



A. Deskripsi Data

1. Pemberdayaan Guru (X₁)

Pemberdayaan yang dimaksud dalam penelitian ini total skor yang diperoleh dari responsden setelah menjawab instrumen angket yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur pemberdayaan guru terdiri dari (1) keterlibatan dalam pengambilan keputusan; (2) pemberian tanggung jawab dan wewenang; (3) keterlibatan dalam pemilihan pemimpin dan seleksi anggota baru; serta (4) pengembangan kompetensi.

Berdasarkan data pemberdayaan yang telah terkumpul, diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 pilihan. Adapun data pemberdayaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

	· · · /
Jenis Data	Skor
Mean	131.34
Median	135.50
Mode	106
Std. Deviation	15.852
Variance	251.289
Range	72
Minimum	90
Maximum	162
Sum	10770

Tabel 4.1 Data Variabel Pemberdayaan Guru (X₁)

Dari tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel pemberdayaan adalah 131,34, median 135,50, modus 106, standar



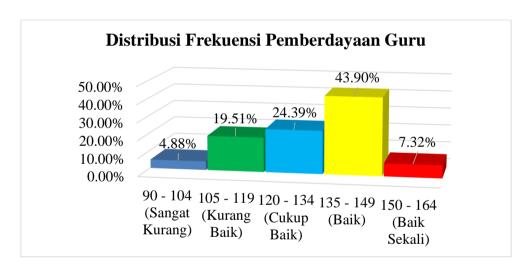
deviasi sebesar 15,852, variansi 251,289, range 72, nilai minimum 90, dan nilai maksimum sebesar 162.

Gambaran data berdasarkan respons guru tentang pemberdayaan dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

1 abei 4.2	raber 4.2 Distribusi i rekdensi i emberdayaan Guru (X1)					
Interval	Frekuensi	Persentasi	Kategori			
150-164	6	7%	Sangat Baik			
135-149	36	44%	Baik			
120-134	20	24%	Cukup Baik			
105-119	16	20%	Kurang Baik			
90-104	4	5%	Sangat Kurang			
Total	82	100%				

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Guru (X₁)

Jika digambarkan dalam bentuk grafik skor pemberdayaan, dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Pemberdayaan Guru (X₁)

Dari tabel dan gambar di atas, dapat diketahui dengan jelas bahwa jumlah guru pada interval 90-104 adalah sebanyak 4 orang atau 4,88% berada pada kategori sangat kurang. Jumlah guru pada interval 105-119 sebanyak 16 orang atau 19,51% berada pada kategori kurang baik. Jumlah guru pada interval 120-134 sebanyak 20 orang atau 24,39% berada pada kategori cukup baik. Jumlah guru pada interval 135-149 sebanyak 36 orang 43,90% berada pada kategori baik. Jumlah guru pada interval 150-164



sebanyak 6 orang atau 7,32% berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 43,90%.

2. Efikasi Diri Guru (X₂)

Efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah total skor yang diperoleh dari responsden setelah menjawab instrumen angket yang digunakan untuk mengukur tingkat efikasi diri guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur efikasi diri guru terdiri dari (1) dapat memotivasi diri sendiri untuk bertindak; (2) keyakinan menyelesaikan pekerjaan; (3) memiliki rasa percaya diri yang tinggi; (4) melakukan pekerjaan dengan baik; serta (5) keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja.

Berdasarkan data efikasi diri yang telah terkumpul diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 pilihan. Adapun data efikasi diri dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.0 Data Vallabel Elikasi Dili Gara (7/2)				
Jenis Data	Skor			
Mean	122.20			
Median	125.50			
Mode	122			
Std. Deviation	15.188			
Variance	230.678			
Range	65			
Minimum	79			
Maximum	144			
Sum	10020			

Tabel 4.3 Data Variabel Efikasi Diri Guru (X₂)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel efikasi diri adalah 122,20, median 125,50, modus 122, standar deviasi sebesar 15,188, variansi 230,678, range 65, nilai minimum 79, dan nilai maksimum sebesar 144.

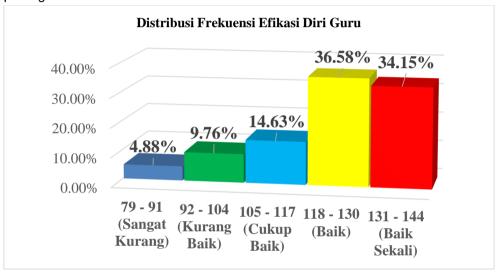
Gambaran data berdasarkan respons guru tentang efikasi diri dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.



Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri Guru (X₂)

Interval	Frekuensi	Persentasi	Kategori
131-144	28	34%	Sangat Baik
118-130	30	37%	Baik
105-117	12	15%	Cukup Baik
92-104	8	10%	Kurang Baik
79-91	4	5%	Sangat Kurang
Total	82	100%	

Jika digambarkan dalam bentuk grafik skor efikasi diri dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri (X₂)

Dari tabel dan gambar di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa jumlah guru pada interval 79-91 adalah sebanyak 4 orang atau 4,88% berada pada kategori sangat kurang. Jumlah guru pada interval 92-104 sebanyak 8 orang atau 9,76% berada pada kategori kurang baik. Jumlah guru pada interval 105-117 sebanyak 12 orang atau 14,63 % berada pada kategori cukup baik. Jumlah guru pada interval 118-130 sebanyak 30 orang 36,58% berada pada kategori baik. Jumlah guru pada interval 131-144 sebanyak 28 orang atau 34,15% berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel efikasi diri guru PNS di MI



dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 36,58%.

3. Kualitas Kehidupan Kerja Guru (X₃)

Kualitas kehidupan kerja (QWL) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah total skor yang diperoleh dari responsden setelah menjawab instrumen angket yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kehidupan kerja guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kualitas kehidupan kerja guru terdiri dari 1) komunikasi yang terbuka; 2) pemberian kesempatan pemecahan konflik; 3) kejelasan pengembangan karier; 4) pengembangan perasaan bangga pada tempatnya bekerja; 5) kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi; 6) keamanan lingkungan kerja; 7) jaminan kelangsungan pekerjaannya; serta 8) Perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya.

Berdasarkan data kualitas kehidupan kerja yang telah terkumpul diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 pilihan. Adapun data kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Jenis Data	Skor
Mean	123.45
Median	126.50
Mode	132
Std. Deviation	14.175
Variance	200.917
Range	64
Minimum	84
Maximum	148
Sum	10123

Tabel 4.5 Data Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Guru (X₃)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel kualitas kehidupan kerja adalah 123,45, median 126,50, modus 132, standar deviasi sebesar 14,175, variansi 200,917, range 64, nilai minimum 84, dan nilai maksimum sebesar 148.

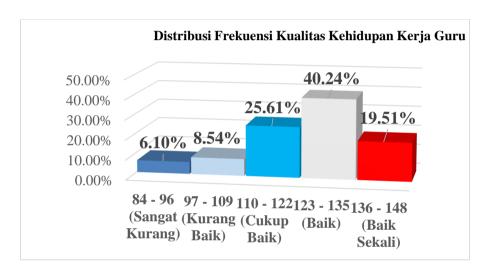
Gambaran data berdasarkan respons guru tentang kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja Guru (X₃)



Interval	Frekuensi	Persentasi	Kategori
136-148	16	20%	Sangat Baik
123-135	33	40%	Baik
110-122	21	26%	Cukup Baik
97-109	7	9%	Kurang Baik
84-96	5	6%	Sangat Kurang
Total	82	100%	

Jika digambarkan dalam bentuk grafik skor kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Kualitas Kehidupan Kerja (X₃)

Dari tabel dan gambar di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa jumlah guru pada interval 84-96 adalah sebanyak 5 orang atau 6,10% berada pada kategori sangat kurang. Jumlah guru pada interval 97-109 sebanyak 7 orang atau 8,54% berada pada kategori kurang baik. Jumlah guru pada interval 110-122 sebanyak 21 orang 25,61% berada pada kategori cukup baik. Jumlah guru pada interval 123-135 sebanyak 33 orang 40,24% berada pada kategori baik. Jumlah guru pada interval 136-148 sebanyak 16 orang atau 19,51% berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 40,24%.



4. Kepuasan Kerja Guru (X₄)

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah total skor yang diperoleh dari responsden setelah menjawab instrumen angket yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja guru terdiri dari (1) sistem kerja; (2) system gaji; (3) kondisi kerja; (4) supervisi; dan (5) rekan kerja.

Berdasarkan data kepuasan kerja yang telah terkumpul diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 pilihan. Adapun data kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Jenis Data	Skor
Mean	146.40
Median	150.00
Mode	157
Std. Deviation	18.133
Variance	328.811
Range	85
Minimum	95
Maximum	180
Sum	12005

Tabel 4.7 Data Variabel Kepuasan Kerja (X₄)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel kepuasan kerja adalah 146,40, median 150, modus 157, standar deviasi sebesar 18,133, variansi 328,811, range 85, nilai minimum 95, dan nilai maksimum sebesar 180.

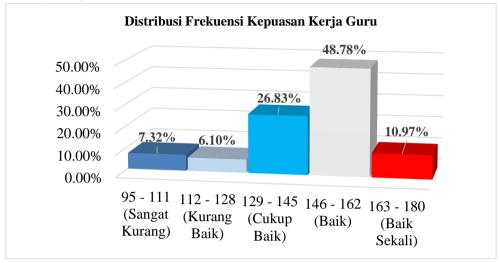
Gambaran data berdasarkan respons guru tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

Interval	Frekuensi	Persentasi	Kategori
163-180	9	11%	Baik Sekali
146-162	40	49%	Baik
129-145	22	27%	Cukup Baik
112-128	5	6%	Kurang Baik
95-111	6	7%	Sangat Kurang
Total	82	100%	

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (X₄)



Jika digambarkan dalam bentuk grafik skor kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru(X₄)

Dari tabel dan gambar di atas maka dapat diketahui dengan jelas bahwa jumlah guru pada interval 95-111 adalah sebanyak 6 orang atau 7,32% berada pada kategori sangat kurang. Jumlah guru pada interval 112-128 sebanyak 5 orang atau 6,10% berada pada kategori kurang baik. Jumlah guru pada interval 129-145 sebanyak 22 orang 26,83% berada pada kategori cukup baik. Jumlah guru pada interval 146-162 sebanyak 40 orang 48,78% berada pada kategori baik. Jumlah guru pada interval 163-180 sebanyak 9 orang atau 10,97% berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 48,78%.

5. Perilaku Kesukarelaan Guru (Y)

Perilaku kesukarelaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah total skor yang diperoleh dari responsden setelah menjawab instrumen angket yang digunakan untuk mengukur tingkat perilaku kesukarelaan guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur perilaku kesukarelaan guru berupa sikap (1) altruism (suka membantu rekan kerja); (2)



conscientiousness (sifat penuh kehati-hatian); (3) sportsmanship (sikap sportif); (4) courtesy (berusaha berbuat baik); (5) dan civic virtue (sifat mengutamakan kepentingan lembaga).

Berdasarkan data perilaku kesukarelaan yang telah terkumpul diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 pilihan. Adapun data perilaku kesukarelaan guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

T	
Jenis Data	Skor
Mean	132.01
Median	134.50
Mode	115
Std. Deviation	15.992
Variance	255.741
Range	77
Minimum	82
Maximum	159
Sum	10825

Tabel 4.9 Data Perilaku Kesukarelaan Guru (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) variabel kepuasan kerja adalah 132,01, median 134.50, modus 115, standar deviasi sebesar 15,992, variansi 255,741, range 77, nilai minimum 82, dan nilai maksimum sebesar 159.

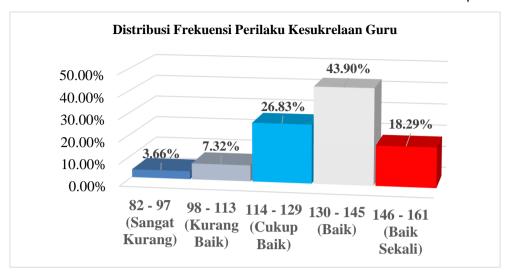
Gambaran data berdasarkan respons guru tentang perilaku kesukarelaan dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi di bawah ini.

Interval	Frekuensi	Persentasi	Kategori
146-161	15	18%	Baik Sekali
130-145	36	44%	Baik
114-129	22	27%	Cukup Baik
98-113	6	7%	Kurang Baik
82-97	3	4%	Sangat Kurang
Total	82	100%	

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Perilaku Kesukarelaan (Y)

Jika digambarkan dalam bentuk grafik skor perilaku kesukarelaan dapat dilihat pada gambar berikut.





Gambar 4.4 Distribusi Frekuensi Perilaku Kesukarelaan Guru (Y)

Dari tabel dan gambar di atas dapat diketahui dengan jelas bahwa jumlah guru pada interval 82-97 adalah sebanyak 3 orang atau 3,66% berada pada kategori sangat kurang. Jumlah guru pada interval 98-113 sebanyak 6 orang atau 7,32% berada pada kategori kurang baik. Jumlah guru pada interval 114-129 sebanyak 22 orang 26,83% berada pada kategori cukup baik. Jumlah guru pada interval 130-145 sebanyak 36 orang 43,90% berada pada kategori baik. Jumlah guru pada interval 146-161 sebanyak 15 orang atau 18,29% berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel perilaku kesukarelaan guru PNS di MI dan MTs Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan secara umum dianggap baik oleh guru, yakni sebanyak 43,90%.

B. Uji Model Pengukuran

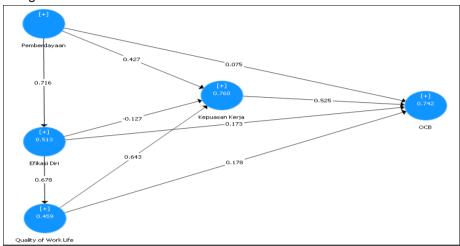
1. Uji Outer Model

Outer model merupakan model yang merinci hubungan antara variabel laten/konstrak dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan setiap indikator berhubungan dengan konstraknya. Outer model diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain: nilai konvergen (convergent validity), nilai diskriminan (discriminant validity), composite reliability, average variance extracted (AVE) dan alpha cronbach's.

a. Konvergen validitas



Nilai konvergen yaitu mengukur besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstrak. *Loading factor* di atas 0,70 sangat direkomendasikan, tetapi demikian *loading factor* < 0.60 masih dapat ditoleransi sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Model *PLS algorithm* dan nilai *loading* indikator selengkapnya disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini.



Gambar 4.5 Model PLS Algorithm1



Tabel 4.11 Nilai Loading Indikator Ke-1

Indikator	Pemberdayaan	Indikator	Efikasi Diri	Indikator	Kualitas Kehidupan Kerja	Indikator	Kepuasan Kerja	Indikator	Perilaku Kesukarelaan
X11	0,874	X21	0,386	X31	0,362	X41	0,194	Y1	0,148
X12	0,861	X22	-0,017	X32	0,344	X42	0,885	Y2	-0,035
X13	0,898	X23	0,160	X33	0,061	X43	-0,099	Y3	0,227
X14	0,889	X24	0,375	X34	0,046	X44	-0,080	Y4	0,075
X15	0,307	X25	0,080	X35	0,391	X45	0,898	Y5	0,150
X16	0,869	X26	0,316	X36	-0,137	X46	0,877	Y6	0,099
X17	0,893	X27	0,795	X37	0,294	X47	0,865	Y7	0,107
X18	0,275	X28	0,259	X38	0,878	X48	-0,019	Y8	0,876
X19	0,234	X29	-0,148	X39	0,014	X49	0,017	Y9	-0,007
X110	0,862	X210	0,837	X310	0,896	X410	0,887	Y10	0,896
X111	0,287	X211	0,121	X311	0,889	X411	0,047	Y11	0,887
X112	0,200	X212	0,887	X312	0,883	X412	-0,050	Y12	0,075
X113	0,400	X213	0,870	X313	0,195	X413	-0,046	Y13	0,914
X114	0,874	X214	0,116	X314	0,230	X414	0,213	Y14	0,851
X115	0,387	X215	0,118	X315	-0,045	X415	0,810	Y15	0,121
X116	0,895	X216	-0,007	X316	-0,021	X416	-0,027	Y16	0,900
X117	0,904	X217	0,906	X317	0,113	X417	-0,242	Y17	0,913
X118	0,378	X218	0,864	X318	0,865	X418	0,057	Y18	0,023
X119	0,904	X219	0,834	X319	0,218	X419	0,880	Y19	0,890



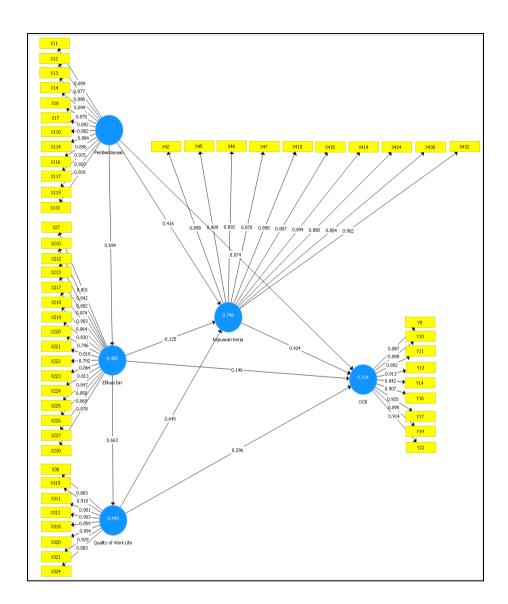
Lanjutan Tabel Tabel 4.11 Nilai Loading Indikator Ke-1

Indikator	Pemberdayaan	Indikator	Efikasi Diri	Indikator	Kualitas Kehidupan Kerja	Indikator	Kepuasan Kerja	Indikator	Perilaku Kesukarelaan
X120	0,103	X220	0,785	X320	0,872	X420	-0,102	Y20	0,144
X121	0,218	X221	0,816	X321	0,924	X421	0,038	Y21	0,185
X122	0,409	X222	0,793	X322	0,110	X422	0,067	Y22	0,914
X123	0,079	X223	0,862	X323	0,284	X423	-0,043	Y23	-0,087
X124	0,367	X224	0,806	X324	0,870	X424	0,886	Y24	-0,101
X125	0,072	X225	0,839	X325	0,266	X425	-0,039	Y25	-0,151
X126	0,132	X226	0,851	X326	0,315	X426	0,220	Y26	-0,002
X127	0,069	X227	0,861	X327	0,122	X427	0,147	Y27	-0,046
X128	0,145	X228	-0,023	X328	0,231	X428	0,191	Y28	0,073
X129	0,110	X229	-0,120	X329	0,083	X429	-0,137	Y29	-0,125
X130	0,108	X230	0,876	X330	0,267	X430	0,857	Y30	0,096
X131	0,804	X231	0,212	X331	-0,113	X431	0,256	Y31	0,105
X132	0,281			X332	0,122	X432	0,902	Y32	0,150
X133	0,463					X433	0,183	Y33	0,162
X134	0,487					X434	-0,030		
						X435	-0,101		
						X436	0,052		
						X437	0,031		
						X438	0,141		





Tabel di atas menunjukkan bahwa konstrak variabel pemberdayaan yang diukur melalui 34 butir pernyataan yang berasal dari 4 indikator diperoleh nilai loading indikator > 0.6 yaitu X11 sebesar 0.874, X12 0.861, X13 0.898, X14 0.889, X16 0.869, X17 0.893, X110 0.862, X114 0.874, X116 0.895, X117 0.904, dan X119 sebesar 0.904. Konstrak variabel efikasi diri yang diukur melalui 31 butir pernyataan yang berasal dari 5 indikator diperoleh nilai loading indikator > 0.6 yaitu X27 sebesar 0.795, X210 0.837, X212 0.887, X213 0.870, X217 0.906, X218 0.864, X219 0.834, X220 0.785, X221 0.816, X222 0.793, X223 0.862, X224 0.806, X225 0.839, X226 0.851, X227 0.861, dan X230 sebesar 0.876. Pada konstrak kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan 32 butir pernyataan yang berasal dari 8 indikator diperoleh nilai loading indikator > 0.6 yaitu X38 sebesar 0.878, X310 0.896, X311 0.889, X312 0.883, X318 0.865, X320 0.872, X321 0.924, dan X324 sebesar 0.870. Pada konstrak kepuasan kerja yang diukur melalui 38 butir pernyataan yang berasal dari 5 indikator diperoleh nilai loading indikator > 0.6 yaitu X42 sebesar 0.885, X45 0.898, X46 0.877, X47 0.865, X410 0.887, X415 0.810, X419 0.880, X424 0.886, X430 0.857, dan X432 sebesar 0.902. Pada konstrak variabel perilaku kesukarelaan yang memiliki 33 butir pernyataan yang berasal dari 5 indikator diperoleh nilai loading indikator > 0.6 yaitu sebesar Y8 0.876, Y10 0.896, Y11 0.887, Y13 0.914, Y14 0.851, Y16 0.900, Y17 0.913, Y19 0.890, dan Y22 sebesar 0.914. Dari hasil nilai loading indikator pada tiap konstrak dengan nilai loading > 0.6 artinya bahwa setiap indikator valid sebagai pengukur konstraknya. Masing-masing konstrak yang memiliki nilai loading valid yaitu konstrak pemberdayaan ada 12 indikator pernyataan, efikasi diri ada 16 indikator pernyataan, kualitas kehidupan kerja ada 8 indikator pernyataan, kepuasan kerja ada 10 indikator pernyataan dan perilaku kesukarelaan ada 9 indikator pernyataan. Selanjutnya dilakukan analisis algorithm ke-2 dengan model yang memiliki indikator-indikator yang valid tersebut sebagai berikut:



Gambar 4.6 Model PLS Algorithm 2

Pada PLS *standard error* ke 2 diperoleh nilai indikator dengan nilai *loading* yang semua sudah valid. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.



Tabel 4.12 Nilai Loading Indikator Ke-2

			iliai <i>Loading</i> in 		Kualitas
Indikator	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Perilake Kesukarelaan	Pemberdayaan	Kehidupan Kerja
X11				0,899	-
X12				0,877	
X13				0,898	
X14				0,899	
X16				0,875	
X17				0,892	
X110				0,882	
X114				0,884	
X116				0,896	
X117				0,915	
X119				0,920	
X131				0,816	
X27	0,801				
X210	0,842				
X212	0,882				
X213	0,874				
X217	0,903				
X218	0,864				
X219	0,830				
X220	0,796				
X221	0,818				
X222	0,792				
X223	0,864				
X224	0,813				
X225	0,847				
X226	0,858				
X227	0,869				
X230	0,878				
X38					0,883
X310					0,910
X311					0,901
X312					0,903
X318					0,859
X320					0,894
X321					0,929
X324					0,883
X42		0,898			
X45		0,909			
X46		0,892			
X47		0,870			



				•
X410	0,898			
X415	0,807			
X419	0,894			
X424	0,880			
X430	0,854			
X432	0,902		X432	
Y8		0,887	Y8	
Y10		0,898	Y10	
Y11		0,892	Y11	
Y13		0,913	Y13	
Y14		0,842	Y14	
Y16		0,907	Y16	
Y17		0,920	Y17	
Y19		0,895	Y19	
Y22		0,914	Y22	

b. Diskriminan validitas.

Nilai diskriminan berguna untuk menilai variabel memiliki discriminan validity yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan konstrak yang dituju harus lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstrak yang lain. Jika korelasi indikator tersebut memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstrak lain, maka dikatakan variabel tersebut memiliki discriminant validity yang tinggi. Hasil nilai cross loading selengkapnya sebagai berikut.

Tabel 4.13 Nilai Cross Loading

Indikator	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Perilaku Kesukarelaan	Pemberdayaan	Kualitas Kehidupan Kerja		
X11	0,562	0,704	0,612	0,899	0,545		
X12	0,620	0,610	0,545	0,877	0,451		
X13	0,634	0,603	0,573	0,898	0,538		
X14	0,665	0,628	0,598	0,899	0,501		
X16	0,549	0,557	0,532	0,875	0,412		
X17	0,649	0,645	0,629	0,892	0,557		
X110	0,655	0,678	0,645	0,882	0,632		
X114	0,655	0,580	0,522	0,884	0,513		
X116	0,634	0,587	0,530	0,896	0,510		
X117	0,598	0,666	0,617	0,915	0,572		
X119	0,600	0,638	0,589	0,920	0,534		
X131	0,565	0,687	0,550	0,816	0,541		
X27	0,801	0,463	0,529	0,523	0,564		
X210	0,842	0,478	0,563	0,554	0,568		



Lanjutan Tabel 4.13 Nilai Cross Loading

X212	0,882	0,522	0,633	0,605	0,584
X213	0,874	0,513	0,597	0,563	0,632
X217	0,903	0,547	0,582	0,610	0,635
X218	0,864	0,415	0,505	0,587	0,508
X219	0,830	0,518	0,536	0,540	0,631
X220	0,796	0,371	0,430	0,502	0,445
X221	0,818	0,529	0,517	0,633	0,538
X222	0,792	0,464	0,486	0,596	0,483
X223	0,864	0,465	0,545	0,533	0,549
X224	0,813	0,453	0,476	0,578	0,483
X225	0,847	0,515	0,517	0,606	0,578
X226	0,858	0,599	0,583	0,600	0,617
X227	0,869	0,567	0,622	0,708	0,598
X230	0,878	0,547	0,559	0,632	0,519
X38	0,618	0,729	0,731	0,518	0,883
X310	0,623	0,737	0,730	0,546	0,910
X311	0,547	0,741	0,708	0,481	0,901
X312	0,604	0,733	0,738	0,579	0,903
X318	0,527	0,698	0,680	0,509	0,859
X320	0,650	0,720	0,646	0,562	0,894
X321	0,608	0,729	0,675	0,525	0,929
X324	0,568	0,715	0,675	0,535	0,883
X42	0,501	0,898	0,707	0,558	0,720
X45	0,488	0,909	0,783	0,599	0,725
X46	0,539	0,892	0,728	0,634	0,684
X47	0,526	0,870	0,699	0,643	0,709
X410	0,512	0,898	0,735	0,664	0,733
X415	0,569	0,807	0,624	0,706	0,676
X419	0,463	0,894	0,651	0,565	0,675
X424	0,501	0,880	0,702	0,604	0,717
X430	0,596	0,854	0,648	0,637	0,746
X432	0,527	0,902	0,776	0,670	0,745
Y8	0,546	0,714	0,887	0,554	0,695
Y10	0,575	0,749	0,898	0,611	0,733
Y11	0,572	0,677	0,892	0,584	0,648
Y13	0,606	0,722	0,913	0,582	0,707
Y14	0,620	0,682	0,842	0,618	0,715
Y16	0,539	0,678	0,907	0,530	0,627
Y17	0,545	0,744	0,920	0,566	0,726



Y19	0,580	0,729	0,895	0,619	0,687
Y22	0,617	0,775	0,914	0,602	0,745

Pada tabel *cross loading* di atas menunjukkan bahwa nilai *loading* indikator X11 terhadap konstrak yang dituju pemberdayaan sebesar 0.899 lebih tinggi dibanding konstrak lain ke efikasi diri 0.562, kepuasan kerja 0.704, perilaku kesukarelaan 0.612 dan kualitas kehidupan kerja 0.545. Demikian juga untuk X12, X13, X14, X16, X17, X110, X114, X116, X117, X119, dan X131 nilai *loading* lebih tinggi ke konstrak yang dituju variabel pemberdayaan.

Pada indikator X27 nilai *loading* terhadap konstrak variabel efikasi diri sebesar 0.801 lebih tinggi dibandingkan ke kepuasan kerja 0.463, perilaku kesukarelaan 0.529, pemberdayaan 0.523 dan kualitas kehidupan kerja 0.564. Demikian juga untuk indikator X210, X212, X213, X217, X218, X219, X220, X221, X223, X224, X226, X227, dan X230 nilai *loading* lebih tinggi ke konstrak yang dituju Efikasi diri.

Demikian untuk hasil *loading* indikator pada konstrak variabel kepuasan kerja, perilaku kesukarelaan dan kualitas kehidupan kerja juga memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi ke konstrak yang dituju dibanding ke konstrak lainnya.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan adanya konsistensi yang baik dari setiap indikator dalam konstrak untuk mengukur variabel tersebut. Kriteria nilai composite reliability >0.7 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki internal konsistensi yang baik. Nilai composite realibility selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

KonstrakComposite ReliabilityEfikasi Diri0,976Kepuasan Kerja0,972Perilaku Kesukarelaan0,974Pemberdayaan0,978Kualitas Kehidupan Kerja0,970

Tabel 4.14 Nilai Composite Reliability

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* konstrak variabel pemberdayaan sebesar 0.978, efikasi diri 0.976,



kualitas kehidupan kerja 0.970, kepuasan kerja 0.972. dan perilaku kesukarelaan 0.974. Kelima konstrak tersebut memiliki nilai *composite reliability* >0.70 maka dikatakan memiliki internal konsistensi yang baik.

d. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menunjukkan nilai varian pada masing-masing indikator dalam konstrak yang dapat ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE diharapkan >0.5. Nilai AVE konstrak pemberdayaan sebesar 0.798, efikasi diri 0.716, kualitas kehidupan kerja 0.802, kepuasan kerja 0.776. dan OCB 0.804. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Konstrak	Average Variance Extracted (AVE)		
Efikasi Diri	0,716		
Kepuasan Kerja	0,776		
Perilaku Kesukarelaan	0,804		
Pemberdayaan	0,789		
Kualitas Kehidupan Kerja	0,802		

Tabel 4.15 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dengan nilai AVE, untuk evaluasi validitas diskriminan dapat menggunakan uji *fornell larchker* yang dilihat pada nilai korelasi antar konstrak dan akar AVE. Diharapkan nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstraknya. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.16 Nilai Akar AVE dan Korelasi Antarkonstrak

Konstrak	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	ОСВ	Pember dayaan	Kualitas Kehidupan Kerja
Efikasi Diri	0,846				
Kepuasan Kerja	0,593	0,881			
Perilakiu Kesukarelaan	0,645	0,803	0,897		
Pemberdayaan	0,694	0,713	0,653	0,888	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,663	0,810	0,780	0,594	0,895



Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dalam tabel pada kotak arah diagonal merupakan nilai akar AVE dan nilai yang lain merupakan korelasi antarkonstrak. Nilai akar AVE konstrak efikasi diri sebesar 0.846 lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi efikasi diri dengan kepuasan kerja sebesar 0.593, perilaku kesukarelaan 0.645, pemberdayaan 0.694, dan kualitas kehidupan kerja 0.663. Demikian juga untuk nilai akar AVE pada kepuasan kerja 0.881, perilaku kesukarelaan 0.897, pemberdayaan 0.888 dan kualitas kehidupan kerja 0.895 lebih tinggi dibandingkan korelasi antarkonstrak.

e. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai *alpha cronbach's*. Batasan uji reliabilitas *alpha cronbach's* > 0.7. Nilai *alpha cronbach's* yang didapat konstrak pemberdayaan sebesar 0.976, efikasi diri 0.973, kualitas kehidupan kerja 0.965, kepuasan kerja 0.968. dan perilaku kesukarelaan 0.970. Hasil nilai *Cronbach's alpha* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Islial Croffbacit's Alpha			
Konstrak	Cronbach's Alpha		
Efikasi Diri	0,973		
Kepuasan Kerja	0,968		
Perilaku Kesukarelaan	0,970		
Pemberdayaan	0,976		
Kualitas Kehidupan Kerja	0,965		

Tabel 4.17 Nilai Cronbach's Alpha

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Untuk menguji model struktural dilakukan dengan melihat nilai R² (R-Square), f² (*effect size*, *goodness of fit index* (GoF) yang merupakan uji *goodness of the fit* model.

a. R² (R-Square)

Nilai R-square diperoleh pada konstrak endogen dengan ketentuan jika yang dihasilkan dari model dengan nilai R-square 0.75 (model kuat), 0.50 (model moderat), dan 0.25 (mode lemah). Konstrak kepuasan kerja memperoleh nilai R² sebesar 0.746 yang dapat diinterpretasikan bahwa variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh konstrak pemberdayaan, efikasi diri, dan *quality of work ILife*



sebesar 74.6% (0.746 x 100%) sedangkan sisanya 25.4 % (100% - 74.6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Pada konstrak perilaku kesukarelaan diperoleh nilai R² sebesar 0.714 atau 71.4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi konstrak perilaku kesukarelaan dapat dijelaskan oleh konstrak pemberdayaan, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebesar 71.4%. Adapun nilai R-square efikasi diri 48.2% dan kualitas kehidupan kerja, hanya memperoleh sebesar 44.0%. Hasil nilai *R-square* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini:

raber 4. To Milar IX Oquare				
Konstrak	R Square			
Efikasi Diri	0,482			
Kepuasan Kerja	0,746			
Perilaku Kesukarelaan	0,714			
Kualitas Kehidupan Kerja	0,440			

Tabel 4.18 Nilai R-Square

b. Nilai f² (effect size)

Perubahan nilai R-squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh konstrak eksogen terhadap konstrak endogen memiliki pengaruh substantif. Kriteria penilaian f² 0.02 pengaruh kecil, 0.15 pengaruh sedang/menengah, dan 0.35 pengaruh besar. Hasil nilai f² (*effect size*) selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Konstrak	Efikas i Diri	Kepuasa n Kerja	Perilaku Kesukarelaa n	Kualitas Kehidupa n Kerja
Efikasi Diri		0,026	0,031	0,785
Kepuasan Kerja			0,159	
Perilaku Kesukarelaan				
Pemberdayaan	0,930	0,332	0,007	
Kualitas Kehidupan Kerja		0,862	0,086	

Tabel 4.19 Nilai f² (effect size)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f² (*effect size*) pada variabel pemberdayaan ke efikasi diri sebesar 0.930, kepuasan kerja 0.332, dan perilaku kesukarelaan hanya 0.086. Efikasi diri memiliki nilai *effect size* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.026, perilaku kesukarelaan 0.031, dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0.785. *Effect*



size konstrak kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.862, dan perilaku kesukarelaan hanya 0.086. Adapun *effect size* kepuasan kerja terhadap perilaku kesukarelaan sebesar 0.159.

c. Goodness of Fit Index (GoF)

Indeks ini untuk evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF dihitung dari nilai akar kuadrat dari *average communility index* dengan *average Rsquares* dengan kriteria 0.10 GoF kecil, 0.025 sedang, dan 0.36 kategori besar. Hasil nilai GoF disajikan sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{\overline{com} \ X \ \overline{R^2}}$$

$$GoF = \sqrt{0.777} \ X \ 0.596$$

$$GoF = \sqrt{0.463}$$

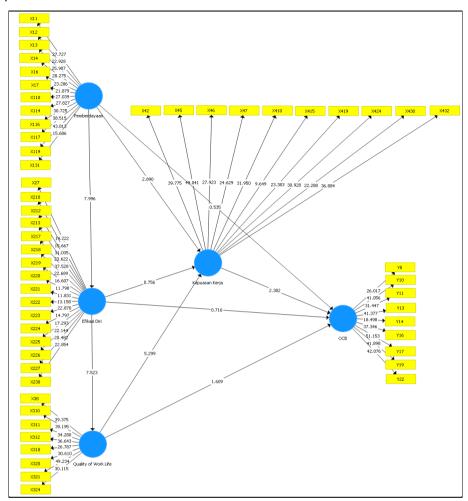
$$GoF = 0.680$$

Dari hasil perhitungan nilai Gof diperoleh sebesar 0.680 dapat disimpulkan model memiliki kategori GoF yang besar.

C. Pengujian Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antarkonstrak independen terhadap dependen dan menjawab hal yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai t-statistic > 1.96 maka hipotesis nol (H₀) ditolak. Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari konstrak diperoleh dari *PLS Bootstrapping*. Hasil Model *PLS Bootstrapping* disajikan pada gambar di bawah ini:





Gambar 4.7 Model PLS Bootstraping

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai *original sample,* nilai *error* (*standard deviation*), nilai t-statistik dan *p-values* dapat dilihat pada tabel di bawah ini



Tabel 4. 22 Nilai Koefisien (Original Sample), Standard error dan T-Statistics

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket.			
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	-0,125	0,165	0,756	0,450	Tidak Signifikan			
Efikasi Diri -> Perilaku kesukarelaan	0,146	0,204	0,716	0,474	Tidak Signifikan			
Efikasi Diri -> Kualitas Kehidupan Kerja	0,663	0,088	7,523	0,000	Signifikan			
Kepuasan Kerja -> perilaku kesukarelaan	0,424	0,178	2,382	0,018	Signifikan			
Pemberdayaan - > Efikasi Diri	0,694	0,087	7,996	0,000	Signifikan			
Pemberdayaan - > Kepuasan Kerja	0,416	0,144	2,890	0,004	Signifikan			
Pemberdayaan - > perilaku kesukarelaan	0,074	0,137	0,535	0,593	Tidak Signifikan			
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,645	0,122	5,299	0,000	Signifikan			
Kualitas Kehidupan Kerja -> perilaku kesukarelaan	0,296	0,184	1,609	0,108	Tidak Signifikan			

Untuk mengetahui hipotesis pengaruh tidak langsung selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.



Tabel 4.23 Nilai Koefisien Pengaruh Tidak langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pemberdayaan -> Kepuasan Kerja -> perilaku Kesukarelaan	0,176	0,102	1,735	0,083	Tidak Signifikan
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> perilaku Kesukarelaan	-0,053	0,073	0,721	0,471	Tidak Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja - > Kepuasan Kerja -> perilaku Kesukarelaan	0,274	0,126	2,171	0,030	Signifikan
Pemberdayaan -> Kualitas Kehidupan Kerja - > perilaku Kesukarelaan	0,136	0,096	1,418	0,157	Tidak Signifikan

Berdasarkan kedua tabel di atas dapat diketahui dengan jelas jawaban atas hipotesis yang telah diajukan sebelumnya sebagai berikut.

a. Hipotesis 1

Nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.416, nilai standard error 0.144, nilai t-statistik 2.890 dan p-values 0.004. Oleh karena nilai t-statistik 2.890 > 1.96 maka H $_0$ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

b. Hipotesis 2

Nilai koefisien pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar -0.125, nilai standard error 0.165, nilai t-statistik 0.756 dan p-values 0.450. Oleh karena nilai t-statistik 0.756 < 1.96 maka H_0 diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

c. Hipotesis 3

Nilai koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.645, nilai standard error 0.122, nilai t-statistik



5.299 dan *p-values* 0.000. Oleh karena nilai t-statistik 5.299 > 1.96 maka H₀ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

d. Hipotesis 4

Nilai koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0.424, nilai *standard error* 0.178, nilai t-statistik 2.382 dan *p-values* 0.018. Oleh karena nilai t-statistik 2.382 > 1.96 maka tolak H₀ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan.

e. Hipotesis 5

Nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap OCB sebesar 0.074, nilai *standard error* 0.137, nilai t-statistik 0.535 dan *p-values* 0.593. Oleh karena nilai t-statistik 0.535 < 1.96 maka H₀ diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan.

f. Hipotesis 6

Nilai koefisien pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kesukarelaan sebesar 0.146, nilai standard error 0.204, nilai t-statistik 0.535 dan p-values 0.716. Oleh karena nilai t-statistik 0.474 < 1.96 maka H_0 diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan.

g. Hipotesis 7

Nilai koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kesukarelaan sebesar 0.296, nilai *standard error* 0.184, nilai t-statistik 1.609 dan *p-values* 0.108. Karena nilai t-statistik 1.609 < 1.96 maka H_0 diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan.

h. Hipotesis 8

Nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap efikasi diri sebesar 0.694, nilai standard error 0.087, nilai t-statistik 7.996 dan *p-values* 0.000. Oleh karena nilai t-statistik 7.996 > 1.96 maka H₀ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan signifikan berpengaruh positif terhadap efikasi diri.

i. Hipotesis 9

Nilai koefisien pengaruh efikasi diri terhadap kualitas kehidupan kerja sebesar 0.663, nilai *standard error* 0.088, nilai t-statistik 7.523 dan p-values 0.000. Oleh karena nilai t-statistik 7.523 > 1.96 maka H₀



ditolak. Hal ini membuktikan bahwa efikasi diri signifikan berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja.

j. Hipotesis 10

Nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sebesar 0.176, nilai *standard error* 0.102, nilai t-statistik 1.735 dan *p-values* 0.083. Oleh karena nilai t-statistik 1.735 < 1.96 maka H₀ diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja.

k. Hipotesis 11

Nilai koefisien pengaruh efikasi diri ke perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sebesar -0.053, nilai *standard error* 0.073, nilai t-statistik 0.721 dan *p-values* 0.471. Oleh karena nilai t-statistik 0.721 < 1.96 maka H_0 diterima. Hal ini dapat dinyatakan bahwa efikasi diri tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja.

I. Hipotesis 12

Nilai koefisien pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja sebesar 0.274, nilai standard error 0.126, nilai t-statistik 2.171 dan p-values 0.030. Oleh karena nilai t-statistik 2.171 > 1.96 maka H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kepuasan kerja.

m. Hipotesis 13

Nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap perilaku kesukarelaan melalui kualitas kehidupan kerja sebesar 0.136, nilai standard error 0.096, nilai t-statistik 1.418 dan p-values 0.157. Oleh karena nilai t-statistik 1.418 < 1.96 maka H_0 diterima. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan tidak signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kesukarelaan melalui kualitas kehidupan kerja.