PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nama: Wildan Muhamad

No. Mahasiswa: 20312423

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Oleh:

Nama: Wildan Muhamad

No. Mahasiswa: 20312423

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 26 September 2024

Penulis,



(Wildan Muhamad)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Nama: Wildan Muhamad

No. Mahasiswa: 20312423

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 26 September 2024

Dosen Pembimbing,



(Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com(Adv)., CMA.)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Nomor: 018/Ka.ProdiAkt/10/Prodi.Ak/US/IX/2024
Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Senin, tanggal 07 Oktober 2024, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: WILDAN MUHAMAD
NIM	: 20312423
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Dosen Pembimbing	: Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Anggota Tim : Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak., CA.

Yogyakarta, 07 Oktober 2024

Ketua Program Studi Akuntansi,

Prof. Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS
NIK. 033120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Disusun oleh : WILDAN MUHAMAD

Nomor Mahasiswa : 20312423

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 07 Oktober 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Maulidyati Aisyah, SE., M.Com(Adv)., CMA.

Penguji : Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak., CA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

MOTTO

"Sekecil apapun kebaikan dan manfaat, tetaplah sebuah kebaikan dan manfaat"

(Ferry Irwandi)

"You can't control the wind, but you can adjust your sails. It means it's not about what happens to you, but how you react"

(Miles)

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa dan Maha Penyayang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Program Studi Akuntansi di Fakultas Bisnis & Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dukungan moral maupun finansial. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia atas segala kemudahan dan kelancaran yang telah diberikan dalam penyusunan tugas akhir ini.
2. Nabi Muhammad SAW, Rasulullah yang senantiasa merindukan umatnya, menjadi teladan bagi seluruh pemimpin di muka bumi. Semoga keteladanan beliau dalam segala aspek terus menjadi panduan bagi penulis dalam memperbaiki diri, menjalani kehidupan sebagai seorang muslim, pelajar, dan calon pemimpin di masa depan.

3. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dekar Urumusah, S.E., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFrA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
5. Bapak Prof. Rifqi Muhammad S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., SAS., ASPM. Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana.
6. Ibu Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com(Adv)., CMA. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan petunjuk, masukan, dan pengetahuan berharga yang diberikan. Saya sangat berterima kasih atas upaya dan waktu yang beliau berikan untuk membimbing saya. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang tulus atas kontribusi beliau dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan hal baik selalu menyertai setiap langkah Ibu Maulidyati Aisyah, S.E., M.Com(Adv)., CMA.
7. Seluruh dosen dan staf di Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan pengajaran dan berbagi pengetahuan kepada penulis.
8. Bapak Lili Sofyan dan Ibu Ade Sarkimah selaku orang tua penulis yang hebat dalam membimbing, mendoakan, memotivasi, serta menjadi alasan utama penulis untuk memenuhi keinginannya menyelesaikan tugas akhir ini.

9. Charlie Gustav S.H. dan Shandra Nurafifah S.Pd. selaku saudara kandung yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan penulis Hatta, Hanif, Kevin, Bintang, Deni, Raihan dan mas Jendol yang selalu mendukung satu sama lain layaknya saudara di saat senang dan susah selama masa studi.
11. Bapak Mayor Edhi Santosa S.Sos dan Ibu Rut Tri Widyastuti yang telah menyediakan tempat kos dan kontrakan yang nyaman selama masa studi penulis.
12. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner penelitian.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan ke depannya. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 September 2024
Penulis,



(Wildan Muhamad)

DAFTAR ISI

PENGARUH MOTIVASI FINANSIAL, KONSEP DIRI, KENYAMANAN BEKERJA, DAN INTERNALISASI TUJUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN i
HALAMAN SAMPUL ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI v
MOTTO vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ABSTRAK xvii
ABSTRACT xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Sistematika Penulisan 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 *Identity Theory* 11
2.1.2 *Agency Theory* 12
2.1.3 Motivasi Kerja 16
2.1.4 Kinerja Karyawan 18
2.1.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan 19
2.2 Penelitian Terdahulu 19
2.3 Hipotesis Penelitian 21
2.3.1 Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.3.2 Pengaruh Konsep Diri Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan 23

2.3.3 Pengaruh Konsep Diri Internal Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.4 Pengaruh Kenyamanan Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.5 Pengaruh Internalisasi Tujuan Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.4 Kerangka Konseptual 27
BAB III METODE PENELITIAN 28
3.1 Metode Penelitian 28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 28
3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data 29
3.4 Teknik Pengambilan Sampling 30
3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian 31
3.5.1 Variabel Independen/Bebas 31
3.5.2 Variabel Dependen/Terikat 36
3.6 Teknik Analisis Data 37
3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) 37
3.6.1.1 Uji Validitas 38
3.6.2 Uji Reliabilitas 39
3.7 Model Struktural (*Inner Model*) 40
3.8 Pengujian Hipotesis 40
BAB IV PEMBAHASAN 42
4.1 Hasil Pengumpulan Data 42
4.1.1 Karakteristik Responden 42
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan 43
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja 44
4.1.5 Domisili tempat bekerja 45
4.2 Hasil Pengujian Data dan Pembahasan 46
4.2.1 Uji Outer Model 46
4.2.2 Uji Model Struktural (*Inner Model*) 54
4.2.3 Pengujian Hipotesis 57
BAB V PENUTUP 66
5.1 Kesimpulan 66
5.2 Implikasi Penelitian 66
5.3 Keterbatasan Penelitian 67

5.4 Saran 68
DAFTAR PUSTAKA 69
LAMPIRAN 75

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 20
Tabel 3. 1 Skala Likert 29
Tabel 3. 2 Instrumen Kuesioner Variabel Motivasi Finansial 31
Tabel 3. 3 Instrumen Kuesioner Variabel Konsep Diri Eksternal 32
Tabel 3. 4 Instrumen Kuesioner Variabel Konsep Diri Internal 33
Tabel 3. 5 Instrumen Kuesioner Variabel Kenyamanan Bekerja 34
Tabel 3. 6 Instrumen Kuesioner Variabel Internalisasi Tujuan 35
Tabel 3. 7 Instrumen Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan 36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan 44
Tabel 4. 4 Karaktertistik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja 45
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Tempat Bekerja 45
Tabel 4. 6 Nilai Loading Factor 1 47
Tabel 4. 7 Nilai Loading Factor 2 50
Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted 50
Tabel 4. 9 Tabel Nilai Cross Loading 52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas 53
Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square 55
Tabel 4. 12 Nilai Rata-Rata AVE dan R-Square (R^2) 55
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis 57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model *Identity Theory* 12
Gambar 2. 2 Model Agency Theory 15
Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual 27
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Outer Model 1 46
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Outer Model 2 49
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Inner Model 54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 75
Lampiran 2 Data Responden 78
Lampiran 3 Nilai *Loading Factor* 103
Lampiran 4 Nilai *Discriminant Cross Loading* 103
Lampiran 5 Nilai R-Square 103
Lampiran 6 Pengujian Hipotesis 104

ABSTRAK

Selama beberapa dekade terakhir, percepatan urbanisasi di Indonesia telah mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah perkotaan. Pertumbuhan ini tidak terlepas dari peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kementerian KUKM) tahun 2021, UMKM berhasil menyerap 97 persen dari total tenaga kerja dan berkontribusi hingga 60,4 persen dari total investasi di Indonesia. Salah satu jenis UMKM yang banyak muncul di kawasan perkotaan adalah kafe. Pada tahun 2024, industri makanan dan minuman di Indonesia diperkirakan akan tumbuh sebesar tujuh persen, didorong oleh peningkatan kelas menengah yang mencapai sekitar 53 juta orang. Pemerintah juga optimis bahwa pertumbuhan ekonomi dapat berada di kisaran 4,7 hingga 5,5 persen. Penelitian ini bertujuan untuk menanganalsis pengaruh motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 341 karyawan kafe di Yogyakarta yang memenuhi kriteria. Data pada penelitian ini didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner melalui media Google Form dengan metode purposive sampling. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi finansial dan konsep diri eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karaywan. Konsep diri internal, kenyamanan bekerja, dan internalisasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Finansial, Konsep Diri Eksternal, Konsep Diri Internal, Kenyamanan Bekerja, Internalisasi Tujuan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Over the past few decades, the acceleration of urbanization in Indonesia has driven economic growth in urban areas. This growth is closely tied to the role of micro, small, and medium enterprises (MSMEs). According to data from the Ministry of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (Kementerian KUKM) in 2021, MSMEs absorbed 97 percent of the total workforce and contributed up to 60.4 percent of total investment in Indonesia. One type of MSME that has frequently emerged in urban areas is cafés. In 2024, the food and beverage industry in Indonesia is projected to grow by seven percent, driven by the rising middle class, which numbers around 53 million people. The government is also optimistic that economic growth will reach between 4.7 and 5.5 percent. This research aims to analyze the impact of financial motivation, external self-concept, internal self-concept, work comfort, and goal internalization on employee performance. The sample in this study consists of 341 café employees in Yogyakarta who meet the criteria. Data for this study were collected by distributing questionnaires via Google Forms using a purposive sampling method. The results of this study indicate that financial motivation and external self-concept have no effect on employee performance, while internal self-concept, work comfort, and goal internalization have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Financial Motivation, External Self-concept, Internal Self-concept, Work Comfort, Goal Internalization, Employee Performance.*

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya laju urbanisasi di Indonesia selama beberapa dekade terakhir telah mendorong pertumbuhan ekonomi di kawasan perkotaan. Pertumbuhan ekonomi ini tidak dapat dipisahkan dari peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Menurut data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kementerian KUKM) pada tahun 2021, UMKM mampu menyerap 97 persen dari total angkatan kerja dan menyumbang hingga 60,4 persen dari total investasi di Indonesia. Salah satu jenis UMKM yang sering muncul di kawasan perkotaan adalah kafe (Junaidi, 2023). Kafe selain sebagai tempat untuk mendapatkan kopi, kini telah menjadi pusat kegiatan sosial di masyarakat perkotaan. Kafe saat ini berfungsi sebagai tempat pertemuan, kolaborasi, dan kreativitas serta sebagai lokasi untuk bersantai dan menghabiskan waktu luang. Pada tahun 2024, industri makanan dan minuman di Indonesia diperkirakan akan tumbuh sebesar tujuh persen, didorong oleh peningkatan kelas menengah yang berjumlah sekitar 53 juta orang. Pemerintah juga optimis bahwa pertumbuhan ekonomi dapat mencapai antara 4,7 hingga 5,5 persen. Kelas menengah menjadi pendorong utama pertumbuhan ini karena mereka menyumbang setengah dari total konsumsi rumah tangga nasional. Terlebih lagi, 49,25 persen populasi Indonesia menghabiskan uang mereka untuk makanan dan minuman *Food & Beverage*. Dari segi demografi, 53,81 persen populasi ini terdiri dari milenial dan generasi Z yang senang mencoba produk dan pengalaman baru (Nordiansyah, 2024).

Untuk menghadapi persaingan bisnis, para pelaku usaha harus memiliki kemampuan dalam merumuskan strategi yang efektif. Strategi sangat penting karena merupakan bagian dari aktivitas yang dirancang untuk menjalankan bisnis. Strategi bisnis yang diterapkan harus tepat dan efektif agar perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan dan mampu meraih keunggulan kompetitif. Menurut (Ningsih et al., 2024) strategi adalah tindakan yang dilakukan secara terus menerus berdasarkan hasil analisis terhadap lingkungan eksternal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi ancaman eksternal dan memanfaatkan peluang yang ada serta pemahaman yang mendalam tentang konsep strategi dan konsep terkait lainnya akan sangat menentukan keberhasilan strategi yang disusun.

Sebagai provinsi yang dikenal sebagai kota pelajar dan kota wisata, Kota Yogyakarta menjadi tempat yang ideal untuk perkembangan bisnis kafe. Menurut data dari Komunitas Kopi Nusantara, terdapat sekitar 3.000 kedai kopi yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta (Kumparan, 2022). Pesatnya pertumbuhan kafe di kawasan perkotaan Yogyakarta telah meningkatkan persaingan di antara kafe-kafe tersebut. Hasil analisis yang dilakukan (Rijal, 2023) menemukan terdapat sebaran lokasi kafe tertinggi di wilayah kelurahan Caturtunggal, Condongcatur, Sinduadi, Kotabaru dan sekitarnya. Hal ini dikarenakan daerah tersebut berdekatan dengan area sekitar fasilitas pendidikan tinggi dan terjangkau oleh fasilitas jalan utama hingga berada di dekat pusat perbelanjaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menggunakan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai objek penelitian ini.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi jelas merupakan elemen yang paling penting, menginvestasikan pada pegawai adalah salah satu strategi manajemen utama yang diterapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi mencakup berbagai bidang yang saling berkaitan seperti pelatihan, rekrutmen dan seleksi karyawan, kompensasi dan tunjangan, hubungan karyawan, perencanaan tenaga kerja, serta evaluasi kinerja. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas akan mempengaruhi *output* perusahaan. Selain itu, mengevaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan dan menilai tingkat motivasi kerja mereka sangat penting bagi para pemimpin organisasi dan pengambil keputusan. Setiap pegawai di tempat kerja harus diberikan motivasi agar dapat mencapai hasil yang optimal (Chien et al., 2020). Pada saat ini pengetahuan dan komunikasi dengan pelanggan telah mendapatkan reputasi yang semakin meningkat, sumber daya manusia, yang menunjukkan volume pengetahuan, keterampilan teknis, kreativitas, dan pengalaman organisasi, menjadi sangat penting. Dengan demikian angkatan kerja dianggap sebagai aset produktif, bukan aset yang mahal (Cham, 2018).

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan internal yang memacu individu untuk mencapai tujuan, meraih prestasi, dan berperilaku produktif dalam lingkungan kerja. Ini adalah faktor psikologis yang memengaruhi tingkat energi, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Beberapa penelitian terbaru ini sangat bermanfaat dalam menunjukkan bagaimana pengendalian manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan. (Chien et al., 2020) berfokus pada aspek motivasi kerja, konsep diri eksternal, kenyamanan

bekerja, konsep diri internal, tujuan internal. Objek dari penelitian tersebut yaitu karyawan hotel bintang 4 yang dilakukan di negara Mongolia. Adapun (Majid et al., 2021) mendeskripsikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dua penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan hotel bintang 4 berbeda dengan karyawan kafe yang memiliki perbedaan struktural dan operasaional antara kafe dengan industri perhotelan, terdapat juga perbedaan dinamika kerja termasuk interaksi pelanggan yang lebih intens dan kebutuhan pelayanan cepat pada industri kafe.

Peran insentif finansial seperti bonus penjualan, pembagian tip secara adil, dan kenaikan gaji berfungsi sebagai motivasi dalam produktivitas karyawan dan organisasi harus meningkatkan insentif kepada semua strata staf untuk secara efektif meningkatkan produktivitas tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Uche et al., 2013) motivasi finansial memainkan faktor motivasi sangat penting dan karyawan yang diberi tunjangan tertentu akan melaksanakan tugasnya lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak diberi insentif yang sama. Adapun studi yang dilakukan oleh (Kalima & Kabubi, 2020) menyimpulkan bahwa penundaan gaji dan kenaikan gaji akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) menemukan motivasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harunavamwe & Kanengoni, 2013) menemukkan tidak ada hubungan signifikan antara penghargaan moneter dan motivasi. Dengan demikian, memahami cara motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan akan memberikan pilihan manajerial yang signifikan bagi manajemen dan pemilik kafe.

Konsep diri eksternal dalam penelitian (Jalaludin, 2009) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan konsep diri: orang lain, kelompok rujukan (*reference group*), keterbatasan ekonomi, dan usia. Pada penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti sejauh mana individu menilai dirinya berdasarkan umpan balik dari lingkungan sosialnya serta mencakup bagaimana persepsi dan penilaian dari manajemen, rekan kerja, dan masyarakat umum yang mempengaruhi citra diri seseorang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amarani et al., 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap pencapaian target pada karyawan bank. Konsep diri yang positif memiliki pengaruh besar terhadap optimisme karyawan dalam mencapai target, karyawan dengan konsep diri yang baik cenderung lebih percaya diri dan termotivasi serta melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) menggunakan variabel konsep diri eksternal menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan konteks, jenis konsep diri yang diteliti atau variabel lain yang mempengaruhi hasil.

Konsep diri internal ini mencakup bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri secara intrinsik, termasuk rasa percaya diri, serta pemahaman tentang kelebihan dan kelemahan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Maryatmi, 2019) tentang hubungan konsep diri internal dengan *subjective well-being* pada siswa SMA menunjukkan hasil positif yang signifikan. Namun, fokus penelitian ini adalah konsep diri internal pada karyawan yang positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Adapun studi

yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) menunjukkan bahwa konsep diri internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Graves et al., 2012) menemukan *self-esteem* atau penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap dirinya sendiri bahwa *self-esteem* memiliki hubungan negatif dengan dorongan untuk bekerja. Individu dengan *self-esteem* tinggi mungkin kurang termotivasi untuk bekerja, sebaliknya individu dengan *self-esteem* rendah memungkinkan karena mereka tidak melihat pekerjaan sebagai cara untuk meningkatkan harga diri atau menghindari perasaan negatif di aspek kehidupan lainnya.

Kenyamanan bekerja pada karyawan merujuk pada kondisi lingkungan dan situasi di tempat kerja yang memungkinkan karyawan, merasa aman, nyaman, dan termotivasi untuk melaksanakn tanggung jawab mereka dengan optimal. (Asri, 2021) Mengemukakan kenyamanan bekerja terutama dipengaruhi oleh kondisi fisik individu, kondisi lingkungan kerja, jenis aktivitas dan lamanya istirahat dalam aktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh (Choi et al., 2018) menemukan bahwa pilihan untuk ke posisi yang tidak terlalu menuntut berhubungan signifikan dengan kenyamanan bekerja yang lebih tinggi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Thanh et al., 2022) mendapati adanya temuan motivasi pelayanan publik mempunyai pengaruh yang positif berdampak pada kenyamanan bekerja dan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erdianza et al., 2020) menemukan kenyamanan bekerja tidak berpengaruh, hal tersebut dikarenakan karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak diberikan promosi jabatan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chien et al.,

2020) menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara kenyamanan bekerja dengan kinerja karyawan. Perasaan nyaman dalam bekerja bersifat subjektif bagi setiap karyawan dikarenakan adanya perbedaan persepsi mengenai kenyamanan dan aktivitas yang berhubungan dengan kenyamanan itu sendiri. Dengan adanya kenyamanan bekerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi tingkat stres dan *turnover* karyawan.

Karyawan yang selaras dengan tujuan internal perusahaan akan mendorong mereka untuk mencapai hasil yang optimal, tujuan internal ini berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan tingkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) internalisasi tujuan berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. Nugroho et al., 2020) perilaku internalisasi pengetahuan kreatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan memahami dan mendukung tujuan internal karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi serta meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) menemukan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, komitmen organisasi mencakup perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasi serta keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan pemahaman ini, komitmen organisasi ternyata tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan kafe. Yogyakarta sebagai kota besar dengan banyak kafe, karyawan

kafe di Yogyakarta dipilih menjadi subjek penelitian didasarkan kepada data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kementerian KUKM) yang tinggi pada kafe. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Finansial, Konsep Diri, Kenyamanan Bekerja, dan Internalisasi Tujuan terhadap Kinerja Karyawan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana konsep diri eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana konsep diri internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kenyamanan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana internalisasi tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh konsep diri eksternal terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh konsep diri internal terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kenyamanan bekerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh internalisasi tujuan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menimbulkan manfaat sebagai berikut:

1. Menjadi referensi bagi para *enterpreneur* sebagai pertimbangan untuk membangun atau mengelola jenis usaha di bidang kafe.
2. Menjadi sarana evaluasi tambahan bagi kafe khususnya untuk pengendalian manajemen.
3. Menjadi referensi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan pengendalian manajemen, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari 5 bab secara berurutan dan beraturan. Setiap bab secara singkat tersusun sebagai berikut.

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 Kajian Pustaka

Pada bab ini menjelaskan mengenai objek penelitian, teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian, hasil penelitian terdahulu, pengembangan dari hipotesis-hipotesis atas variabel yang akan digunakan serta model penelitian yang akan digunakan.

BAB 3 Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan mengenai target populasi dan sampel populasi, mengenai sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, hasil pengukuran variabel, dan analisis data.

BAB 4 Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan proses dari pengumpulan data penelitian, demografi responden, statistik deskriptif tiap variabel, hasil analisis data, dan pembahasannya.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

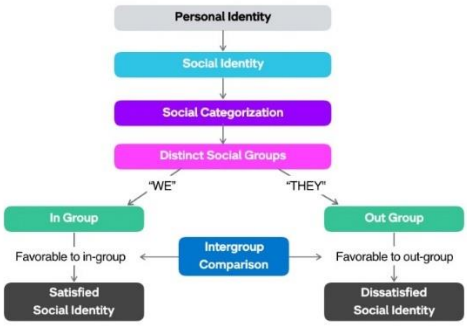
Pada bab yang terakhir ini membahas kesimpulan, keterbatasan (di luar kendali peneliti), dan saran untuk penelitian berikutnya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Identity Theory*

Social identity theory atau teori identitas sosial yang dikembangkan oleh (Tajfel & Turner, 1979) bahwa identitas positif dipertahankan melalui afiliasi dengan kelompok yang dihargai, dan perbandingan sosial yang dihasilkan penilaian identitas yang positif secara keseluruhan. Teori ini menekankan bahwa individu mencari afiliasi dengan kelompok-kelompok yang dihargai dan melakukan perbandingan sosial yang menghasilkan penilaian positf terhadap identitas mereka. *Identity theory* menyatakan bahwa perilaku sosial berhubungan langsung dengan perilaku interpersonal dan perilaku antarkelompok. Variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang melibatkan faktor-faktor seperti identitas diri (*personal identity*), identitas sosial (*social identity*), kategorisasi sosial (*social categorization*), dan kelompok sosial yang berbeda (*distinct social groups*) kemudian menentukan individu untuk masuk atau keluar dari kelompok sosial di sekitarnya.



Gambar 2. 1 Model *Identity Theory*

Identity theory juga menyarankan bagaimana menentukan dimensi yang dimasukkan dalam model kinerja kerja (Welbourne & Cable, 1998). Para penulis tersebut menyarankan pengukuran kinerja yang mencakup lima peran: pekerjaan, karier, inovator, anggota tim dan organisasi. Skala pengukuran yang dibuat oleh (Welbourne & Cable, 1998) terstruktur baik dengan keandalan yang reliabel dan mudah dikelola melalui evaluasi diri karyawan di semua jenis organisasi, dan oleh karena itu teori tersebut diadopsi untuk penelitian ini. Penelitian lain yang menggunakan *identity theory* dalam variabel konsep diri eksternal dan konsep diri internal yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020), (Majid et al., 2021).

2.1.2 *Agency Theory*

Teori yang mendasari *corporate governance* yang berakar pada teori agen atau *agency theory* dikembangkan dalam literatur Amerika pada awal tahun 70-an. Teori ini mengacu pada hubungan yang

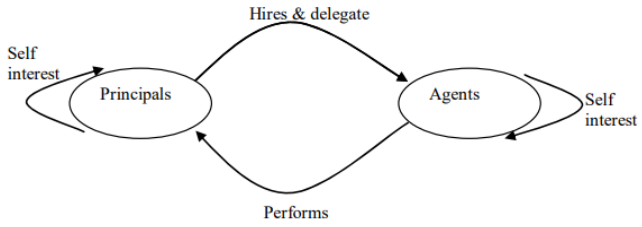
dibangun antara pemilik perusahaan dan direkturnya, hubungan yang diwujudkan dalam kontrak mandat (*agent*) yang terdiri dari satu pihak pertama (*principal*) serta melibatkan pihak lainnya (*the agent*) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka (Violeta & Sorin, 2013). Dalam bisnis kafe pemilik atau pemberi modal merupakan prinsipalnya dan manajer unit bisnis merupakan agen, di mana prinsipal memberikan mandat kepada agen. Prinsipal mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab pengambilan keputusan kepada agen, dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak dijelaskan dalam suatu perjanjian kerja yang saling menguntungkan. Menurut (Hendriksen & Michael F, 1992) agen bekerja untuk prinsipal dengan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh prinsipal. Sebagai imbalannya, prinsipal memberikan kompensasi tertentu kepada agen. Karena prinsipal dan agen memiliki kepentingan yang berbeda, hal ini dapat menimbulkan konflik. Keduanya menginginkan keuntungan maksimal dan berusaha menghindari risiko, sehingga perbedaan kepentingan ini menyebabkan konflik keagenan.

Menurut (Eisenhardt, 1989) teori agensi menggunakan tiga asumsi dasar tentang sifat manusia yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), (3) manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut manajer sebagai

individu akan bertindak *opportunistic*, yaitu lebih mengutamakan kepentingan pribadinya. Memberikan motivasi finansial berfungsi sebagai alat untuk menyelaraskan kepentingan agen dengan tujuan organisasi (Safirah et al., 2024). Dengan memberikan insentif yang sesuai, prinsipal berharap agen akan termotivasi. Penelitian lain yang menggunakan teori agensi dalam variabel motivasi finansial yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Christen et al., 2006) dan (Barends et al., 2022).

Ketika agen menginternalisasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, mereka akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen (Chien et al., 2020). Hal ini dapat mengurangi konflik kepentingan karena agen akan cenderung bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal tanpa perlu pengawasan yang ketat. Studi yang dilakukan oleh (Hall, 2008) menyelidiki bagaimana sistem pengukuran kinerja komprehensif yang mendorong kejelasan tujuan dan pemberdayaan psikologis dapat menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik, sehingga mengurangi masalah keagenan. Penelitian ini sejalan dengan konsep internalisasi tujuan karena menyoroti bagaimana tujuan yang jelas dan selaras dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen. Dengan demikian organisasi dapat memahami bagaimana motivasi finansial dan internalisasi tujuan dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan agen dengan tujuan prinsipal, serta mengurangi konflik keagenan dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Menurut (Holmstrom, 1979) jika *effort* merupakan hal yang mahal bagi seorang karyawan, hal itu seharusnya negatif dan berdampak langsung pada kepuasan kerja. Hal ini mengandung makna adanya konflik kepentingan antara pemberi kerja yang menginginkan pekerjanya bekerja keras dengan pekerja yang menginginkan gaji dengan usaha yang seminimal mungkin. Penelitian lain yang menggunakan *agency theory* dalam variabel kenyamanan bekerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Christen et al., 2006).



Gambar 2. 2 Model *Agency Theory*

2.1.2.1 Sistem Pengendalian Manajemen

(Merchant & Stede, 2014) dalam (Dahlia & Sadewi, 2020) menjelaskan jika sistem pengendalam manajemen adalah sistem yang digunakan oleh manajemen untuk membimbing perilaku staf agar sesuai dengan tujuan organisasi yang tercermin dalam visi, misi, dan strategi organisasi. Sistem ini harus mampu memastikan bahwa strategi dapat diubah jika ternyata strategi tersebut tidak tepat. Dalam sebuah perusahaan, sistem pengendalian manajemen sangat penting untuk menjamin bahwa para anggota melaksanakan tugas mereka dengan mematuhi etika dan peraturan yang berlaku. Hal ini penting

karena ada kemungkinan bahwa beberapa anggota organisasi memiliki kepentingan pribadi yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut (Honore 2009) dalam (Chien et al., 2020) motivasi kerja adalah prioritas penting dalam penelitian organisasi karena memberikan informasi yang membantu untuk memahami kinerja karyawan dan tingkat perputaran tenaga kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melakukan tugas mereka dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi.

2.1.3.1 Motivasi Finansial

Motivasi finansial berkaitan dengan pemberian insentif atau bonus berdasarkan kinerja. Ketika manajemen memiliki insentif finansial untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, karyawan mungkin dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan cermat. Pada akhirnya, hal ini dapat meningkatkan integritas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menjaga akuntabilitas kinerja. Adanya penghargaan finansial seringkali berhubungan dengan kinerja yang baik, motivasi finansial juga dapat memperkuat tanggung jawab karyawan (Safirah et al., 2024).

2.1.3.2 Konsep Diri Eksternal

Konsep diri eksternal mencakup aspek yang luas seperti seseorang berkaitan dengan organisasi, keluarga, dan lingkungan sekitar. Dalam hal ini individu menilai dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya, serta berbagai faktor diluar kendali dirinya. Menurut (Dewi, 2021) penilaian individu terhadap aspek-aspek dirinya dalam dimensi eksternal dapat dipengaruhi oleh interaksi dan penilaian orang lain. Dalam konteks ini konsep diri eksternal yang dimaksud karyawan menilai dirinya melalui hubungan dan aktivitas sosialnya seperti, penilaian manajemen dan rekan kerja terhadap kinerja individu.

2.1.3.3 Konsep Diri Internal

Konsep diri internal adalah penilaian yang dilakukan terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia di dalam dirinya. Menurut (Dewi, 2021) penilaian diri menentukan sejauh mana seseorang puas dan menerima dirinya sendiri, kepuasan diri yang rendah cenderung menghasilkan ketidakpercayaan pada diri sendiri. Sebaliknya, individu dengan kepuasan diri yang tinggi memiliki yang lebih realistis memungkinkan mereka untuk mengabaikan diri dan memfokuskan energi serta perhatian ke luar dirinya yang pada akhirnya dapat berfungsi lebih konstruktif.

2.1.3.4 Kenyamanan Bekerja

Kenyamanan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, terutama di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal (Asri, 2021). Ketika seseorang merasa nyaman secara mental dan emosional saat bekerja, mereka akan lebih mencintai pekerjaan, lingkungan kerja, dan rekan kerja mereka. Oleh karena itu, kenyamanan diperlukan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.1.3.5 Internalisasi Tujuan

Menurut (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022) organisasi perlu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut dapat dievaluasi melalui berbagai aspek seperti metode, paradigma, serta program, hingga tahap akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa tujuan tidak berdiri sendiri, tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa depan. Untuk mencapai tujuan yang lebih baik di masa mendatang, diperlukan kinerja yang lebih baik. Kinerja menjadi petujnuk arah bagi tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, kelompok maupun individu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Nur et al., 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang menunjukkan berhubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) mengkonfirmasi hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Secara ringkas dinyatakan karyawan merasa dirinya memiliki kinerja yang lebih baik ketika mereka lebih termotivasi untuk bekerja di hotel melalui penghargaan dan insentif finansial didorong oleh prestasi dan mampu mengidentifikasi nilai-nilai dan budaya organisasi. Adapun penelitian yang objeknya serupa dilakukan oleh (Majid et al., 2021) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan interaksi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan objek karyawan hotel, maka dari itu peneliti tertarik mengubah objek penelitiannya menjadi karyawan kafe.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang digunakan untuk perbandingan sekaligus acuan pada penlitian ini sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Chien et al., 2020)	*The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia.*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di hotel bintang 4 di Mongolia. Secara spesifik, motivasi finansial, motivasi konsep diri internal, dan motivasi internalisasi tujuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, konsep diri eksternal dan kenyamanan bekerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	(Y. A. Nugroho et al., 2020)	*Transformational Leadership and Employees Performance: The Mediating Role of Motivation and Work Environment.*	Hasil penelitian mengungkap bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, lingkungan kerja yang positif, dan budaya organisasi yang mendukung terbukti meningkatkan kinerja pegawai.
3.	(Kuswati, 2020)	*The Effect of Motivation on Employee Perfomance*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada aparatur pemerintah daerah di Indonesia. Studi ini menemukan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung berkinerja lebih baik dalam hal kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, dan efektivitas, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam produktivitas. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai.
4.	(Astuti et al., 2020)	*Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance:*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dan kepuasan kerja. Meskipun tidak ada dampak langsung yang terlihat, nilai-nilai

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction	spiritual dalam kepemimpinan menginspirasi pegawai untuk menyelaraskan diri dengan visi organisasi dan menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.
5.	(Riyanto et al., 2021)	*Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, baik motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai.
6.	(Sitopu et al., 2021)	*The Influence of Motivation Work Discipline and Compensation on Employee Performance*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Sinar Jernih Suksesindo. Motivasi terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh disiplin kerja dan kompensasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Teori keagenan menyoroti dua masalah utama yang mungkin muncul dalam hubungan keagenan. Pertama, masalah keagenan muncul ketika (a) keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen saling bertentangan, dan (b) sulit atau mahal bagi prinsipal untuk memverifikasi apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Kedua, masalah pembagian risiko timbul ketika prinsipal dan agen memiliki sikap yang berbeda terhadap risiko (Eisenhardt, 1989). Dengan

demikian, mereka mungkin memiliki preferensi tindakan yang berbeda akibat perbedaan preferensi risiko tersebut.

Dalam teori agensi, risiko *moral hazard* terjadi ketika agen tidak bekerja sekeras yang diharapkan karena mereka tidak menanggung seluruh konsekuensi dari tindakan mereka. Insentif finansial yang tepat dapat mengurangi risiko ini dengan membuat agen lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka (Safirah et al., 2024). Jika agen tahu bahwa performa buruk akan berdampak langsung pada kompensasi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) dan (Safirah et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dengan pemberian insentif finansial yang tepat, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta dengan motivasi finansial yang lebih tinggi karyawan dapat melihat upaya kerja mereka terhadap pekerjaannya. Berdasarkan *agency theory* dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H1: Motivasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Konsep Diri Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Identity theory membahas peran sosial yang diambil individu dalam berbagai konteks, bagaimana seseorang berperan dalam berbagai konteks sosial dan bagaimana peran-peran ini memengaruhi identitas mereka. Konsep diri eksternal berkaitan dengan bagaimana peran sosial dipersepsikan oleh orang lain (Tajfel & Turner, 1979). Dalam dimensi eksternal, seseorang mengevaluasi diri mereka berdasarkan interaksi dan aktivitas sosial, nilai-nilai yang mereka anut, serta faktor-faktor lain di luar diri mereka (Dewi, 2021). Konsep diri eksternal mencerminkan bagaimana umpan balik dari orang lain memengaruhi persepsi dan penyesuaian identitas pribadi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amarani et al., 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap pencapaian target pada karyawan. Konsep diri yang positif memiliki pengaruh besar terhadap optimisme karyawan dalam mencapai target, karyawan dengan konsep diri yang baik cenderung lebih percaya diri dan termotivasi serta melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manthiou et al., 2017) menemukan konsep diri berpengaruh positif terhadap niat perilaku. Hal ini terjadi karena lingkungan eksternal dianggap menyenangkan, mereka cenderung menghubungkan lingkungan dengan identitas mereka sehingga menghasilkan citra diri yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, maka diambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Konsep diri eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Konsep Diri Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel persepsi diri dalam *identity theory* menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi nilai dan harga diri mereka sendiri. Tingkat harga diri (*self esteem*) mempengaruhi persepsi diri dan dapat berdampak pada cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dan berperilaku dalam berbagai situasi (Dewi, 2021). Penting bagi karyawan untuk bekerja dalam organisasi yang memungkinkan mereka menggunakan keterampilan mereka dan mewujudkan potensi pribadi mereka. Elding dalam (Chien et al., 2020) mencatat bahwa akan lebih baik bagi organisasi untuk memungkinkan kebutuhan individu akan aktualisasi diri diintegrasikan dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Varshney, 2014) menggunakan variabel konsep diri internal menunjukkan hasil positif signifikan terhadap intensi perputaran karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Konsep diri internal terhadap positif kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kenyamanan Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kenyamanan bekerja sering kali meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks teori agensi, jika individu merasa

nyaman dengan lingkungan kerja mereka, memungkinkan lebih termotivasi yang berfungsi sebagai agen yang aktif, mengambil inisiatif, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. (Uche et al., 2013) menyimpulkan bahwa menikmati pekerjaan sangat penting untuk stabilitas kerja karyawan. Oleh karena itu, mempunyai pekerjaan yang menarik akan memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zamir, 2017) menemukan hubungan signifikan antara kemauan belajar dan kenyamanan bekerja. *Turnover* karyawan terkadang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dengan meningkatkan inovasi, menghilangkan kinerja yang buruk, dan mengurangi biaya. Studi yang dilakukan oleh (Choi et al., 2018) menemukan bahwa stres kerja berhubungan secara signifikan dengan rendahnya kenyamanan bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kenyamanan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh Internalisasi Tujuan Terhadap Kinerja Karyawan

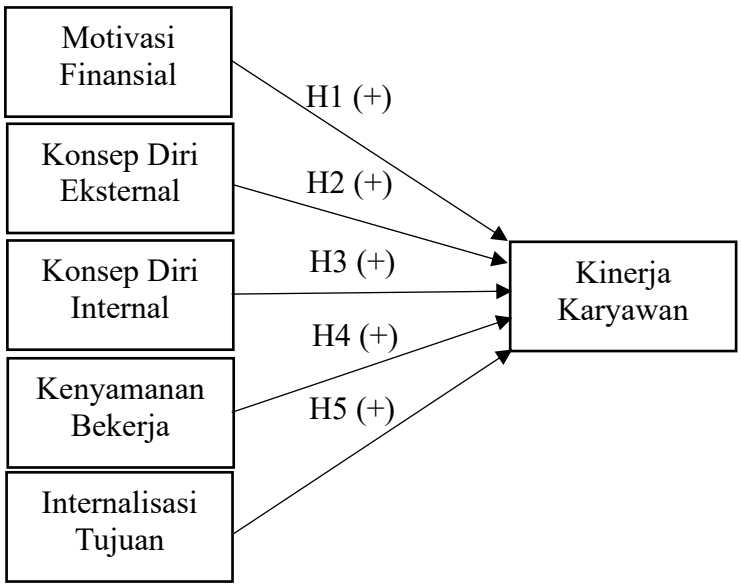
Internalisasi tujuan sering mempengaruhi motivasi individu. ketika adanya keselarasan tujuan antara individu dengan organisasi, individu merasa lebih berkomitmen dan termotivasi karena tujuan tersebut sejalan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadi mereka. Oleh karena itu, individu lebih cenderung mengambil inisiatif dan bertindak secara

aktif untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut (Latham & Pinder, 2005) berpendapat bekerja di organisasi yang tujuan pribadinya selaras dengan tujuan organisasi dan mendukung nilai-nilai dan keyakinan pribadi, berkorelasi langsung dengan kinerja karyawan. Dalam keadaan seperti itu, karyawan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang juga meningkatkan nilai-nilai pribadinya dan kemudian mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) bahwa internalisasi tujuan menunjukkan hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riketta, 2002) menemukan hubungan positif signifikan antara internalisasi tujuan, komitmen dan kinerja individu. Bekerja di organisasi yang tujuan pribadinya selaras dengan tujuan organisasi dan mendukung nilai-nilai dan keyakinan pribadi, secara langsung berkorelasi dengan kinerja karyawan. Dalam keadaan seperti itu, karyawan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang juga meningkatkan nilai-nilai pribadi mereka dan kemudian mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Internalisasi tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini mengkaji mengenai elemen-elemen yang memengaruhi motivasi kerja dan bertujuan untuk menilai sejauh mana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam penelitian ini mencakup motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, dan internalisasi tujuan.



Gambar 2. 3 Kerangka Konseptual

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode survei yang dilakukan melalui kuesioner. (Sugiyono & Lestari, 2021) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik dalam upaya untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dibuat.

(Sugiyono & Lestari, 2021) mengemukakan bahwa survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku yang terkait dengan variabel tertentu. Metode survei menggunakan teknik pengumpulan data yang tidak mendalam seperti wawancara untuk menguji hipotesis mengenai variabel-variabel yang diambil dari sampel yang dipilih dari populasi tertentu. Hasil penelitian ini kemudian dipresentasikan. Metode survei dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena kompleks terkait motivasi dan kinerja dalam keadaan sebenarnya serta mempertahankan tingkat standarisasi yang diperlukan untuk analisis kuantitatif dan pengujian teori.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kafe di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode ini dipilih untuk mendapatkan ciri-ciri tertentu sesuai dengan yang

dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu karyawan kafe di Provinsi Daerah Istimewa yang pernah atau bekerja sebagai pramusaji, barista, koki/pembantu dapur, kasir, *cleaner*, dan manajer kafe dengan minimal lama bekerja 1 tahun.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yang biasa disebut data asli atau baru dan memiliki sifat yang *up to date*. Kuesioner dipilih sebagai metode untuk memperoleh informasi langsung dari responden. Kuesioner disebarkan melalui media elektronik menggunakan google form dan ditujukan kepada karyawan kafe di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengumpulkan data. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Finansial, Konsep Diri Eksternal, Kenyamanan Bekerja, Konsep Diri Internal dan Tujuan Internal. Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor dari 1 hingga 5. Nilai dalam rentang 1 sampai 2 menunjukkan tingkat ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diantaranya Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), nilai 3 menunjukkan Netral (N) dan nilai direntang 4-5 menunjukkan tingkat kesetujuan responden yang diantaranya Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan kuesioner.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skor	Kriteria
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)

Skor	Kriteria
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.4 Teknik Pengambilan Sampling

Purpose sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan pertimbangan dan batasan tertentu untuk memperoleh sampel yang relevan dengan tujuan penelitian dan representatif sesuai dengan kriteria spesifik.

Kriteria khusus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kafe Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Adapun kriteria khusus sampel dalam penelitian ini yaitu:

1) Karyawan kafe di Yogyakarta meliputi pramusaji, barista, koki/pembantu dapur, kasir, *cleaner*, dan manajer kafe.
2) Pernah atau sedang bekerja di kafe dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Sampel penelitian ini melibatkan semua karyawan kafe di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki pengalaman bekerja sebagai karyawan kafe minimal 1 tahun. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus (Hair et al., 2013) dikarenakan ukuran populasi yang belum diketahui dan rumus tersebut merekomendasikan ukuran sampel minimal 10 kali jumlah variabel indikator. Dalam penelitian ini memiliki 34 indikator yang dikalikan

dengan faktor 10 (34 x 10 = 340), jadi sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan jumlah minimal sampel yang akan diteliti adalah 340 responden.

3.5 Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Independen/Bebas

Variabel Independen adalah sebuah variabel yang dapat mempengaruhi alasan timbulnya variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan lima variabel independen yaitu Motivasi Finansial, Konsep Diri Eksternal, Kenyamanan Bekerja, Konsep Diri Internal, dan Tujuan Internal.

3.5.1.1 Motivasi Finansial

Motivasi finansial menurut (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999) dalam (Cinnamon, 2018) adalah dorongan yang diberikan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Imbalan ini, yang sering disebut insentif, dapat beragam seperti gaji, bonus, dan jaminan sosial. Motivasi finansial diukur dengan skala 6 item yang dikembangkan oleh (Chien et al., 2020).

Tabel 3. 2 Instrumen Kuesioner Variabel Motivasi Finansial

Variabel	Indikator	Referensi
Motivasi Finansial	Aspek terbaik dari pekerjaan apapun adalah imbalan finansial dan keuntungan finansial yang terkait	(Chien et al., 2020)
	Saya hanya bekerja untuk mendapatkan imbalan finansial yang diberikan kepada saya	
	Saya benar-benar hanya bekerja demi uang.	
	Jika saya memilih pekerjaan, kriteria yang paling penting adalah “mana yang memberikan bayaran yang paling tinggi”	

Variabel	Indikator	Referensi
	Saya akan segera meninggalkan pekerjaan apapun jika saya ditawari pekerjaan alternatif yang memberikan bayaran lebih tinggi	
	Masyarakat harus selalu mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih baik	

3.5.1.2 Konsep Diri Eksternal

Konsep diri eksternal adalah individu menilai dirinya berdasarkan hubungan dan aktivitas sosial, nilai-nilai yang dianut, serta faktor-faktor eksternal lainnya. Faktor ini mencakup berbagai aspek seperti, keterkaitan dengan sekolah, organisasi, agama, dan sebagainya. Menurut (Khuzaimah et al., 2021), dimensi eksternal ini bersifat umum bagi semua orang dan terbagi menjadi lima bentuk yaitu: *physical self, moral-ethical self, personal self, family self,* dan *social self*. Konsep diri Eksternal diukur dengan skala 6 item yang dikembangkan oleh (Chien et al., 2020).

Tabel 3. 3 Instrumen Kuesioner Variabel Konsep Diri Eksternal

Variabel	Indikator	Referensi
Konsep Diri Eksternal	Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, penting bagi saya agar kontribusi saya diakui oleh orang lain	(Chien et al., 2020)
	Saya bekerja lebih keras ketika saya tahu orang lain sedang mengevaluasi pekerjaan saya	
	Penting bagi saya bahwa rekan kerja saya harus menyetujui perilaku kerja saya	

Variabel	Indikator	Referensi
	Saya memberikan upaya terbaik saya ketika tahu bahwa hal itu akan dilihat oleh orang-orang yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi	
	Saya bekerja lebih keras pada suatu proyek jika pengakuan publik melekat	
	Saya sering mengambil keputusan berdasarkan apa yang dipikirkan orang lain	

3.5.1.3 Konsep Diri Internal

Menurut (Khuzaimah et al., 2021) konsep diri internal atau yang juga dikenal sebagai kerangka acuan internal (*internal frame of reference*), adalah penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia internalnya. Dimensi ini terdiri dari tiga bentuk yaitu: *identity self, behavioral self,* dan *judging self*. Konsep diri internal diukur dengan 6 skala item yang dikembangkan oleh (Chien et al., 2020).

Tabel 3. 4 Instrumen Kuesioner Variabel Konsep Diri Internal

Variabel	Indikator	Referensi
Konsep Diri Internal	Penting bagi saya untuk bekerja pada pekerjaan yang memungkinkan saya menggunakan keterampilan dan bakat saya	(Chien et al., 2020)
	Saya suka melakukan pekerjaan yang menantang dan memberi saya rasa pencapaian pribadi	
	Saya menetapkan standar yang tinggi ketika saya mengambil keputusan	

Variabel	Indikator	Referensi
	Penting bagi saya untuk bekerja pada pekerjaan yang memungkinkan saya mewujudkan potensi saya	
	Saya mendapatkan kepuasan pribadi yang besar karena melakukan pekerjaan dengan baik	
	Saya berusaha memastikan bahwa Keputusan saya konsisten dengan keyakinan pribadi dan standar perilaku saya	

3.5.1.4 Kenyamanan Bekerja

Kenyamanan dalam bekerja dapat meningkat jika lingkungan kerja menarik. Tata letak lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan, kenyamanan, dan produktivitas individu. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal (McGuire & Lauren, 2009). Menurut (Asri, 2021) Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kenyamanan bekerja diukur dengan 6 skala item yang dikembangkan oleh (Chien et al., 2020).

Tabel 3. 5 Instrumen Kuesioner Variabel Kenyamanan Bekerja

Variabel	Indikator	Referensi
Kenyaman Bekerja	Jika ada sesuatu yang tidak menyenangkan, maka tidak layak dilakukan	(Chien et al., 2020)

Variabel	Indikator	Referensi
	Saya menilai kenyamanan sangat tinggi di antara alasan mengapa seseorang harus melakukan pekerjaan itu	
	Jika memilih antara dua pekerjaan, kriteria yang paling penting adalah mana yang lebih menyenangkan	
	Saya hanya akan melakukan suatu pekerjaan jika saya menganggapnya menyenangkan	
	Pekerjaan yang saya lakukan harus memberi saya rasa senang	
	Menurut saya menikmati pekerjaan lebih penting dari apapun	

3.5.1.5 Internalisasi Tujuan

Tujuan internal menurut (Zagloel et al., 2009) organisasi harus terdiri dari karyawan memiliki tujuan pribadi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi, sehingga mereka memiliki sikap positif terhadap perbaikan dan perubahan. Karyawan diharapkan untuk belajar dari kesalahan mereka sendiri, berbagi pengetahuan, membangun saling kepercayaan, berkomunikasi secara terbuka, bekerja dengan cerdas, menjaga suasana kerja yang menyenangkan, dan beretika dalam lingkungan organisasi. Tujuan internal diukur dengan 4 skala item yang dikembangkan oleh (Chien et al., 2020).

Tabel 3. 6 Instrumen Kuesioner Variabel Internalisasi Tujuan

Variabel	Indikator	Referensi
Internalisasi Tujuan	Penting bagi saya bahwa tujuan organisasi tempat saya bekerja selaras dengan tujuan pribadi saya	(Chien et al., 2020)

Variabel	Indikator	Referensi
	Saya akan merasa sangat sulit bekerja di suatu perusahaan jika saya tidak setuju dengan misi dan tujuannya	
	Misi organisasi mana pun harus sesuai dengan nilai-nilai saya, agar saya dapat bekerja keras	
	Saat memilih organisasi tempat saya bekerja, saya mencari organisasi yang mendukung keyakinan dan nilai-nilai saya	

3.5.2 Variabel Dependen/Terikat

Variabel Dependen adalah sebuah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.5.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau melebihi kesepakatan kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2016). Kinerja karyawan diukur dengan 6 skala item yang dikembangkan oleh (Alam et al., 2020).

Tabel 3. 7 Instrumen Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Referensi
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	

Variabel	Indikator	Referensi
Kinerja Karyawan	Dapat menemukan solusi kreatif terhadap permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	(Alam et al., 2020)
	Puas dengan jumlah *output* yang saya hasilkan	
	Lebih memilih fokus pada pekerjaan tanpa terlibat dalam percakapan yang tidak relevan dengan orang lain	
	Puas dengan kualitas hasil pekerjaan saya	
	Dapat memenuhi persyaratan teknis proses kerja	

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik *Partial Least Square Based Structural Equation* (PLS-SEM) yang merupkan statistika multivariat. Dalam model pengukuran, hubungan antara variabel dan konstruksi laten yang diamati diuji melalui *Structural Equation* (SEM), dan dalam model struktural, hubungan antara konstruksi laten diuji melalui metode *Partial Least Square* (PLS).

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian ini dilakukan untuk memverifikasi keabsahan dan keandalan alat pengumpulan data, serta untuk menilai model pengukuran yang juga dikenal sebagai uji *outer model*. Pengujian ini pada dasarnya mengevaluasi indikator terhadap variabel laten atau mengukur sejauh mana indikator (item) dapat menjelaskan variabel laten tersebut. Indikator yang digunakan meliputi *validitas konvergen, validitas diskriminan*, dan *reability*.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah sebuah kuesioner atau instrumen merupakan alat yang sah dalam mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrumen atau kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya secara efektif menggambarkan apa yang seharusnya diukur, seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali, 2006). Uji validitas berdasarkan pada metode PLS, meliputi:

3.6.1.1.1 Convergent Validity

Convergent validity menilai sejauh mana terdapat hubungan yang signifikan antara konstruk dan variabel laten. Dalam menilai *convergent validity* melalui pemeriksaan realibilitas item secara individu, dapat memperhatikan *loading factor* yang telah dinormalisasi. *Loading factor* yang dinormalisasi ini menunjukkan tingkat korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk tersebut. Menurut (Chin, 1998) dalam (Nugraha & Masithoh, 2023) besaran tetap yang harus dipenuhi untuk mengukur validitas konvergen yaitu >0,6 untuk nilai *loading factor*.

3.6.1.1.2 Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu item pengukuran dapat membedakan antara dua variabel laten yang seharusnya tidak terkait satu sama lain (Hair et al., 2021). Dalam membandingkan *discriminant validity* dan squareroot of *average variance extracted* (AVE), peneliti dapat menilai sejauh mana model pengukuran dapat dibedakan.

Evaluasi ini melibatkan pengukuran *cross loading* antara konstruk dan indikatornya. Jika korelasi antara konstruk dan indikatornya lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lain, maka konstruk laten tersebut lebih baik dalam memprediksi indikatornya. Untuk mencapai *discriminant validity* yang baik, nilai AVE harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk. Beberapa rekomendasi menyarankan bahwa nilainya sebaiknya melebihi 0,5.

3.6.1.1.3 Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang diinginkan sebaiknya melebihi 0.5 (Hair et al., 2021).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menilai sejauh mana sebuah kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk yang dapat diandalkan. Keandalan atau reliabilitas sebuah kuesioner menunjukkan konsistensi dan stabilitas jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diukur menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut (Sugiyono & Lestari, 2021) Sebuah instrumen (kuesioner) dianggap andal jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60.

3.6.2.1 Composite Reliability

Data dengan *composite reliability* di atas 0,7 menandakan bahwa data tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.6.2.2 Cronbach Alpha

Instrumen (kuesioner) dianggap andal jika nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60 sesuai dengan pandangan Sugiyono (2013:128).

3.7 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Evaluasi model struktural melibatkan analisis R^2 (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai statistik t untuk menguji koefisien jalur. Besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen tercermin dalam nilai R-Square (R^2), yang berkisar antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu nilai R-Square (R^2), semakin besar persentase pengaruh yang terjadi. Hal ini menunjukkan kualitas model prediksi dalam penelitian yang diajukan. Semakin tinggi nilai R^2, semakin baik model prediksi dari penelitian tersebut (Ghozali, 2006).

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana model secara keseluruhan layak. Nilai GoF dihitung dari akar kuadrat rata-rata *average communadilities indeks* yang dikalikan dengan rata-rata nilai R2. Hasil GoF terbagi menjadi tiga tingkat, yaitu: 0,1 (kecil, GoF = 0,25 (sedang), dan GoF = 0,36 (besar).

Rumus GoF sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{\text{Rata-rata AVE x Rata-rata R2}}$$

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji menggunakan metode *resampling bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah uji

t. Penggunaan metode *resampling* memungkinkan pengujian data tanpa harus bergantung pada asumsi distribusi normal atau ukuran sampel yang besar (setidaknya 30). Pengujian dilakukan dengan uji t, dan jika hasilnya menghasilkan nilai $p \leq 0{,}05$ (alpha 5%), maka kesimpulan signifikan dapat diambil, dan sebaliknya.

BAB IV
PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari responden karyawan kafe di Yogyakarta yang bekerja atau pernah bekerja sebagai pramusaji, barista, koki/pembantu dapur, cleaner, dan manajer kafe dengan masa kerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner secara *online* melalui *Google Form*.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi dua kategori, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	143	41,9%
Perempuan	198	58,1%
Total	341	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 198 orang atau 58,1% responden didominasi oleh perempuan dan sisanya sebesar 143 orang atau 41,9% responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi empat kelompok yaitu responden berusia 20-30 tahun, 3 tahun, 4 tahun, dan diatas. Deskripsi responden menurut usia mereka dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-25 tahun	310	90,9%
26-35 tahun	21	6,2%
Diatas 35 tahun	10	2,9%
Total	341	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 17-25 tahun dengan jumlah 310 orang dan persentase sebesar 90,9%. Kemudian usia 26-35 tahun berjumlah 21 orang dan persentase sebesar 6,2%. Sedangkan usia diatas 45 tahun hanya berjumlah 10 orang dan persentase sebesar 2,9%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dibedakan dalam 6 kategori, yaitu pramusaji, barista, koki/pembantu dapur, kasir, cleaning service/cleaner, dan manajer kafe/kepala toko.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Pramusaji	55	16,1%
Barista	140	41,1%
Koki/Pembantu dapur	33	9,7%
Kasir	91	26,7%
Cleaning service/cleaner	12	3,5%
Manajer kafe/Kepala toko	10	2,9%
Total	341	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja sebagai barista sebanyak 140 responden atau 41,1%. Responden yang bekerja sebagai kasir sebanyak 91 responden atau 26,7% dan responden yang bekerja sebagai pramusaji sebesar 55 responden atau 16,1%. Kemudian responden yang bekerja sebagai koki/pembantu dapur sebesar 33 responden atau 9,7% dan responden yang bekerja sebagai Cleaning service/cleaner sebesar 12 responden atau 3,5%. Terakhir terdapat manajer kafe/kepala toko sebesar 10 responden atau 2,9%.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja sebagai karyawan kafe di Yogyakarta adalah jangka waktu responden pernah atau sedang bekerja sebagai karyawan kafe di Yogyakarta. Berdasarkan pengalamannya bekerja, responden dibedakan dalam tiga kategori yaitu 1 tahun, 2 tahun, dan 3

tahun atau lebih. Deskripsi responden berdasarkan pengalamannya bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Karaktertistik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	164	48,1%
2 tahun	139	40,8%
3 tahun atau lebih	38	11,1%
Total	341	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja sebagai karyawan kafe selama 1 tahun sebanyak 164 responden atau 48,1%. Kemudian responden yang bekerja sebagai karyawan kafe selama 2 tahun sebanyak 139 responden atau 40,8% dan responden yang bekerja sebagai karyawan kafe selama 3 tahun atau lebih sebesar 38 responden atau 11,1%.

4.1.5 Domisili tempat bekerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Tempat Bekerja

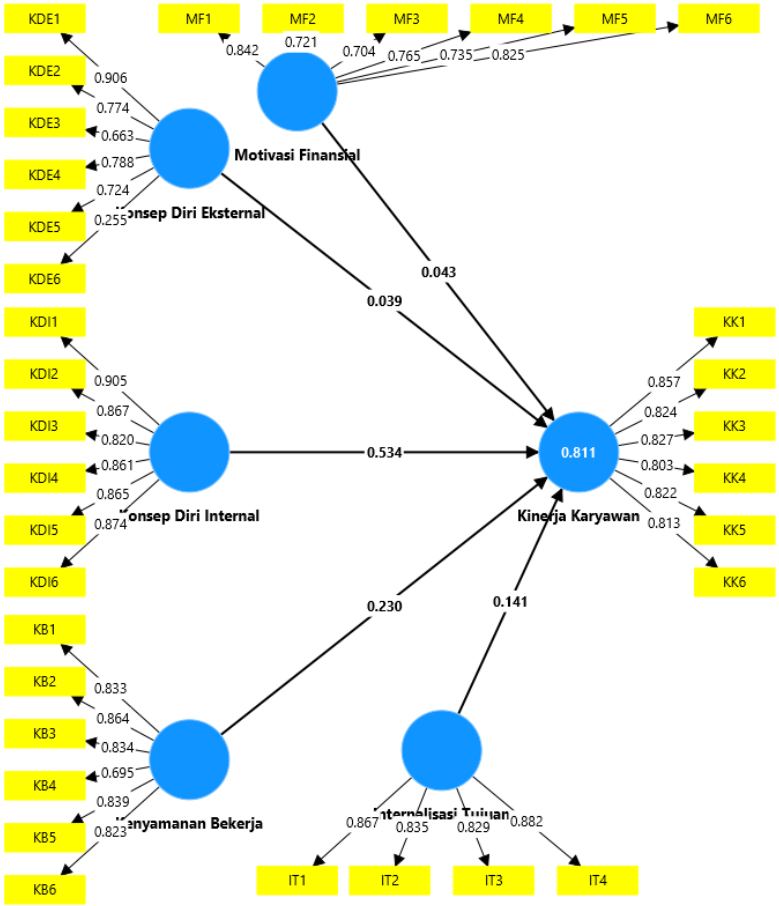
Domisili tempat bekerja	**Jumlah**	**Persentase**
Kota Yogyakarta	165	48,4%
Kabupaten Sleman	136	39,9%
Kabupaten Bantul	20	5,9%
Kabupaten Gunung Kidul	12	3,5%
Kabupaten Kulon Progo	8	2,3%
Total	341	100%

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berdomisili tempat bekerja di Kota Yogyakarta sebanyak 165 responden atau 48,4%. Kemudian responden yang berdomisili di Kabupaten Sleman sebanyak 136 responden atau 39,9% dan responden yang berdomisili di Kabupaten Bantul terdapat 20 responden atau 5,9%. Terakhir, domisili bekerja responden paling sedikit yaitu Kabupaten Gunung Kidul terdapat 12 responden atau 3,5% dan Kabupaten Kulon Progo terdapat 8 responden atau 2,3%.

4.2 Hasil Pengujian Data dan Pembahasan

4.2.1 Uji Outer Model



Gambar 4. 1 Hasil Pengujian *Outer Model* 1

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dalam penelitian ini dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai *loading factor* lebih dari 0,6 dan nilai AVE mencapai 0,50, maka item pertanyaan yang digunakan dianggap valid. Berikut adalah tabel hasil uji *outer model* yang menampilkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan bantuan alat analisis SmartPLS.

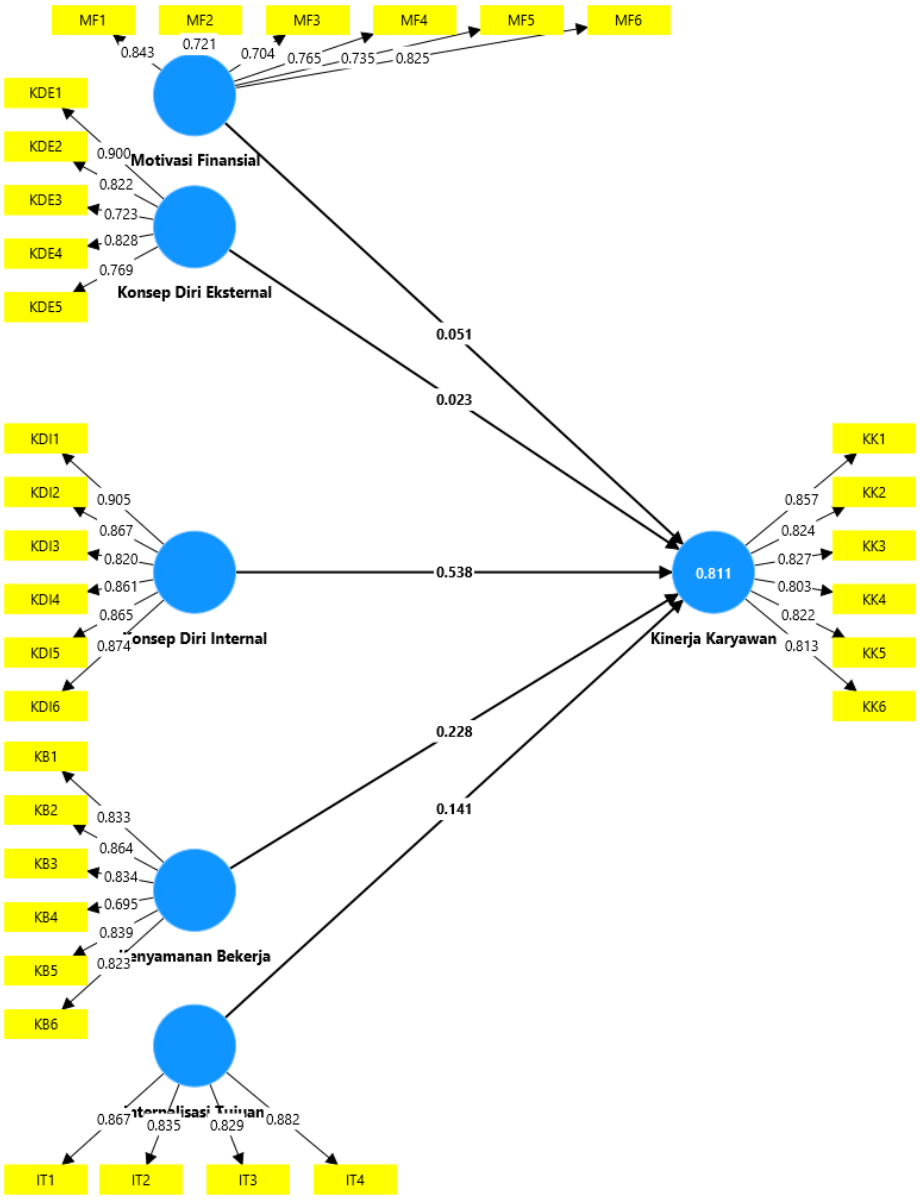
Tabel 4. 6 Nilai *Loading Factor* 1

No	Item pertanyaan	Nilai *loading factor*	Keterangan
1	MF1	0,842	Valid
2	MF2	0,721	Valid
3	MF3	0,704	Valid
4	MF4	0,765	Valid
5	MF5	0,735	Valid
6	MF6	0,825	Valid
7	KDE1	0,906	Valid
8	KDE2	0,774	Valid
9	KDE3	0,683	Valid
10	KDE4	0,788	Valid
11	KDE5	0,724	Valid
12	KDE6	0,255	Tidak Valid
13	KDI1	0,905	Valid
14	KDI2	0,867	Valid
15	KDI3	0,820	Valid
16	KDI4	0,861	Valid
17	KDI5	0,865	Valid
18	KDI6	0,874	Valid
19	KB1	0,833	Valid
20	KB2	0,864	Valid
21	KB3	0,834	Valid
22	KB4	0,695	Valid
23	KB5	0,839	Valid
24	KB6	0,823	Valid
25	IT1	0,867	Valid
26	IT2	0,835	Valid
27	IT3	0,829	Valid
28	IT4	0,882	Valid

No	Item pertanyaan	Nilai *loading factor*	Keterangan
29	KK1	0,857	Valid
30	KK2	0,824	Valid
31	KK3	0,827	Valid
32	KK4	0,803	Valid
33	KK5	0,822	Valid
34	KK6	0,813	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Dari 34 indikator yang digunakan, terdapat 1 indikator dengan *loading factor* dibawah 0,6 sehingga hanya ada 33 indikator yang dapat digunakan untuk penelitian. Berikut adalah nilai *loading factor* setelah 1 indikator yang memiliki nilai dibawah 0,6 dihilangkan.



Gambar 4. 2 Hasil Pengujian *Outer Model* 2

Berdasarkan Gambar 4.2, nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan, dan kinerja karyawan setelah dihilangkan indikator yang tidak valid ditujukan pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 7 Nilai *Loading Factor* 2

No	Item pertanyaan	Nilai *loading factor*	Keterangan
1	MF1	0,843	Valid
2	MF2	0,721	Valid
3	MF3	0,704	Valid
4	MF4	0,765	Valid
5	MF5	0,735	Valid
6	MF6	0,825	Valid
7	KDE1	0,900	Valid
8	KDE2	0,822	Valid
9	KDE3	0,723	Valid
10	KDE4	0,828	Valid
11	KDE5	0,769	Valid
12	KDI1	0,905	Valid
13	KDI2	0,867	Valid
14	KDI3	0,820	Valid
15	KDI4	0,861	Valid
16	KDI5	0,865	Valid
17	KDI6	0,874	Valid
18	KB1	0,833	Valid
19	KB2	0,864	Valid
20	KB3	0,834	Valid
21	KB4	0,695	Valid
22	KB5	0,828	Valid
23	KB6	0,769	Valid
24	IT1	0,867	Valid
25	IT2	0,835	Valid
26	IT3	0,829	Valid
27	IT4	0,882	Valid
28	KK1	0,857	Valid
29	KK2	0,824	Valid
30	KK3	0,827	Valid
31	KK4	0,803	Valid
32	KK5	0,822	Valid
33	KK6	0,813	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4. 8 Nilai *Average Variance Extracted*

No	Variabel	Nilai AVE	Keterangan
1	Motivasi Finansial (X1)	0,588	Valid
2	Konsep Diri Eksternal (X2)	0,657	Valid
3	Konsep Diri Internal (X3)	0,749	Valid
4	Kenyamanan Bekerja (X4)	0,667	Valid
5	Internalisasi Tujuan (X5)	0,728	Valid
6	Kinerja Karyawan (Y)	0,680	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.6 dan 4.7 menunjukkan nilai *loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari keenam variabel. Motivasi finansial, konsep diri eskternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,6 yaitu berkisar 0,600-0,906. Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari variabel motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai lebih dari 0,05 yaitu berkisar dari 0,588-0,749. Sehingga dari pengujian *loading factor* dan *average variance extracted* dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan, dan kinerja karyawan telah terdistribusi valid.

4.2.1.2 Uji Validitas Disktriminan

Validitas diskriminan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu item pengukuran dapat membedakan antara dua variabel laten yang seharusnya tidak saling berhubungan. Pengujian ini dilakukan dengan

melihat nilai *cross loading*, di mana suatu indikator dianggap valid jika nilai korelasinya terhadap konstruknya sendiri lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hasil pengujian validitas diskriminan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 9 Tabel Nilai *Cross Loading*

Item Pertanyaan	Motivasi Finansial (X1)	Konsep Diri Eksternal (X2)	Konsep Diri Internal (X3)	Kenyamanan Bekerja (X4)	Internalisasi Tujuan (X5)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	**0,843**	0,421	0,609	0,597	0,573	0,612
X1.2	**0,721**	0,355	0,244	0,332	0,242	0,245
X1.3	**0,704**	0,357	0,229	0,322	0,272	0,272
X1.4	**0,765**	0,318	0,292	0,378	0,337	0,347
X1.5	**0,735**	0,374	0,301	0,351	0,318	0,341
X1.6	**0,825**	0,371	0,597	0,567	0,577	0,574
X2.1	0,459	**0,900**	0,325	0,302	0,320	0,338
X2.2	0,357	**0,822**	0,076	0,129	0,082	0,126
X2.3	0,324	**0,723**	0,063	0,072	0,117	0,081
X2.4	0,373	**0,828**	0,121	0,166	0,129	0,154
X2.5	0,356	**0,769**	0,089	0,075	0,075	0,110
X3.1	0,504	0,215	**0,905**	0,738	0,805	0,788
X3.2	0,495	0,179	**0,867**	0,713	0,736	0,756
X3.3	0,421	0,189	**0,820**	0,683	0,708	0,717
X3.4	0,466	0,207	**0,861**	0,696	0,747	0,763
X3.5	0,497	0,221	**0,865**	0,711	0,720	0,760
X3.6	0,499	0,160	**0,874**	0,729	0,768	0,786
X4.1	0,539	0,288	0,627	**0,833**	0,620	0,641
X4.2	0,477	0,105	0,740	**0,864**	0,712	0,722
X4.3	0,480	0,231	0,679	**0,834**	0,653	0,702
X4.4	0,431	0,162	0,481	**0,695**	0,548	0,492
X4.5	0,473	0,151	0,703	**0,839**	0,677	0,675
X4.6	0,505	0,210	0,752	**0,823**	0,711	0,739
X5.1	0,517	0,242	0,777	0,704	**0,867**	0,733
X5.2	0,467	0,214	0,696	0,654	**0,835**	0,661
X5.3	0,488	0,194	0,701	0,707	**0,829**	0,666
X5.4	0,426	0,139	0,770	0,682	**0,882**	0,741
Y1.1	0,547	0,275	0,760	0,700	0,687	**0,857**
Y1.2	0,439	0,155	0,741	0,681	0,709	**0,824**
Y1.3	0,486	0,265	0,703	0,659	0,631	**0,827**
Y1.4	0,481	0,150	0,713	0,681	0,690	**0,803**

Item Pertanyaan	Motivasi Finansial (X1)	Konsep Diri Eksternal (X2)	Konsep Diri Internal (X3)	Kenyamanan Bekerja (X4)	Internalisasi Tujuan (X5)	Kinerja Karyawan (Y)
Y1.5	0,418	0,212	0,711	0,663	0,675	**0,822**
Y1.6	0,465	0,200	0,725	0,664	0,675	**0,813**

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan nilasi *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan juga lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, internalisasi tujuan, dan kinerja karyawan telah terdistribusi valid.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitan ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana peningkatan pada variabel indikator sejalan dengan peningkatan variabel laten. Reliabilitas diuji berdasarkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, di mana suatu konstruk dianggap reliabel jika kedua nilai tersebut melebihi 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 4.9.

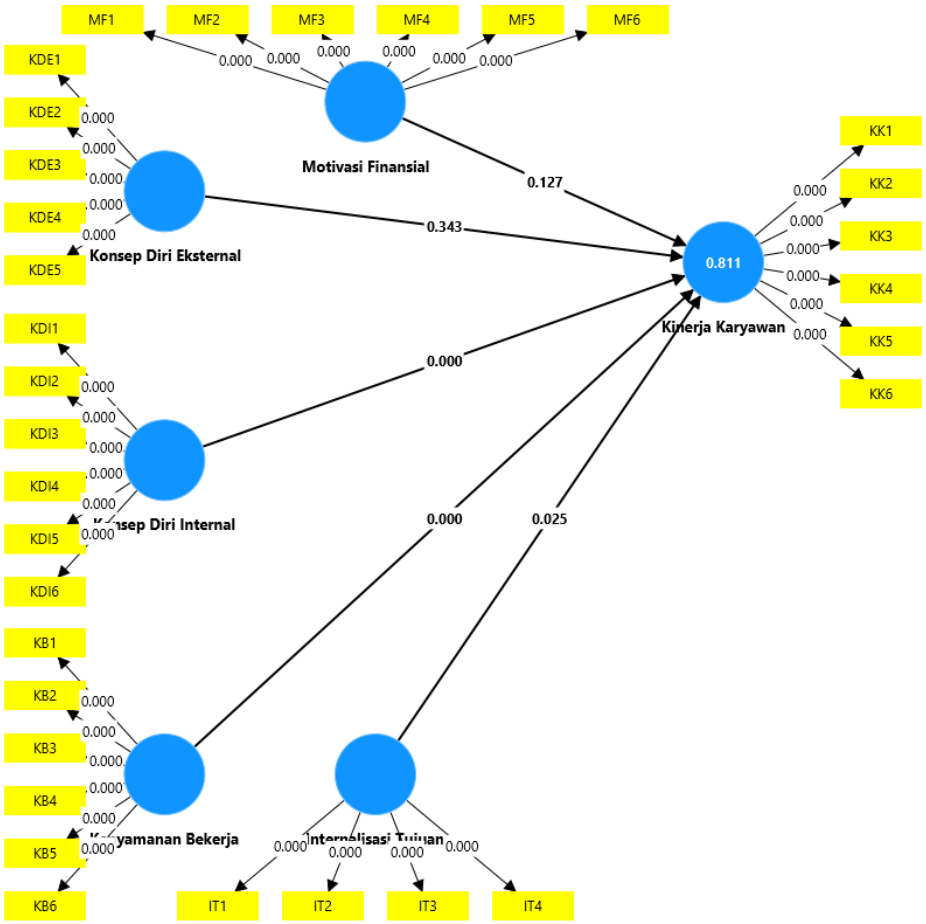
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Motivasi Finansial (X1)	0,895	0,868
Konsep Diri Eksternal (X2)	0,905	0,883
Konsep Diri Internal (X3)	0,947	0,933
Kenyamanan Bekerja (X4)	0,923	0,899
Internalisasi Tujuan (X5)	0,914	0,875
Kinerja Karyawan (Y)	0,927	0,906

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.9 menampilkan hasil uji reliabilitas. Berdasarkan pengujian ini semua variabel menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,6. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji valid dan reliabel, sehingga pengujian model struktural dapat dilakukan.

4.2.2 Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4. 3 Hasil Pengujian *Inner Model*

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

4.2.2.1 Uji *R-Square*

Uji *R-Square* dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin mendekati nilai

1, semakin besar dan signifikan pengaruhnya. Nilai *R-Square* yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 11 Hasil Uji *R-Square*

No	Variabel	*R-Square*
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,811

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji *R-Square* adalah sebesar 0,811. Ini berarti konstruk variabel motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, dan internalisasi tujuan mampu menjelaskan 81,1% dari konstruk variabel kinerja karyawan. Sementara itu, 18,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.2.2.2 Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Uji Goodness of Fit (GoF) dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan kelayakan model secara keseluruhan. Nilai GoF dihitung dari akar kuadrat AVE yang kemudian dikalikan dengan rata-rata nilai R2. Nilai GoF dibagi menjadi tiga tingkatan: 0,1 (kecil), GoF = 0,25 (sedang), dan GoF = 0,36 (besar). Perhitungan nilai GoF dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4. 12 Nilai Rata-Rata AVE dan *R-Square* (R^2)

Variabel	Nilai AVE	*R-Square* (R^2)
Motivasi Finansial (X1)	0,588	**0,811**
Konsep Diri Eksternal (X2)	0,657	

Variabel	Nilai AVE	*R-Square* (R^2)
Konsep Diri Internal (X3)	0,749	
Kenyamanan Bekerja (X4)	0,667	
Internalisasi Tujuan (X5)	0,728	
Kinerja Karyawan (Y)	0,680	
Rata-rata	**0,678**	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Tabel 4.11 menunjukkan nilai rata-rata dari AVE dan *R-Square*, maka dari hasil diatas dapat diperhitungkan nilai dari *Goodnes of Fit* (GoF) sebagai berikut:

GoF = $\sqrt{Rata - rata\ AVE\ x\ Rata - rata\ R2}$

GoF = $\sqrt{0{,}678\ x\ 0{,}811}$

= $\sqrt{0{,}5499}$

= 0,741

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai GoF sebesar 0,741. Nilai ini menunjukkan bahwa GoF melebihi 0,36 yang merupakan syarat untuk instrumen yang baik. Nilai GoF 0,741 menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan konsisten dengan model yang diteliti. Hasil uji R2 dan GoF mengindikasikan bahwa model yang dibangun kuat, sehingga pengujian hipotesis dengan *inner model* dapat dilakukan.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hubungan antar variabel melalui proses *bootstrapping*. Jika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P lebih kecil dari 0,05 (dengan tingkat signifikansi 5%), maka hubungan tersebut dianggap signifikan.

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample	T statistics	P values
Motivasi Finansial (X1) ->Kinerja Karyawan (Y)	0,051	1,526	0,127
Konsep Diri Eksternal (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,023	0,948	0,343
Konsep Diri Internal (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,538	7,006	0,000
Kenyamanan Bekerja (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,228	3,711	0,000
Internalisasi Tujuan (X5) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,141	2,244	0,025

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

4.2.3.1 Motivasi Finansial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

H1: Motivasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai koefisien (β5) variabel motivasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,051 dengan nilai signifikansi 0,127 dan lebih besar dari 0,05 (0,127 > 0,05). Nilai T-statistik untuk variabel motivasi finansial adalah 1,526 lebih kecil dari 1,96 (1,526 < 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi finansial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis 1 **ditolak** karena tidak terbukti bahwa motivasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *theory agency* menyoroti dua masalah utama yang mungkin muncul dalam hubungan keagenan. Pertama, masalah keagenan muncul ketika (a) keinginan atau tujuan dari prinsipal dan agen saling bertentangan, dan (b) sulit atau mahal bagi prinsipal untuk memverifikasi apa yang sebenarnya dilakukan oleh agen. Kedua, masalah pembagian risiko timbul ketika prinsipal dan agen memiliki sikap yang berbeda terhadap risiko (Eisenhardt, 1989). Dengan demikian, mereka mungkin memiliki preferensi tindakan yang berbeda akibat perbedaan preferensi risiko tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang munkin menyebabkan motivasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertama, karyawan kafe mungkin lebih terpengaruh oleh faktor-faktor non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja, atau fleksibilitas waktu. Faktor ini dapat menjadi lebih penting bagi karyawan kafe daripada insentif finansial. Kedua, dalam industri kafe upah seringkali hampir sama atau tidak jauh berbeda antara tempat kerja mungkin mereka menganggap insentif finansial tidak dianggap sebagai motivasi utama. Ketiga, karyawan kafe mungkin lebih termotivasi oleh faktor internal seperti rasa pencapaian, kepuasan kerja atau keinginan untuk memberikan pelayanan yang baik. Jika mereka menikmati pekerjaan dan merasa bahwa mereka berkontribusi, kinerja mereka bisa tetap baik tanpa dorongan finansial. Keempat, berdasarkan demografi responden kebanyakan berusia 17-25 tahun yang kemungkinan belum memiliki tanggungan dan menganggap bekerja sebagai penghasilan tambahan. Hasil penelitian mungkin

tidak sepenuhnya mencerminkan motivasi finansial secara tepat karena objek penelitian karyawan kafe. Jika penelitian menggunakan objek seperti karyawan perusahaan besar, hasilnya mungkin akan berbeda dan menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harunavamwe & Kanengoni, 2013) menemukkan tidak ada hubungan signifikan antara penghargaan moneter dan motivasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa karyawan tingkat rendah menginginkan tanggung jawab lebih dalam pekerjaan mereka, kebebasan lebih besar dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk kreativitas, dan mengembangkan potensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (S. Nugroho et al., 2024) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berupa gaji dan tunjangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Khatib et al., 2024) mendapati motivasi intrinsik tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi X dan Y, hal ini disebabkan generasi X tidak bekerja untuk kepentingannya sendiri melainkan untuk keluarga. Faktor-faktor ini akan meningkatkan makna pekerjaan mereka yang dapat memicu motivasi kerja internal yang lebih kuat dan kinerja berkualitas tinggi.

4.2.3.2 Konsep Diri Eksternal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Konsep diri eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai koefisien (β5) variabel konsep diri eksternal terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,023 dengan nilai

signifikansi 0,343 yang lebih besar dari 0,05 (0,343 > 0,05). Nilai T-statistik untuk variabel konsep dri eksternal adalah 0,948 lebih kecil dari 1,96 (0,948 < 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel konsep diri eksternal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis 2 **ditolak** karena tidak terbukti bahwa konsep diri eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *identity theory* membahas peran sosial yang diambil individu dalam berbagai konteks, bagaimana seseorang berperan dalam berbagai konteks sosial dan bagaimana peran-peran ini memengaruhi identitas mereka. Konsep diri eksternal berkaitan dengan bagaimana peran sosial dipersepsikan oleh orang lain (Tajfel & Turner, 1979). Konsep diri eksternal mencerminkan bagaimana umpan balik dari orang lain memengaruhi persepsi dan penyesuaian identitas pribadi.

Hasil penelitian menunjukkan konsep diri eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang memungkinkan penyebab konsep diri eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertama, pekerjaan di kafe yang lebih terstruktur dan operasional, ruang untuk mengekspresikan individualitas atau mengandalkan citra diri eksternal mungkin terbatas. Prosedur kerja yang standar dan harapan yang sudah ditetapkan dari manajemen dapat membuat karyawan lebih fokus pada kinerja teknis dibandingkan pada aspek citra diri atau reputasi eksternal. Kedua, pekerjaan di kafe seringkali bersifat rutin dan teknis yang tidak banyak memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan atau menonjolkan konsep diri eksternal mereka.

Sebagai hasilnya, kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh keterampilan teknis dan kemampuan beradaptasi dengan tugas daripada bagaimana mereka dipersepsikan oleh orang lain. Secara keseluruhan, karyawan kafe mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor praktis dan lingkungan kerja sehari-hari daripada oleh kebutuhan untuk mengembangkan atau menjaga citra diri eksternal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) menggunakan variabel konsep diri eksternal menunjukkan hasil tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh perbedaan konteks, jenis konsep diri yang diteliti atau variabel lain yang mempengaruhi hasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Varshney & Varshney, 2024) menggunakan variabel konsep diri menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh *resilience* atau individu mampu beradaptasi dengan tantangan.

4.2.3.3 Konsep Diri Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Konsep diri internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai koefisien (β5) variabel konsep diri internal terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,538 dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai T-statistik untuk variabel konsep dri internal adalah 7,006 lebih besar dari 1,96 (7,006 > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel konsep diri internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis 3

diterima karena terbukti bahwa konsep diri internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *identity theory* menjelaskan bagaimana individu mengevaluasi nilai dan harga diri mereka sendiri. Tingkat harga diri (*self esteem*) mempengaruhi persepsi diri dan dapat berdampak pada cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dan berperilaku dalam berbagai situasi (Dewi, 2021). Karyawan dengan konsep diri internal yang positif sering kali merasa bangga dengan pekerjaan mereka dan berusaha mempertahankan atau meningkatkan kualitas kerja. Mereka mungkin lebih berorientasi pada peningkatan diri dan penguasaan keterampilan karena hal ini mendukung konsep diri mereka sebagai individu yang kompeten dan berdedikasi. Di Yogyakarta, banyak karyawan kafe mungkin menghargai keramahan, kreativitas dalam melayani, atau profesionalisme, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amarani et al., 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap pencapaian target pada karyawan. Konsep diri yang positif memiliki pengaruh besar terhadap optimisme karyawan dalam mencapai target, karyawan dengan konsep diri yang baik cenderung lebih percaya diri dan termotivasi serta melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manthiou et al., 2017) menemukan konsep diri berpengaruh positif terhadap niat perilaku. Hal ini terjadi karena lingkungan eksternal dianggap menyenangkan, mereka cenderung menghubungkan

lingkungan dengan identitas mereka sehingga menghasilkan citra diri yang lebih baik.

4.2.3.4 Kenyamanan Bekerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

H4: Kenyamanan bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai koefisien (β5) variabel kenyamanan bekerja terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,228 dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai T-statistik untuk variabel kenyamanan bekerja adalah 3,711 lebih besar dari 1,96 (3,711 > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kenyamanan bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis 4 **diterima** karena terbukti bahwa kenyamanan bekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori agensi, jika individu merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, memungkinkan lebih termotivasi yang berfungsi sebagai agen yang aktif, mengambil inisiatif, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. (Uche et al., 2013) menyimpulkan bahwa menikmati pekerjaan sangat penting untuk stabilitas kerja karyawan. Oleh karena itu, mempunyai pekerjaan yang menarik akan memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Zamir, 2017) menemukan hubungan signifikan antara kemauan belajar dan kenyamanan bekerja. *Turnover* karyawan terkadang dapat memberikan manfaat bagi

perusahaan dengan meningkatkan inovasi, menghilangkan kinerja yang buruk, dan mengurangi biaya. Studi yang dilakukan oleh (Choi et al., 2018) menemukan bahwa stres kerja berhubungan secara signifikan dengan rendahnya kenyamanan bekerja.

4.2.3.5 Internalisasi Tujuan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

H5: Internalisasi tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa nilai koefisien (β5) variabel internalisasi tujuan terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,141 dengan nilai signifikansi 0,025 yang lebih kecil dari 0,05 (0,025 < 0,05). Nilai T-statistik untuk variabel internalisasi tujuan adalah 2,244 lebih besar dari 1,96 (2,244 > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa variabel internalisasi tujuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis 5 **diterima** karena terbukti bahwa internalisasi tujuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori agensi yang digunakan untuk menjelaskan ketika agen menginternalisasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, mereka akan merasa lebih terlibat dan berkomitmen (Chien et al., 2020). Hal ini dapat mengurangi konflik kepentingan karena agen akan cenderung bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal tanpa perlu pengawasan yang ketat. Studi yang dilakukan oleh (Hall, 2008) menyelidiki bagaimana sistem pengukuran kinerja komprehensif yang mendorong kejelasan tujuan dan pemberdayaan psikologis dapat menghasilkan kinerja manajerial yang lebih baik, sehingga

mengurangi masalah keagenan. Penelitian ini sejalan dengan konsep internalisasi tujuan karena menyoroti bagaimana tujuan yang jelas dan selaras dapat mengurangi konflik kepentingan antara prinsipal dan agen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chien et al., 2020) bahwa internalisasi tujuan menunjukkan hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riketta, 2002) menemukan hubungan positif signifikan antara internalisasi tujuan, komitmen dan kinerja individu. Bekerja di organisasi yang tujuan pribadinya selaras dengan tujuan organisasi dan mendukung nilai-nilai dan keyakinan pribadi, secara langsung berkorelasi dengan kinerja karyawan. Dalam keadaan seperti itu, karyawan bersedia melakukan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang juga meningkatkan nilai-nilai pribadi mereka dan kemudian mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang sudah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kafe di Yogyakarta.
2. Konsep diri eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kafe di Yogyakarta.
3. Konsep diri internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Yogyakarta.
4. Kenyamanan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Yogyakarta.
5. Internalisasi tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kafe di Yogyakarta.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam memperbanyak literatur akademis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks karyawan kafe di Yogyakarta. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi finansial, konsep diri eksternal, konsep diri internal, kenyamanan bekerja, dan internalisasi tujuan terhadap kinerja karyawan kafe, penelitian ini dapat membuka

peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan dapat diaplikasikan di bidang ini.

2. Bagi *enterpreneur*, penelitian ini dapat membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan kafe, baik itu motivasi finansial maupun non-finansial. Pemahaman ini memungkinkan pemilik bisnis untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif, misalnya dengan memberikan insentif non-finansial seperti fleksibilitas kerja atau lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan memahami apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, *enterpreneur* dapat lebih baik dalam mengelola tim dan meningkatkan efisiensi operasional. Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan layanan yang lebih baik hingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas, serta reputasi kafe secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tetap menghadapi keterbatasan tertentu yang perlu diakui sebagai berikut:

1. Persebaran kuesioner yang kurang merata, hal ini masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya di Provinsi Yogyakarta.
2. Objek penelitian yang hanya difokuskan pada karyawan kafe di Yogyakarta, hal ini hanya salah satu provinsi dari banyaknya wilayah yang menjadi pusat perkotaan lainnya.

5.4 Saran

Dengan mempertimbangkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil objek penelitian yang lebih luas, tidak hanya pada karyawan kafe di Yogyakarta.
2. Menyarankan penambahan atau penggantian variabel-variabel penelitian terkait kinerja karyawan dengan variabel lain yang dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam meningkatkan pemahaman dan analisis dalam konteks penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, *14*(4), 38–60. https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4

Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(3), 286–299. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, *10*(2), 119–127.

Amarani, F., Sugianto, & Ilhamy, M. L. (2024). The Effect of Self-Efficacy and Self-Concept on Increasing Optimism in Achieving Targets in Employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Case Study of BSI KCP Medan Aksara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(2), 985–998.

Asri, K. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Kenyamanan Bekerja Di Sekolah: Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu. *Edum Journal*, *4*(1), 21–28.

Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(11), 1059–1068. https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059

Barends, E., Wietrak, E., Cioca, I., & Rousseau, D. (2022). *Financial Incentives: An evidence review*. *January*, 1–23.

Cham, T. (2018). Determinants of Islamic banking growth: an empirical analysis. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, *11*(1), 18–39. https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2017-0023

Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, *19*(4), 473–495. https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766

Choi, E., Ospina, J., Steger, M. F., & Orsi, R. (2018). Understanding work enjoyment among older workers: The significance of flexible work options and age discrimination in the workplace. *Journal of Gerontological Social*

Work, *61*(8), 867–886. https://doi.org/10.1080/01634372.2018.1515140

Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, *70*(1), 137–150. https://doi.org/10.1509/jmkg.2006.70.1.137

Cinnamon, G. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UNBRAW*, *6*(1).

Dahlia, L., & Sadewi, M. (2020). Sistem Pengendalian Manajemen dan Perilaku Etis Pengemudi Transportasi Online. *Equity*, *23*(1), 63–90. https://doi.org/10.34209/equ.v23i1.1919

Dewi, F. N. R. (2021). Konsep Diri pada Masa Remaja Akhir dalam Kematangan Karir Siswa. *Journal of Guidance and Counseling*, *5*(1), 46–62. https://doi.org/10.21043/konseling.v5i1.9746

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review*, *14*(1), 57–74. https://doi.org/10.1159/000169659

Erdianza, N., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2020). The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Management and Humanities*, *4*(7), 67–73. https://doi.org/10.35940/ijmh.g0683.034720

Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan PLS (kedua ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to Work and Enjoyment of Work: Effects on Managers' Outcomes. *Journal of Management*, *38*(5), 1655–1680. https://doi.org/10.1177/0149206310363612

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). Multivariate Data Analysis. In *International Journal of Multivariate Data Analysis* (Vol. 1, Issue 2).

Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue July). https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8

Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Accounting, Organizations and Society*, *33*(2–3), 141–163. https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.02.004

Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2013). The Impact of Monetary and Non-Monetary Rewards on Motivation among Lower Level Employees in Selected

Retail Shops. *African Journal of Business Managment*, *7*(38), 3929–3935. https://doi.org/10.5897/AJBM2012.1381

Hendriksen, E. S., & Michael F, V. B. (1992). Accounting theory. In R. D. Irwin (Ed.), *Accounting Theory*. https://doi.org/10.4324/9781315885490

Holmstrom, B. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, *10*(1), 74–91. https://doi.org/10.2307/3003320

Irawan, B. S., Herlina, E., & Faruk, M. (2021). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group). *Buiness Management and Entrepreneurship Journal*, *3*(1), 85–96.

Jalaludin, R. (2009). Psikologi Komunikasi. In *Psikologi Komunikasi*. Pt Remaja Rosdakarya. https://www.researchgate.net/profile/Iskandar-Kahar-Kato/publication/350955421_Psikologi_Komunikasi/links/607bdc528ea909241e09965d/Psikologi-Komunikasi.pdf

Junaidi, M. (Kasubbag U. K. T. S. (2023, July 15). UMKM Hebat, Perekonomian Nasional Meningkat. *Kementerian Keuangan RI*.

Kalima, M., & Kabubi, M. (2020). The Effect of Financial Motivation on Employee Performance in Local Government : The Kasama Municipal Council Perspective. *The International Journal of Multi-Disciplinary Research*, *1*(1), 1–20. www.ijmdr.net

Khatib, M. A. J., Riamanda, I., Mirza, & Khatijatusshalihah. (2024). Perbedaan Motivasi Kerja Generasi X dan Y di Kantor Pusat PTPN I Langsa. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, *7*(1), 1–20. https://doi.org/10.24815/s-jpu.v7i1.33916

Khuzaimah, U., Anggraini, Y., Rusyda Hinduan, Z., Agustiani, H., & Prathama Siswadi, A. G. (2021). Dukungan Sosial dan Kebahagiaan Lansia Penghuni Panti Sosial di Medan. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *26*(1), 121–142. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss1.art7

Kumparan. (2022, September 3). Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogya, Terpadat di Indonesia. *Pandangan Jogja*.

Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 995–1002. https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485–516. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105

Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, *5*(1), 9. https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396

Manthiou, A., Ayadi, K., Lee, S. (Ally), Chiang, L., & Tang, L. (Rebecca). (2017). Exploring the roles of self-concept and future memory at consumer events: the application of an extended Mehrabian–Russell model. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, *34*(4), 531–543. https://doi.org/10.1080/10548408.2016.1208786

McGuire, D., & Lauren, M. (2009). The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being. *Internation Journal of Speech-Language Pathology*, *15*(1/2), 35–48. https://eresearch.qmu.ac.uk/handle/20.500.12289/334;jsessionid=1DB8E6E620047F68477105A3D925DFAE

Ningsih, M. S., Sikumbang, R. I., Rida, R., & Idi, L. I. F. (2024). Pengembangan Bisnis Kafe dengan Metode SWOT dan QSPM TIN : Terapan Informatika Nusantara. *Terapan Informatika Nusantara Strategi*, *5*(1), 56–62. https://doi.org/10.47065/tin.v5i1.5346

Nordiansyah, E. (2024). 2024 Bawa Angin Segar bagi Pelaku Bisnis Kafe dan Restoran. In *Medcom.id*. https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis/zNAQrgZN-2024-bawa-angin-segar-bagi-pelaku-bisnis-kafe-dan-restoran

Nugraha, B., & Masithoh. (2023). Partial Least Squares-Structural Equation Modeling, Kebiasaan Baru Masa Pandemi Covid 19 dan Perubahan Perilaku Konsumen Terhadap Penguatan Karakter Sociopreneur. *Jurnal Economina*, *2*(6), 1233–1246.

Nugroho, M., Suharnomo, & Yuniawan, A. (2020). An organizational performance: the role of creative knowledge internalization behavior. *Quality - Access to Success*, *21*(174), 97–101.

Nugroho, S., Wardoyo, P., Saddewisasi, W., & Savitri Mutiara, F. (2024). PERAN KOMITMEN NORMATIF DAN MOTIVASI EKSTRINSIK PADA HUBUNGAN ANTARA MUTASI DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SEMARANG CANDISARI. *GOVERNANCE : Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, *10*(3), 193–203.

Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., & Basuki, S. (2020). Transformational Leadership and Employees ' Performance : the Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns ...*, *2*(3). https://ummaspul.e-

journal.id/edupsycouns/article/view/507%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/download/507/294

Nur, A., Supri, Z., & Muhani, M. P. (2021). *Peran Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Sawerigading Kota Palopo*. 1–11.

Rijal, S. A. (2023, May 1). Rekomendasi Lokasi Bisnis Kafe di Kawasan Perkotaan Yogyakarta Berdasarkan Ulasan di Google Maps.pdf. *PT. Multi Areal Planing Indonesia*.

Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(3), 257–266. https://doi.org/10.1002/job.141

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, *19*(3), 162–174. https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14

Safirah, A., Zainal, R. V., & Hakim, A. (2024). *Pengaruh Locus of Control, Motivasi Finansial dan Faktor Psikologis terhadap Akuntabilitas Kinerja*. *24*(02), 1–8.

Sari, F., & Maryatmi, A. (2019). Hubungan Antara Konsep Diri (Dimensi Internal) Dan Optimisme Dengan Subjective Well-Being Siswa SMA Marsudirini Bekasi. *Ikraith-Humaniora*, *3*(1), 23–29. http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/371

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of work discipline motivation and compensation on employee performance. *Human Resource Management*, *1*(2), 72–83. https://doi.org/10.54517/esp.v8i2.1738

Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).* (Sunarto (ed.)). ALFABETA. https://doi.org/10.14710/jdep.1.3.35-45

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In *The Social Psychology of Inter-group Relations*. Brooks/Cole. https://doi.org/10.1093/oso/9780199269464.003.0005

Thanh, N. N., Hang, T. T., & Thao, T. D. (2022). the Relationship Between Public Service Motivation, Work Enjoyment, and Task Performance: a Preliminary Study of Healthcare Workers in Vietnam. *Journal of Liberty and International Affairs*, *8*(2), 47–60. https://doi.org/10.47305/JLIA2282047n

Uche, A. L., Fiberesima, D., & A, O. C. A. (2013). Relationship Between Motivational Factors and Teachers' Performance on the Job in Ogba/

Egbema/ Ndoni Local Government Area, of Rivers State. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *2*(5), 23–26. https://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/304

Varshney, D. (2014). Impact of Self Concept on Turnover Intention : an Empirical Study Faculty of Economics and Administration. *American International Journal of Contemporary Research*, *4*(10), 87–96.

Varshney, D., & Varshney, N. K. (2024). Self-concept and job performance: the mediating role of resilience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *73*(5), 1563–1586. https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0548

Violeta, A. M., & Sorin, B. (2013). Corporate Governance and Business Performances. In *Modern approaches in the new economy* (Vol. 23, Issue 4). https://doi.org/10.1177/229255031502300403

Welbourne, T. M., & Cable, D. M. (1998). THE ROLE-BASED PERFORMANCE SCALE: VALIDITY ANALYSIS OF A THEORY-BASED MEASURE. *Academy of Management Journal*, *41*(5), 1–31. https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/e4a63a53-c845-46d9-bdbf-2adae6ee23e9/content

Zagloel, T. Y., Yadrifil, & Laricha, L. (2009). PERENCANAAN STRATEGI DALAM UPAYA MENYELARASKAN TUJUAN ORGANISASI DAN TUJUAN KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN TOTAL PERFORMANCE SCORECARD (Studi Kasus Departemen Internal Audit Perusahaan Minyak dan Gas Bumi). *Jurnal Teknik Industri*, *10*(2), 138–150. https://doi.org/10.9744/jti.10.2.138-150

Zamir, Z. B. (2017). *Analysis of the Impact of Internalization, Externalization, Socialization, and Exchange on Employee Learning, Adaptability, Job Satisfaction, and Intention to Stay* [Dakota State University]. https://scholar.dsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1311%5C&context=theses

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner

A. Identitas Responden

Pada bagian ini, responden dimohon untuk mengisi identitas diri.

Nama : _____ (boleh disamarkan)

Jenis Kelamin :
- ◯ Laki-laki
- ◯ Perempuan

Usia :
- ◯ 17-25
- ◯ 26-35
- ◯ 35+

Pekerjaan :
- ◯ Pramusaji
- ◯ Barista
- ◯ Koki/Pembantu dapur
- ◯ Kasir
- ◯ Cleaning service/Cleaner
- ◯ Manajer kafe/Kepala toko

Pengalaman bekerja :
- ◯ 1 tahun
- ◯ 2 tahun
- ◯ 3 tahun atau lebih

Domisili tempat bekerja :
- ◯ Kota Yogyakarta
- ◯ Kabupaten Sleman
- ◯ Kabupetan Bantul
- ◯ Kabupaten Gunung Kidul
- ◯ Kabupaten Kulon Progo

B. Petunjuk Pengisian

Pada bagian ini, responden diminta untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Keterangan:

1. : Sangat Tidak Setuju
2. : Tidak Setuju
3. : Netral
4. : Setuju
5. : Sangat Setuju

Apabila ada pertanyaan terkait kuesioner dapat menghubungi

Email : 20312423@students.uii.ac.id

Whatsapp : 081287127071

Kuesioner Penelitian

A. Motivasi Finansial

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Aspek terbaik dari pekerjaan apapun adalah imbalan finansial dan keuntungan finansial yang terkait					
2	Saya hanya bekerja untuk mendapatkan imbalan finansial yang diberikan kepada saya					
3	Saya benar-benar hanya bekerja demi uang					
4	Jika saya memilih pekerjaan, kriteria yang paling penting adalah “mana yang memberikan bayaran yang paling tinggi”					
5	Saya akan segera meninggalkan pekerjaan apapun jika saya ditawari pekerjaan alternatif yang memberikan bayaran lebih tinggi					
6	Masyarakat harus selalu mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih baik					

B. Konsep Diri Eksternal

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, penting bagi saya agar kontribusi saya diakui oleh orang lain					
2	Saya bekerja lebih keras ketika saya tahu orang lain sedang mengevaluasi pekerjaan saya					
3	Penting bagi saya bahwa rekan kerja saya harus menyetujui perilaku kerja saya					
4	Saya memberikan upaya terbaik saya ketika tahu bahwa hal itu akan dilihat oleh orang-orang yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi					
5	Saya bekerja lebih keras pada suatu proyek jika pengakuan publik melekat					
6	Saya sering mengambil keputusan berdasarkan apa yang dipikirkan orang lain					

C. Konsep Diri Internal

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Penting bagi saya untuk bekerja pada pekerjaan yang memungkinkan saya menggunakan keterampilan dan bakat saya					
2	Saya suka melakukan pekerjaan yang menantang dan memberi saya rasa pencapaian pribadi					

3	Saya menetapkan standar yang tinggi ketika saya mengambil keputusan					
4	Penting bagi saya untuk bekerja pada pekerjaan yang memungkinkan saya mewujudkan potensi saya					
5	Saya mendapatkan kepuasan pribadi yang besar karena melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Saya berusaha memastikan bahwa Keputusan saya konsisten dengan keyakinan pribadi dan standar perilaku saya					

D. Kenyamanan Bekerja

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Jika ada sesuatu yang tidak menyenangkan, maka tidak layak dilakukan					
2	Saya menilai kenyamanan sangat tinggi di antara alasan mengapa seseorang harus melakukan pekerjaan itu					
3	Jika memilih antara dua pekerjaan, kriteria yang paling penting adalah mana yang lebih menyenangkan					
4	Saya hanya akan melakukan suatu pekerjaan jika saya menganggapnya menyenangkan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan harus memberi saya rasa senang					
6	Menurut saya menikmati pekerjaan lebih penting dari apapun					

E. Internalisasi Tujuan

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Penting bagi saya bahwa tujuan organisasi tempat saya bekerja selaras dengan tujuan pribadi saya					
2	Saya akan merasa sangat sulit bekerja di suatu perusahaan jika saya tidak setuju dengan misi dan tujuannya					
3	Misi organisasi mana pun harus sesuai dengan nilai-nilai saya, agar saya dapat bekerja keras					
4	Saat memilih organisasi tempat saya bekerja, saya mencari organisasi yang mendukung keyakinan dan nilai-nilai saya					

F. Kinerja Karyawan

No.	Indikator	1	2	3	4	5
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Dapat menemukan solusi kreatif terhadap permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan saya					
3	Puas dengan jumlah output yang saya hasilkan					
4	Lebih memilih fokus pada pekerjaan tanpa terlibat dalam percakapan yang tidak relevan dengan orang lain					
5	Puas dengan kualitas hasil pekerjaan saya					
6	Dapat memenuhi persyaratan teknis proses kerja					

Lampiran 2 Data Responden

No.	MF 1	MF 2	MF 3	MF 4	MF 5	MF 6	KDE 1	KDE 2	KDE 3	KDE 4	KDE 5	KDE 6
1	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3
2	4	5	4	5	4	4	3	4	2	4	5	5
3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5
4	5	3	4	2	5	3	5	2	2	2	2	3
5	1	4	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	2
9	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3
10	5	4	3	4	4	5	5	4	2	5	2	2
11	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2
12	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	5	2
13	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3
14	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3
15	4	3	5	4	5	4	3	3	2	4	2	3
16	3	3	2	2	4	4	1	1	2	2	3	3
17	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2
18	4	3	5	4	4	2	4	3	5	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
20	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
21	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
22	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5

26	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2
27	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	5	4
28	4	4	3	2	5	4	4	3	4	3	4	4
29	4	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	4
30	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	2
31	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3
32	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	4
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4
34	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
35	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4
36	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3
37	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4
38	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3
39	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3
40	4	2	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4
41	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	2
42	4	5	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5
43	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2
44	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
45	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	1
46	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2
47	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
48	5	3	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4
49	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	3	3
50	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3
51	5	3	1	2	1	5	4	5	5	4	5	4
52	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
53	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	4	5
54	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
56	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2
57	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2
58	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2
59	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	4	4	4	4	4	5	4	1	1	4	2	1
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
63	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
64	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
65	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
66	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
67	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5

68	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
69	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
70	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3
71	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	2
72	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
73	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	1	5
74	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	1
75	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3
76	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3
77	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4
78	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4
79	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
80	2	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4
81	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3
82	4	1	1	2	2	4	4	4	2	4	5	2
83	4	2	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2
84	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	2	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
88	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
89	4	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4
90	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
91	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2
92	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3
93	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
94	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2
95	5	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2
96	4	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2	2
97	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5
98	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3
99	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3
100	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
101	5	5	5	5	5	4	4	2	1	4	2	1
102	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3
103	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
104	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
105	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	5
108	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
109	4	4	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4

110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
112	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3
113	4	3	2	3	3	5	4	4	2	5	4	3
114	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3
115	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3
116	5	3	3	3	3	5	5	2	3	3	3	3
117	2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3
118	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
119	4	1	1	1	3	5	5	1	3	2	1	1
120	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2
121	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2
122	4	4	5	2	1	3	4	5	2	4	5	2
123	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2
124	4	2	1	2	4	5	4	5	4	5	4	2
125	4	2	1	2	1	3	5	4	5	4	5	4
126	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2
127	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	2
128	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	1
129	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
130	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
131	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
132	4	4	1	2	3	5	5	5	5	4	4	5
133	4	2	3	1	5	5	4	4	4	5	3	2
134	5	3	2	4	3	5	5	4	4	5	3	3
135	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4
136	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
137	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
138	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
139	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
140	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
141	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4
142	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5
143	5	2	1	3	3	4	5	4	5	5	4	1
144	4	1	2	3	3	5	4	5	4	4	5	2
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	4	5	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
147	5	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2
148	5	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2
149	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	5	4

152	5	4	4	2	3	4	4	5	3	4	3	2
153	5	4	4	3	4	5	4	2	3	1	4	2
154	5	2	4	2	3	2	5	3	4	4	5	3
155	2	3	2	4	4	2	3	4	5	4	3	4
156	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	2
157	2	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	5
158	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	5	3
159	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	2
160	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
161	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
162	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
163	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3
164	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5
165	2	3	1	3	2	3	4	5	3	4	3	5
166	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	5
167	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2
168	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
169	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2
170	5	4	4	5	4	5	2	1	2	1	2	2
171	4	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1
172	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
173	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3
174	4	5	4	5	4	5	1	2	1	2	1	1
175	3	1	2	2	3	1	3	1	2	2	3	1
176	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3
177	5	3	2	4	3	4	4	5	5	4	4	3
178	5	4	4	4	5	5	4	3	2	4	5	4
179	4	3	5	4	5	3	2	3	1	3	2	3
180	5	4	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
181	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	1
182	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
183	5	2	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4
184	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2
185	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2
186	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
187	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3
188	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
189	5	4	5	4	5	4	1	2	2	1	2	1
190	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
191	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2
192	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
193	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5

194	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
195	3	2	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5
196	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
197	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5
198	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	1	2
199	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
200	4	2	2	2	1	4	4	4	5	5	5	4
201	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4
202	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4
203	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4
204	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	3
205	5	4	5	4	5	4	2	1	2	1	2	1
206	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
207	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
208	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
212	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	5	4	5	4	5	4	2	2	1	1	2	1
218	5	4	5	4	5	4	2	1	2	1	2	1
219	4	4	5	5	5	4	1	2	1	1	2	3
220	5	5	4	4	3	4	2	1	2	1	1	3
221	3	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	2
222	5	5	5	4	4	5	2	1	2	2	1	3
223	5	4	5	4	4	5	2	1	2	1	2	1
224	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
225	5	4	4	5	4	4	2	1	2	1	2	1
226	5	4	5	5	4	4	2	1	2	2	1	2
227	4	5	4	5	4	5	2	2	1	2	1	2
228	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
229	5	4	5	4	4	5	1	2	1	2	1	2
230	4	5	4	4	5	4	2	1	2	1	2	1
231	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1
232	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
233	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
234	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
235	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4

236	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4
237	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
238	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4
239	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5
240	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5
241	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
242	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5
243	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1
244	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
245	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4
246	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
247	2	1	2	3	5	4	2	3	3	4	2	1
248	4	5	3	4	2	3	4	3	2	5	4	4
249	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4
250	4	3	5	4	3	4	2	1	3	2	3	2
251	5	4	2	4	2	5	5	5	4	4	2	1
252	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3
253	4	2	1	2	3	4	4	2	3	1	2	1
254	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	1
255	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
256	2	1	3	2	1	3	3	4	2	3	1	2
257	4	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	2
258	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3
259	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4
260	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
261	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4
262	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4
263	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
264	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3
265	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
266	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1
267	4	5	3	4	5	4	4	5	2	4	3	2
268	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4
269	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2
270	5	4	5	2	2	5	4	4	5	5	4	2
271	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5
272	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
273	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	2
274	4	2	4	4	2	4	5	4	2	4	4	2
275	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3
276	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4
277	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	1

278	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	1
279	3	4	1	2	3	2	2	3	1	2	1	3
280	1	2	1	5	1	2	1	2	1	5	3	5
281	1	5	1	2	1	2	1	2	1	3	2	5
282	4	1	3	1	4	1	3	5	4	5	4	5
283	3	4	5	4	5	1	3	5	4	5	5	4
284	2	4	5	2	4	2	3	5	4	3	5	4
285	3	4	5	2	5	2	3	4	5	3	3	4
286	3	5	4	5	2	5	3	4	5	3	4	5
287	2	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5
288	3	4	4	5	3	2	3	2	5	3	5	4
289	3	5	4	5	4	4	3	2	4	5	4	5
290	2	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4
291	3	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	5
292	3	5	5	4	2	3	3	5	3	5	4	5
293	3	5	4	1	1	2	1	4	1	5	4	5
294	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3
295	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5
296	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3
297	3	1	5	5	2	2	1	5	1	5	5	4
298	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5
299	3	5	5	4	1	2	1	1	5	4	5	4
300	2	5	3	1	5	2	1	2	1	2	2	5
301	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	5	2
302	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
303	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	2
304	4	5	3	4	2	5	4	5	5	4	3	5
305	4	5	4	2	4	2	4	5	3	4	4	5
306	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
307	2	2	3	3	2	2	3	5	1	2	3	5
308	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	3	5
309	2	3	5	1	1	4	1	5	5	2	5	4
310	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2
311	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
312	1	3	1	4	2	4	1	2	4	2	2	2
313	2	1	1	3	1	2	1	4	5	3	5	4
314	3	2	3	2	1	2	3	4	3	2	4	4
315	1	2	2	2	2	1	4	4	2	3	1	2
316	1	2	2	3	1	3	1	1	2	4	4	2
317	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2
318	1	1	2	1	3	1	5	4	5	5	4	5
319	4	1	2	4	1	3	3	3	2	2	1	2

320	1	2	1	2	5	3	2	2	1	2	3	3
321	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4
322	2	1	1	5	5	1	2	1	4	3	1	5
323	2	1	1	2	2	3	2	5	3	3	2	3
324	2	2	1	5	5	2	1	2	5	2	3	5
325	2	2	3	1	5	1	5	3	5	5	4	5
326	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
327	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5
328	2	4	3	2	2	3	4	5	5	4	5	4
329	3	2	3	2	3	2	4	4	5	5	4	5
330	2	3	3	2	4	5	4	4	5	5	4	5
331	3	2	2	3	2	4	4	5	5	4	4	5
332	3	3	2	2	3	1	4	4	5	4	5	4
333	2	2	3	2	1	3	4	3	2	5	3	4
334	1	2	1	1	2	1	5	3	5	2	3	5
335	1	5	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4
336	2	5	5	4	5	1	5	4	5	2	2	5
337	1	5	5	4	1	1	5	4	5	4	5	5
338	1	5	5	4	1	1	5	4	5	1	1	5
339	1	2	2	1	1	1	5	4	3	4	5	5
340	1	5	5	4	5	1	5	4	5	5	4	4
341	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No.	KDI1	KDI2	KDI3	KDI4	KDI5	KDI6	KB1	KB2	KB3	KB4	KB5	KB6
1	4	4	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3
2	4	4	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5
5	3	3	2	2	5	2	3	3	3	5	2	3
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
8	3	4	5	4	5	4	2	3	3	2	2	5
9	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
10	5	3	4	2	5	4	2	5	3	4	3	4
11	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5
13	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5
16	3	2	1	2	3	4	1	2	2	3	2	1
17	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	5
18	2	4	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4

19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3
22	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	2	5	5	4	4	3	2	1	4	4
27	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4
28	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4
29	3	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	2	2	4	3	4	5	4	4	5	4
32	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	2	4
33	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4
34	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4
35	3	4	2	4	1	4	3	4	3	5	3	2
36	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4
37	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
39	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3
40	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3
41	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
42	5	3	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5
43	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
44	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
45	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
46	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
47	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
48	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
49	3	2	3	1	3	5	5	3	4	3	3	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
57	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
58	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
59	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

61	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
63	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
64	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
65	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3
66	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
67	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
68	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
69	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
70	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4
71	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	3
72	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
73	4	5	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5
74	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
75	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
76	5	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4
77	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4
78	5	5	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3
79	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4
81	4	4	5	5	5	4	2	3	4	5	4	5
82	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5
84	3	4	5	5	5	4	2	3	2	5	4	5
85	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5
88	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
89	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
90	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
91	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
92	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5
93	3	4	4	5	5	4	5	3	3	2	4	3
94	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
95	5	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	5
96	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4
97	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
98	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
99	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4
100	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
101	4	5	3	4	5	5	2	5	5	2	5	5
102	2	5	5	2	4	5	5	4	5	2	5	5

103	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
104	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
105	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
108	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5
110	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
111	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
113	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
114	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5
115	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5
116	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
117	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
118	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
119	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5
120	3	3	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4
121	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	4	4
122	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4
123	5	4	4	5	5	5	2	4	2	2	3	3
124	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
125	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
126	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
127	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3
128	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4
129	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
130	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
131	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
132	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
133	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5
134	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5
135	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
138	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
139	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
140	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
141	2	1	1	2	5	3	5	4	4	5	4	2
142	1	2	2	1	4	3	4	5	5	4	5	2
143	5	4	3	5	5	4	2	1	3	2	2	3
144	4	5	3	4	4	5	1	2	3	1	1	3

145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
146	3	3	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3
147	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5
148	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	4	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4
152	4	3	3	4	5	5	4	5	3	2	4	4
153	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4
154	4	2	4	5	2	4	5	2	4	4	2	4
155	4	3	4	3	5	4	2	4	3	1	4	3
156	5	5	5	5	4	4	2	5	3	3	3	3
157	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4
158	2	4	3	5	4	3	2	4	5	3	4	3
159	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
160	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
161	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
162	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
163	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3
164	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
165	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4
166	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3
167	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
168	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
169	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
170	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
171	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4
172	2	1	2	1	2	1	4	5	4	5	4	5
173	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
174	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
175	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5
176	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	3
177	3	4	4	3	4	5	2	3	4	4	4	5
178	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	3	4
179	2	2	3	2	2	3	4	5	3	4	5	3
180	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
181	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	5	4
182	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4
183	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
184	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
185	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
186	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4

187	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4
188	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
189	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
190	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
191	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
192	5	4	5	4	5	4	1	2	2	1	2	1
193	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
194	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
195	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4
196	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
197	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4
198	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
199	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
200	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4
201	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
202	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4
203	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
204	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5
205	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
206	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
207	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
208	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
212	5	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
218	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
219	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5
220	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5
221	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4
222	5	5	3	5	4	5	2	5	4	5	5	5
223	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
224	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
225	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
226	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
227	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
228	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

229	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
230	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
231	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
232	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
233	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
234	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
235	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
236	5	4	5	5	4	4	5	5	4	2	5	4
237	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
238	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
239	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
240	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
241	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
242	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
243	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
244	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
245	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5
246	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4
247	3	1	3	2	4	5	3	2	5	2	1	4
248	5	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4
249	5	2	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4
250	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3
251	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
252	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4
253	4	5	3	4	5	4	4	5	4	2	3	5
254	4	2	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5
255	4	5	4	4	5	5	2	3	3	2	3	3
256	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4
257	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
258	4	3	5	5	4	3	3	5	3	4	3	5
259	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5
260	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
261	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5
262	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
263	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
264	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
265	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
266	5	4	5	4	5	5	2	4	2	2	2	4
267	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
268	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
269	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	4
270	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

271	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
272	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
273	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	5
274	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4
275	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5
276	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
277	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
278	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
279	2	1	3	2	1	2	4	3	5	4	3	2
280	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1
281	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2
282	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2
283	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1
284	2	3	1	2	2	3	3	2	1	4	2	3
285	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3
286	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	3
287	2	3	1	4	5	2	2	3	1	4	5	4
288	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
289	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2
290	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3
291	2	2	1	3	2	2	1	2	2	5	2	2
292	2	3	2	3	2	2	2	2	1	5	3	2
293	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1
294	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2
295	2	1	2	3	2	2	4	2	5	2	1	2
296	2	3	1	2	1	1	3	4	2	5	4	4
297	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3
298	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3
299	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2
300	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2
301	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	4
302	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
303	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4
304	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	5	4
305	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	1
306	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2
307	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3
308	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	4	1
309	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2
310	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
311	1	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	2
312	2	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	4

313	2	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2
314	4	4	4	3	3	1	1	3	4	4	5	3
315	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	1	5
316	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2
317	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2
318	1	2	2	3	2	1	2	3	1	3	1	2
319	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2
320	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2
321	1	3	5	1	1	2	4	4	1	3	2	2
322	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	3	2
323	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
324	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1
325	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2
326	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
327	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5
328	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2
329	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3
330	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3
331	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2
332	2	2	3	2	3	1	3	2	5	2	3	2
333	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	4	1
334	2	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2
335	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3
336	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2
337	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1
338	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
339	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	3	2
340	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	1	2
341	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

No.	IT1	IT2	IT3	IT4	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
1	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
8	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
9	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
10	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4
11	4	3	3	3	5	3	4	2	4	4

12	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5
13	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4
14	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	4	1	2	2	3	1
17	1	2	5	4	1	4	2	1	3	3
18	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3
19	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
23	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
27	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3
28	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4
29	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
31	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5
32	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4
33	1	2	3	2	3	4	4	3	4	4
34	4	3	2	4	4	3	4	5	4	1
35	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4
36	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
37	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4
38	3	5	4	5	4	2	3	5	4	3
39	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5
40	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
41	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
42	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
43	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
44	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
45	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
47	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
48	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
49	3	2	2	3	5	2	5	4	4	4
50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5
52	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

54	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
57	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
58	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
59	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
61	1	1	4	1	5	4	4	4	4	5
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
63	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
64	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
65	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3
66	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
67	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
68	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
69	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
70	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5
71	4	4	5	4	5	4	4	1	4	5
72	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
73	3	4	4	4	3	3	2	5	5	4
74	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
75	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4
77	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5
78	3	1	3	3	3	4	4	4	2	5
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
80	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5
81	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4
82	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4
83	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
84	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5
85	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
86	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5
87	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4
88	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
89	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
90	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
91	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
92	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4
93	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
94	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
95	2	2	2	4	5	4	5	5	5	4

96	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4
97	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5
98	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5
99	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4
100	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
101	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4
102	4	4	4	3	5	5	5	2	5	5
103	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
104	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
105	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
107	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5
108	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
113	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4
114	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5
115	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
119	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
120	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4
121	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
122	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5
123	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
124	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
125	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
126	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4
127	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5
128	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5
129	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
130	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
131	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
132	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
133	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4
134	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
136	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
137	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4

138	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
139	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
140	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
141	2	1	3	2	5	2	5	2	3	4
142	1	2	3	1	4	1	4	2	3	5
143	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4
144	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5
145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
146	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4
147	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
148	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
149	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	4	5	3	4	4	3	4	2	3	4
152	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
153	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3
154	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5
155	4	2	3	4	4	2	3	4	1	4
156	5	2	2	5	5	4	2	4	5	5
157	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5
158	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5
159	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
160	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
161	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
162	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
163	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5
164	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4
165	4	3	4	2	4	5	4	3	4	3
166	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5
167	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
168	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
169	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
170	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
171	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5
172	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
173	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3
174	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
175	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5
176	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
177	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
178	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5
179	2	1	3	3	4	5	3	4	3	5

180	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
181	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
182	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
183	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5
184	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
185	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3
186	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4
187	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
188	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
189	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
190	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
191	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5
192	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
193	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
194	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
195	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
196	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
197	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
198	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
199	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
200	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
201	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4
202	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4
203	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
204	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5
205	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
206	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
207	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
208	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
209	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
210	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
211	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
212	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
213	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
214	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
215	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
217	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
218	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
219	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4
220	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3
221	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3

222	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5
223	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
224	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
225	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
226	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
227	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
228	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
229	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
230	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
231	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
232	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
233	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
234	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
235	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
236	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
237	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
238	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4
239	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
240	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
241	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
242	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
243	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4
244	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
245	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
246	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
247	4	1	5	3	4	4	3	4	5	3
248	4	2	3	3	4	3	5	4	4	3
249	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
250	4	3	5	3	2	3	1	2	1	2
251	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
252	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
253	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
254	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
255	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
256	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
257	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
258	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5
259	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5
260	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
261	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
262	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
263	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

264	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
265	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
266	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
267	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
268	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
269	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
270	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
271	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
272	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
273	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4
274	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4
275	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
276	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4
277	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
278	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4
279	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2
280	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2
281	1	2	1	3	1	2	3	1	2	2
282	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3
283	1	2	1	2	1	3	2	2	4	1
284	2	3	1	2	3	2	3	4	1	1
285	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2
286	3	2	2	1	3	2	4	3	2	2
287	4	3	5	4	2	3	2	4	1	2
288	2	1	2	3	2	3	1	5	2	3
289	3	2	2	1	3	2	3	1	2	3
290	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2
291	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2
292	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
293	3	1	2	1	3	4	2	3	2	4
294	2	1	3	3	4	3	5	4	5	3
295	3	2	2	1	4	5	3	3	3	4
296	3	3	4	2	4	5	4	3	4	3
297	2	1	2	3	3	4	5	3	3	2
298	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2
299	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3
300	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3
301	4	3	2	3	3	4	5	5	4	4
302	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
303	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3
304	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
305	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3

306	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3
307	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
308	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3
309	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3
310	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
311	2	3	1	5	1	2	3	3	4	4
312	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3
313	3	2	1	2	1	2	2	3	1	2
314	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4
315	2	2	4	1	2	3	2	3	3	5
316	1	2	5	3	1	2	1	1	3	1
317	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3
318	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2
319	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3
320	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2
321	1	1	2	1	1	2	3	3	5	4
322	2	3	5	2	2	2	3	2	3	2
323	1	3	2	2	2	4	3	2	3	3
324	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
325	3	3	2	2	3	1	1	3	2	3
326	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
327	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
328	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2
329	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2
330	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4
331	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3
332	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2
333	4	2	3	4	3	2	2	1	3	2
334	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
335	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2
336	2	1	2	3	2	3	2	1	3	4
337	1	2	2	3	2	3	4	2	3	2
338	2	5	1	2	2	1	2	1	2	2
339	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2
340	1	5	4	2	3	2	1	1	2	2
341	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4

Lampiran 3 Nilai *Loading Factor*

	Internalisasi Tujuan	Kenyamanan Bekerja	Kinerja Karyawan	Konsep Diri Eksternal	Konsep Diri Internal	Motivasi Finansial
IT1	0,867					
IT2	0,835					
IT3	0,829					
IT4	0,882					
KB1		0,833				
KB2		0,864				
KB3		0,834				
KB4		0,695				
KB5		0,839				
KB6		0,823				
KDE1				0,900		
KDE2				0,822		
KDE3				0,723		
KDE4				0,828		
KDE5				0,769		
KDI1					0,905	
KDI2					0,867	
KDI3					0,820	
KDI4					0,861	
KDI5					0,865	
KDI6					0,874	
KK1			0,857			
KK2			0,824			
KK3			0,827			
KK4			0,803			
KK5			0,822			
KK6			0,813			
MF1						0,843
MF2						0,721
MF3						0,704
MF4						0,765
MF5						0,735
MF6						0,825

Lampiran 4 Nilai *Discriminant Cross Loading*

	Internalisasi Tujuan	Kenyamanan Bekerja	Kinerja Karyawan	Konsep Diri Eksternal	Konsep Diri Internal	Motivasi Finansial
IT1	0,867	0,704	0,733	0,242	0,777	0,517
IT2	0,835	0,654	0,661	0,214	0,696	0,467
IT3	0,829	0,707	0,666	0,194	0,701	0,488
IT4	0,882	0,682	0,741	0,139	0,770	0,426
KB1	0,620	0,833	0,641	0,288	0,627	0,539
KB2	0,712	0,864	0,722	0,105	0,740	0,477
KB3	0,653	0,834	0,702	0,231	0,679	0,480
KB4	0,548	0,695	0,492	0,162	0,481	0,431
KB5	0,677	0,839	0,675	0,151	0,703	0,473
KB6	0,711	0,823	0,739	0,210	0,752	0,505
KDE1	0,320	0,302	0,338	0,900	0,325	0,459
KDE2	0,082	0,129	0,126	0,822	0,076	0,357
KDE3	0,117	0,072	0,081	0,723	0,063	0,324
KDE4	0,129	0,166	0,154	0,828	0,121	0,373
KDE5	0,075	0,075	0,110	0,769	0,089	0,356
KDI1	0,805	0,738	0,788	0,215	0,905	0,504
KDI2	0,736	0,713	0,756	0,179	0,867	0,495
KDI3	0,708	0,683	0,717	0,189	0,820	0,421
KDI4	0,747	0,696	0,763	0,207	0,861	0,466
KDI5	0,720	0,711	0,760	0,221	0,865	0,497
KDI6	0,768	0,729	0,786	0,160	0,874	0,499
KK1	0,687	0,700	0,857	0,275	0,760	0,547
KK2	0,709	0,681	0,824	0,155	0,741	0,439
KK3	0,631	0,659	0,827	0,265	0,703	0,486
KK4	0,690	0,681	0,803	0,150	0,713	0,481
KK5	0,675	0,663	0,822	0,212	0,711	0,418
KK6	0,675	0,664	0,813	0,200	0,725	0,465
MF1	0,573	0,597	0,612	0,421	0,609	0,843
MF2	0,242	0,332	0,245	0,355	0,244	0,721
MF3	0,272	0,322	0,272	0,357	0,229	0,704
MF4	0,337	0,378	0,347	0,318	0,292	0,765
MF5	0,318	0,351	0,341	0,374	0,301	0,735
MF6	0,577	0,567	0,574	0,371	0,597	0,825

Lampiran 5 Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,811	0,808

Lampiran 6 Pengujian Hipotesis

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Internalisasi Tujuan -> Kinerja Karyawan	0,141	0,139	0,063	2,244	0,025
Kenyamanan Bekerja -> Kinerja Karyawan	0,228	0,228	0,061	3,711	0,000
Konsep Diri Eksternal -> Kinerja Karyawan	0,023	0,027	0,024	0,948	0,343
Konsep Diri Internal -> Kinerja Karyawan	0,538	0,539	0,077	7,006	0,000
Motivasi Finansial -> Kinerja Karyawan	0,051	0,049	0,033	1,526	0,127