunikasi yang leluasa antara pimpinan dan guru, serta menegakkan sistem apresiasi yang adil dan terbuka.

Walaupun komitmen karyawan dan *achievement striving ability* tidak

menjadi mediator, keduanya tetap memperoleh dampak positif dari lingkungan kerja yang baik. Karena itu, Yayasan Tarakanita disarankan untuk menjalankan program yang memupuk loyalitas dan rasa memiliki demi mempertahankan guru dalam jangka panjang, tetapi tidak perlu menjadikannya pengungkit kinerja utama karena rute langsung lingkungan kerja sudah lebih efektif. Evaluasi terhadap indikator kinerja yang berkaitan dengan keseimbangan hidup dan kerja, seperti mengurangi tekanan kerja yang berlebihan dan membatasi tugas yang terbawa ke rumah, juga krusial untuk menjaga kesehatan serta kesejahteraan guru secara berkesinambungan.

Selain itu, berdasarkan hasil statistik deskriptif, Yayasan Tarakanita perlu mencermati sejumlah indikator dengan nilai rata-rata terendah. Pada variabel lingkungan kerja, guru menilai gangguan suara dan kurangnya ruang pertemuan informal mendadak sebagai aspek paling lemah, sehingga yayasan disarankan menciptakan zona sunyi serta menyediakan sudut koordinasi kecil yang fleksibel. Dari sisi kinerja karyawan, indikator dampak pekerjaan terhadap kesehatan dan kebiasaan membawa pekerjaan pulang hanya berada pada kategori cukup tinggi, bisa diasumsikan guru mulai merasakan tekanan dan kelelahan mental. Oleh karena itu, yayasan perlu menggalakkan program kesejahteraan guru seperti cek kesehatan berkala serta menerapkan batasan komunikasi kerja di luar jam mengajar. Sementara itu, rendahnya indikator bekerja melebihi tugas demi sekolah pada variabel komitmen menandakan guru masih ragu memberikan upaya ekstra, sehingga diperlukan sistem apresiasi non-finansial yang lebih nyata. Terakhir, pada *achievement striving ability*, indikator yang paling rendah adalah kebiasaan menghabiskan waktu memikirkan cara menyelesaikan tugas, sehingga yayasan

sebaiknya menyediakan panduan kerja praktis dan pelatihan manajemen waktu agar guru lebih cepat beralih dari perenungan ke eksekusi.

Pada intinya, investasi yang berfokus pada terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif akan memberikan efek paling langsung dan optimal bagi peningkatan kinerja guru di lingkungan Yayasan Tarakanita.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki keterbatasan, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang hanya mengukur persepsi responden pada satu waktu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan hubungan antar variabel secara dinamis.
2. Sampel penelitian terbatas pada guru di bawah Yayasan Tarakanita wilayah Yogyakarta, sehingga generalisasi temuan ke konteks institusi lain menjadi terbatas.
3. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dan seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner *self-report*, yang berpotensi menimbulkan *common method* bias dan bias keinginan sosial.
4. Variabel *achievement striving ability* hanya diwakili oleh satu indikator yang valid setelah proses eliminasi, sehingga kurang mampu menangkap kompleksitas konstruk secara menyeluruh. Variabel ini hanya diwakili oleh satu indikator dikarenakan item-item yang disebutkan tidak sesuai dengan persepsi responden di lapangan, dikarenakan lebih relevan sebagai prediktor kinerja dalam konteks pekerjaan yang berbasis target penjualan atau produktivitas kuantitatif, sementara kinerja guru bersifat lebih kualitatif, holistik, dan kolegal.

5. Nilai *R Square* untuk variabel komitmen karyawan dan *achievement striving ability* tergolong rendah, yang mengindikasikan banyak faktor lain di luar lingkungan kerja yang memengaruhi kedua variabel tersebut.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memiliki beberapa saran untuk Yayasan Tarakanita dan peneliti selanjutnya.

1. Penelitian selanjutnya disarankan menerapkan desain *longitudinal* untuk mengamati kausalitas dan perkembangan variabel dari waktu ke waktu.
2. Penelitian selanjutnya perlu memperluas cakupan sampel ke berbagai yayasan, jenjang pendidikan, atau wilayah geografis yang lebih beragam.
3. Untuk meminimalkan bias, peneliti selanjutnya sebaiknya mengombinasikan data kuesioner dengan wawancara atau penilaian dari atasan maupun rekan sejawat.
4. Pengukuran *achievement striving ability* pada penelitian selanjutnya perlu diperkuat dengan mengadopsi atau mengembangkan *item* yang lebih beragam dan kontekstual untuk sektor pendidikan.
5. Riset di masa depan direkomendasikan untuk mengeksplorasi variabel prediktor tambahan seperti kepuasan kerja, *work engagement*, atau gaya kepemimpinan guna memperkuat daya model.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., & Khan, M. M. (2023). *Social exchange theory: Systematic review and future directions*. January, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021), The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling, *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62, <https://doi.org/10.33215/sjom,v4i3,641>
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021), Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021), Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8,no1,519>
- Armbrrecht, J., & Andersson, T. D. (2020), The event experience, hedonic and eudaimonic satisfaction and subjective well-being among sport event participants, *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 12(3), 457–477, <https://doi.org/10.1080/19407963.2019.1695346>
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021), Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66, <https://doi.org/10.22161/jhed.3,3,6>
- Berberoglu, A. (2018), Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals, In *BMC Health Services Research* (Vol. 18, Issue 1), <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Burbar, M. Y. (2021), The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine, *International Business Research*, 14(8), 85, <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Burns, A. C., Veeck, A., & Bush, R. F. (2017), Marketing Research Global Edition, In *Pearson*,
- Dulebohn, J. H., Molloy, J. C., Pichler, S. M., & Murray, B. (2019), Employee perceptions of fairness in performance appraisals and pay: A review and meta-analysis, *Journal of Management*, 45(5), 2107–2136,
- Experiences, S. (2024), *During Personally Expressive Activities*, 1655–1684,
- Funminiye, A. K. (2018), Impact of Workplace Environmental Factors on Employee Commitment: Evidence from North East Nigeria, *International Journal of*

- Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(07), 575–585, <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i7,em08>
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K, U, (2019), Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health, *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193, <https://doi.org/10.3846/bme,2019,10379>
- Hair, J., Hult, G, T, M., Ringle, C., & Sarstedt, M, (2022), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*,
- Hair Jr, J, F., Hult, G, T, M., Ringle, C, M., Sarstedt, M., Danks, N, P., & Ray, S, (2021), Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural, In *Springer* (Vol, 30, Issue 1),
- Kordsmeyer, A, C., Efimov, I., Lengen, J, C., Flothow, A., Nienhaus, A., Harth, V., & Mache, S, (2022), Balancing social and economic factors - explorative qualitative analysis of working conditions of supervisors in German social firms, *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 17(1), 1–20, <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00342-y>
- Li, J, (Justin), Bonn, M, A., & Ye, B, H, (2019), Hotel employee’s artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate, *Tourism Management*, 73, 172–181, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman,2019,02,006>
- Lin, C,-P., Liu, C,-M., & Chan, H,-T, (2021), Developing job performance: mediation of occupational commitment and achievement striving with competence enhancement as a moderator, *Personnel Review*, 51(2), 750–769, <https://doi.org/10.1108/PR-04-2020-0296>
- Mahmood, A., Akhtar, M, N., Shuai, C., & Hyatt, J, C, (2019), Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction, *Employee Relations: The International Journal*, Vol, 41, <https://doi.org/10.1108/ER-03-2018-0074>
- Martela, F., Hankonen, N., Ryan, R, M., & Vansteenkiste, M, (2021), Motivating voluntary compliance to behavioural restrictions: Self-determination theory–based checklist of principles for COVID-19 and other emergency communications, *European Review of Social Psychology*, 32(2), 305–347, <https://doi.org/10.1080/10463283,2020,1857082>
- Moslemi, S., Izadbakhsh, H., & Zarinbal, M, (2019), A new reliable performance evaluation model: IFB-IER–DEA, *Opsearch*, 56(1), 14–31, <https://doi.org/10.1007/s12597-019-00360-9>
- Purity, M., Eilish, M., Ogenna, U., Honorati, M., & Henry, M, (2017), The Impact of Supportive Supervision on the Implementation of HRM processes; A Mixed-Methods study in Tanzania, *Health Systems and Policy Research*, 04(01), 1–9, <https://doi.org/10.21767/2254-9137,100066>
- Sekaran, U., & Bougie, R, (2025), *Research Methods for Business: A Skill Building*

Approach (9th ed.), Wiley Global Education US,

- Sigahi, T, F, A, C., Kawasaki, B, C., Bolis, I., & Morioka, S, N, (2021), A systematic review on the impacts of Covid-19 on work: Contributions and a path forward from the perspectives of ergonomics and psychodynamics of work, *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 31(4), 375–388, <https://doi.org/10.1002/hfm.20889>
- Song, B., & Tao, W, (2022), Unpack the relational and behavioral outcomes of internal CSR: Highlighting dialogic communication and managerial facilitation, *Public Relations Review*, 48(1), <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102153>
- Torlak, N, G., & Kuzey, C, (2019), Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D, (2022), How Does Mobile Workplace Stress Affect Employee Innovative Behavior? The Role of Work–Family Conflict and Employee Engagement, *Behavioral Sciences*, 12(1), <https://doi.org/10.3390/bs12010002>
- Wu, Q., Saqib, S., Sun, J., Xiao, Y., & Ma, W, (2022), Incivility and Knowledge Hiding in Academia: Mediating Role of Interpersonal Distrust and Rumination, *Frontiers in Psychology*, 12(January), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.769282>
- Yu, Q., Yen, D, A., Barnes, B, R., & Huang, Y, A, (2019), Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment, *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987, <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380059>
- Zhang, M., The Cong, P., Sanyal, S., Suksatan, W., Maneengam, A., & Murtaza, N, (2022), Insights into rising environmental concern: prompt corporate social responsibility to mediate green marketing perspective, *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(1), 5097–5113, <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.2021966>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K, Y., Nassani, A, A., & Haffar, M, (2022), Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model, *Frontiers in Public Health*, 10(May), <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN KUESIONER

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Guru Yayasan Tarakanita

Salam Hormat,

Perkenalkan saya Kevin Alexander, mahasiswa semester 8 program studi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan konsentrasi Sumber daya Manusia, Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan dan Achievement Striving Ability sebagai Pemediasi, Penelitian ini saya lakukan untuk keperluan skripsi, maka dari itu dimohon untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, Data yang Bapak/Ibu isi akan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian,

Kriteria responden penelitian yang saya perlukan adalah:

Guru yang mengajar di sekolah-sekolah yang tergabung dalam Yayasan Tarakanita,
Guru yang mempunyai pengalaman mengajar lebih dari 1 tahun,

Jika Bapak/Ibu memenuhi kriteria diatas, dimohon untuk kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian saya ini dengan mengisi kuisisioner ini, Terimakasih banyak untuk waktu dan kesediaan Bapak/Ibu dalam berpartisipasi dalam penelitian saya ini, Dukungan dari Bapak/Ibu sangat saya hargai,

Hormat saya,

Nama : Kevin Alexander

No HP : 082113134432

Email : vinkevin,id@gmail,com

Profil Responden

1. Apakah anda merupakan Guru di sekolah-sekolah yang tergabung dalam Yayasan Tarakanita?
2. Pengalaman Mengajar
 - < 1 Tahun
 - 1-2 Tahun
 - 3-4 Tahun
 - 5-6 Tahun
 - > 6 Tahun
3. Jenis Kelamin
 - Pria
 - Wanita
4. Usia
 - 20-25 Tahun
 - 26-30 Tahun
 - 31-35 Tahun
 - 36-40 Tahun
 - 41-45 Tahun
 - 46-50 Tahun
 - > 50 Tahun
5. Sebagai guru apakah anda mengajar?
 - TK
 - SD
 - SMP
 - SMA

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner sesuai kondisi yang Bapak/Ibu hadapi sehari-hari, Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan memilih STS jika Sangat Tidak Setuju, TS jika Tidak Setuju, N jika Netral, S jika Setuju, atau SS jika Sangat Setuju,

Bagian I: Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Fasilitas furnitur yang disediakan fleksibel untuk disesuaikan, diubah, diorganisir ulang sesuai kebutuhan ruang kerja saya,	STS	TS	N	S	SS
2	Fasilitas furnitur yang disediakan cukup nyaman sehingga saya dapat bekerja tanpa merasa lelah selama berjam-jam,	STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki ruang kerja yang memadai dan nyaman,	STS	TS	N	S	SS
4	Lingkungan kerja saya tenang,	STS	TS	N	S	SS
5	Saya dapat memiliki waktu tenang dan fokus sendirian,	STS	TS	N	S	SS
6	Ruang kerja saya memiliki banyak gangguan suara,	STS	TS	N	S	SS
7	Tempat kerja saya berdebu dan tidak dibersihkan dengan baik,	STS	TS	N	S	SS
8	Petugas kebersihan membersihkan kantor selama jam kerja tanpa mengganggu pekerjaan saya,	STS	TS	N	S	SS
9	Ruang kerja saya dilengkapi dengan pencahayaan yang efisien,	STS	TS	N	S	SS
10	Cahaya alami yang cukup masuk ke area kantor saya,	STS	TS	N	S	SS
11	Jumlah jendela di area kerja saya memenuhi kebutuhan udara segar dan cahaya,	STS	TS	N	S	SS
12	Suasana kantor saya cukup terbuka untuk melihat rekan kerja saya bekerja,	STS	TS	N	S	SS
13	Area kerja saya memiliki peralatan yang saya butuhkan untuk bekerja,	STS	TS	N	S	SS
14	Saya puas dengan ruang yang tersedia untuk menyimpan dan menampilkan barang penting,	STS	TS	N	S	SS
15	Area kerja saya berfungsi untuk pertemuan informal dan mendadak,	STS	TS	N	S	SS

Bagian II: Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Pekerjaan saya cenderung berdampak langsung pada kesehatan saya,	STS	TS	N	S	SS
2	Saya bekerja di bawah tekanan yang sangat besar,	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa gelisah atau cemas akibat pekerjaan saya,	STS	TS	N	S	SS
4	Jika saya memiliki pekerjaan yang berbeda, kesehatan saya kemungkinan akan membaik,	STS	TS	N	S	SS
5	Masalah yang terkait dengan pekerjaan saya membuat saya sulit tidur di malam hari,	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa cemas sebelum menghadiri rapat di sekolah,	STS	TS	N	S	SS
7	Saya sering membawa pekerjaan saya pulang dalam arti bahwa saya memikirkannya saat melakukan hal lain,	STS	TS	N	S	SS

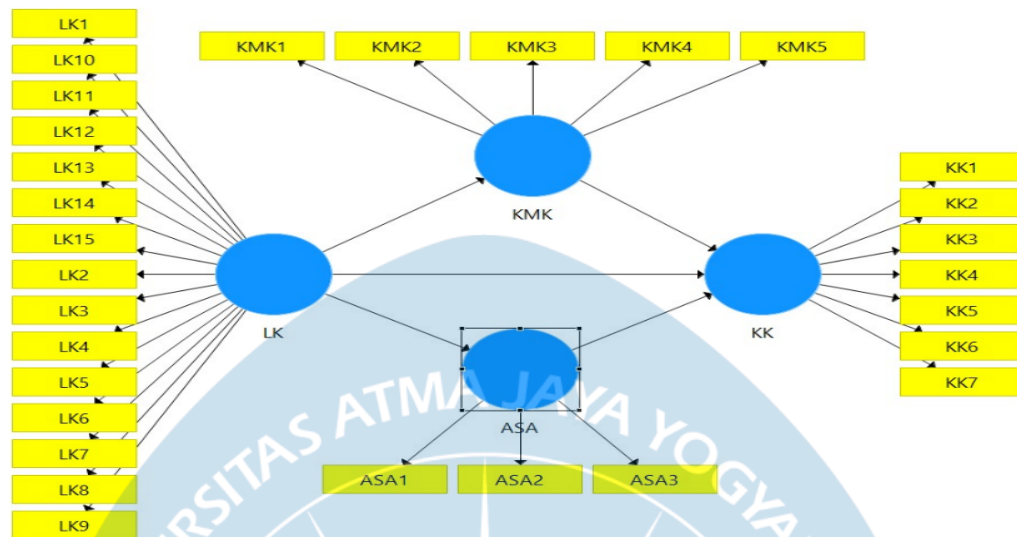
Bagian III: Komitmen karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa bahwa masa depan saya sangat terikat erat dengan masa depan sekolah ini,	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa senang bekerja di sekolah ini,	STS	TS	N	S	SS
3	Saya sering bekerja melebihi tugas demi kesejahteraan sekolah,	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memiliki komitmen terhadap sekolah ini,	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa bangga dengan sekolah ini,	STS	TS	N	S	SS

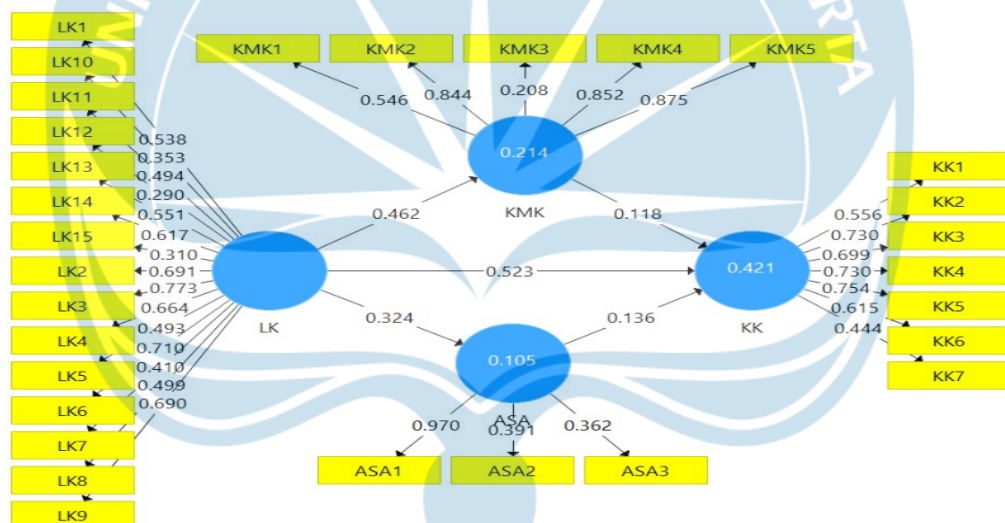
Bagian IV: *Achievement Striving Ability*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya fokus menyelesaikan tugas-tugas kerja yang diberikan,	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menghabiskan banyak waktu untuk memikirkan cara menyelesaikan tugas-tugas kerja saya,	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mengerahkan banyak usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja saya,	STS	TS	N	S	SS

MODEL SEBELUM DIKALKULASI



MODEL SETELAH DIKALKULASI

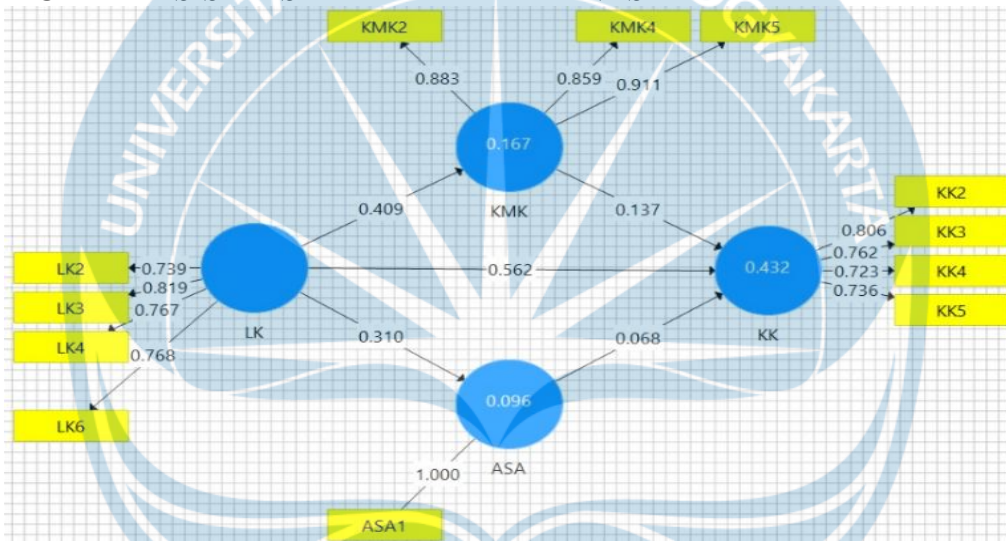


CONVERGENT VALIDITY

Outer Loadings

Matrix	ASA	KK	KMK	LK
ASA1	1.000			
KK2		0.806		
KK3		0.762		
KK4		0.723		
KK5		0.736		
KMK2			0.883	
KMK4			0.859	
KMK5			0.911	
LK2				0.739
LK3				0.819
LK4				0.767
LK6				0.768

MODEL PLS-SEM SETELAH DI ELIMINASI



DISCRIMINANT VALIDITY (Fornell-Larcker Criterion)

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criter...	ASA	KK	KMK	LK
ASA	1.000			
KK	0.292	0.757		
KMK	0.364	0.391	0.885	
LK	0.310	0.639	0.409	0.774

DISCRIMINANT VALIDITY (HTMT)

Discriminant Validity

	ASA	KK	KMK	LK
ASA				
KK	0.342			
KMK	0.396	0.484		
LK	0.350	0.829	0.500	

UJI RELIABILITAS

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Compos	Average ...
ASA	1.000	1.000	1.000	1.000
KK	0.752	0.756	0.843	0.574
KMK	0.861	0.865	0.915	0.782
LK	0.776	0.779	0.856	0.599

UJI MULTIKOLINEARITAS

Collinearity Statistics (VIF)

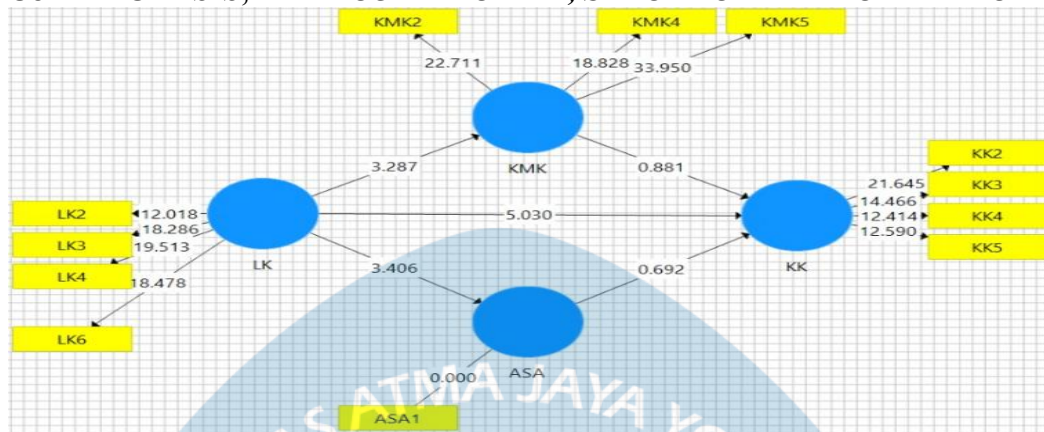
	ASA	KK	KMK	LK
ASA		1.195		
KK				
KMK		1.297		
LK	1.000	1.245	1.000	

R-SQUARE

R Square

	R Square	R Square Adjusted
ASA	0.096	0.089
KK	0.432	0.418
KMK	0.167	0.160

UJI HIPOTESIS, PATH COEFFICIENT, SPECIFIC INDIRECT EFFECT



Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
ASA → KK	0.068	0.067	0.098	0.692	0.489
KMK → KK	0.137	0.165	0.155	0.881	0.379
LK → ASA	0.310	0.310	0.091	3.406	0.001
LK → KK	0.562	0.539	0.112	5.030	0.000
LK → KMK	0.409	0.429	0.124	3.287	0.001

Specific Indirect Effects

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
LK → AS...	0.021	0.021	0.033	0.632	0.528
LK → KM...	0.056	0.084	0.085	0.653	0.514