

BAB V

PENUTUP

Pada bagian penutup merupakan penutup dari keseluruhan bab yang menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Bab ini berisikan kesimpulan penelitian, implikasi manajerial dan yang terakhir berupa keterbatasan penelitian dan saran penelitian yang selanjutnya akan dibahas lebih lanjut dibawah ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian statistik menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dalam penelitian ini maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel otonomi kerja dengan kesejahteraan psikologis
- b. Hipotesis kedua “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel efikasi diri dengan kesejahteraan psikologis
- c. Hipotesis ketiga “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel otonomi kerja dengan motivasi intrinsik
- d. Hipotesis keempat “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel efikasi diri dengan motivasi intrinsik
- e. Hipotesis kelima “diterima” mengkonfirmasi adanya hubungan signifikan positif antara variabel motivasi intrinsik dengan kesejahteraan psikologis

- f. Hipotesis keenam “diterima” mengkonfirmasi peran variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel otonomi kerja dengan kesejahteraan psikologis
- g. Hipotesis ketujuh “diterima” mengkonfirmasi peran variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi hubungan antara variabel otonomi kerja dengan kesejahteraan psikologis.

B. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial yang dihasilkan dari penelitian ini antara lain adalah pertama seorang individu yang merasakan otonomi dalam pekerjaannya dapat merasakan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Artinya seseorang yang merasakan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya bisa mengurangi beban tekanan dalam pekerjaannya, dalam penelitian ini khususnya para pekerja merasa kurang dalam membuat keputusan sendiri yang dapat dilihat pada item pernyataan “Dengan bekerja sebagai ojek online saya bisa membuat keputusan sendiri” memiliki nilai terendah hal ini berhubungan dengan pihak platform transportasi online yang merupakan mitra dari pekerja ojek online agar bisa memberikan keleluasan untuk bisa menunjang kesempatan bagi para mitranya untuk bisa lebih mandiri dalam mengambil keputusan tanpa adanya tekanan dari pihak platform transportasi online karena dengan memberikan kesempatan tersebut pekerja akan merasakan tingkat emosi positif yang baik yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis mereka.

Kedua, selanjutnya terkait akan kepercayaan diri seorang individu terhadap kemampuannya atau efikasi diri. Seorang individu ketika memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya, dalam penelitian ini khususnya para pekerja ojek online masih kurang dalam mengatasi masalah ataupun menangani masalah yang muncul dalam pekerjaannya ini terlihat dalam item pernyataan efikasi diri item pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Apa pun yang menghalangi pekerjaan saya biasanya dapat saya atasi” artinya aspek kepercayaan diri seorang individu dalam mencari jalan keluar ketika ada masalah masih kurang sehingga hal ini perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan level kepercayaan diri pribadi dan selalu mencari variasi solusi untuk satu kendala dalam pekerjaan maka diharapkan pihak platform transportasi online yang menjadi mitra kerja dari para pekerja ojek *online* untuk dapat memberikan pelatihan atau coaching yang bisa membantu para pekerja ojek online untuk bisa mengatasi masalah dalam aktivitas pekerjaan mereka, kepercayaan diri seorang individu merupakan sesuatu yang dimulai dari dalam dirinya dan juga didukung oleh lingkungan yang mendukung kedua hal tersebut penting dalam meningkatkan kepercayaan diri seorang individu yang tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi psikologisnya secara keseluruhan.

Kemudian yang ketiga mengenai motivasi intrinsik yang menjadi mediasi hubungan antara otonomi kerja dan efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis, adanya variabel motivasi intrinsik menentukan besar dan kecilnya pengaruh otonomi kerja dan efikasi diri terhadap kesejahteraan psikologis. Dalam penelitian ini khususnya sebagian pekerja ojek *online* merupakan orang-orang yang menyukai jenis

pekerjaan ini, akan tetapi sekedar menyukai pekerjaan belum tentu pekerjaan tersebut pekerjaan yang nyaman, terlihat dalam item pernyataan motivasi intrinsik “Pekerjaan sebagai ojek online ini saya rasa pekerjaan yang nyaman” memiliki nilai yang rendah daripada item pernyataan lainnya ketidaknyaman ini bisa saja disebabkan oleh berbagai macam hal, maka yang dapat disarankan oleh peneliti kepada pihak platform transportasi *online* adalah memberikan penyuluhan atau bimbingan mengenai jenis dan tipe pekerjaan yang akan dilakukan maka para mitra pekerja ojek *online* bisa lebih memahami dan mengenal pekerjaan apa yang akan dilakukan sehingga pekerjaan itu akan sesuai dengan harapan mereka maka secara langsung mereka merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan tersebut.

C. Keterbatasan Dan Saran Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan sehingga peneliti merangkum beberapa hal kemudian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama, dalam penelitian ini hanya berfokus pada variabel otonomi kerja dan efikasi diri untuk memprediksi kesejahteraan psikologis, yang dimana diketahui bahwa keadaan psikologis seseorang bisa saja dipengaruhi oleh faktor contohnya lingkungan dan finansial tidak hanya perasaan personal saja sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah baiknya memasukan variabel lain yang berhubungan dengan lingkungan dan finansial untuk memprediksi pengaruhnya terhadap kesejahteraan psikologis.

Kedua, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sehingga hanya menggunakan alat penelitian berupa kuesioner untuk mengumpulkan data saran untuk penelitian berikutnya adalah sebaiknya penelitian diselingi dengan wawancara agar hasil penelitian lebih konkrit dan meyakinkan dan mendapatkan gambaran jelas bagaimana kesejahteraan psikologis seorang pekerja.

Ketiga, penelitian ini mengambil pekerja ojek online sebagai subjek penelitian saran untuk penelitian selanjutnya adalah model penelitian ini juga bisa diterapkan pada subjek penelitian lain seperti bagi pekerja tradisional (kantoran) untuk melihat lebih jelas bagaimana peran penting dari otonomi dan efikasi diri mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang pekerja.

Keempat, penelitian ini menggunakan sampel yang tergolong kecil sehingga saran untuk penelitian berikutnya diharapkan bisa menggunakan ukuran sampel yang lebih besar sehingga hasil penelitian bisa lebih mewakili populasi.

Kelima, dalam penelitian ini efikasi diri sebagai variabel independen akan tetapi efikasi diri ada kemungkinan juga bisa diuji sebagai variabel moderasi, saran bagi penelitian selanjutnya adalah bisa mengeksplorasi variabel efikasi diri sebagai variabel moderasi agar bisa melihat lebih jauh pengaruh kuat dan lemahnya hubungan variabel dengan adanya efikasi diri tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhassan, Y. M., Akparep, J. Y., & Ngmenkpico, F. (2022). Employee Autonomy and Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Open Journal of Leadership*, 11(04), 356–369. <https://doi.org/10.4236/ojl.2022.114019>
- Amabile, T. M. (1993). *Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations Of Intrinsic And Extrinsic Motivation In The Workplace*.
- Arumugam, S., Jayachander, M., & Joshi, S. (2013). *Psychological Determinants Of Well Being Amongadolescents*.
<https://www.researchgate.net/publication/265113329>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Ben-Hur, S., & Kinley, N. (2016). Intrinsic Motivation: The Missing Piece in Changing Employee Behavior. *International Institute for Management Development*.
- Berger, T., Benedikt Frey, C., Levin, G., & Rao Danda, S. (2018). *Uber Happy? Work and Well-being in the “Gig Economy” 1*.
- Bhat, R. H., & Naik, A. R. (2016). Relationship of Academic Intrinsic Motivation and Psychological Well-being among Students. *International Journal of Modern Social Sciences Journal Homepage: Www.ModernScientificPress.Com Int. J. Modern Soc. Sci*, 5(1), 66–74.
www.ModernScientificPress.com/Journals/IJMSS.aspx
- Biçer, N. (2023). Evaluation of Self-Efficacy and Job Satisfaction of Teachers Teaching Turkish as a Foreign Language. *SAGE Open*, 13(3).
<https://doi.org/10.1177/21582440231196993>
- Bouffard, L. (2017). Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2017). Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness. New York, NY : Guilford Press. *Revue Québécoise de Psychologie*, 38(3), 231.
<https://doi.org/10.7202/1041847ar>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong’s

- Inclusive Education. *SAGE Open*, 10(3).
<https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Chen, X., Ma, J., Jin, J., & Fosh, P. (2013). Information privacy, gender differences, and intrinsic motivation in the workplace. *International Journal of Information Management*, 33(6), 917–926. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2013.08.010>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14).
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382–406.
<https://doi.org/10.1177/0734371X11421495>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2022). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395–405. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1972973>
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dare, S. E., van Dijk, W. W., van Dijk, E., van Dillen, L. F., Gallucci, M., & Simonse, O. (2022). How Executive Functioning and Financial Self-efficacy Predict Subjective Financial Well-Being via Positive Financial Behaviors. *Journal of Family and Economic Issues*. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09845-0>
- de Almeida, F. C., Lesca, H., & Canton, A. W. P. (2016). Intrinsic motivation for knowledge sharing – competitive intelligence process in a telecom company. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1282–1301.
<https://doi.org/10.1108/JKM-02-2016-0083>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1007/s10902-006-9018-1>
- Dettmers, J., & Bredehöft, F. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.16993/SJWOP.81>

- Dr. M. Dhanabhakyaam, & Sarath M. (2023). Psychological Wellbeing: Asystematic Literature Review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 603–607. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-8345>
- Dwi Lestari, U. (2022). When Occupational Self Efficacy and Intrinsic Motivation Influence on Job Satisfaction and Job Performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 6(1), 13–23. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.06.01.2>
- Feng, Y., Jonathan Ye, H., Yu, Y., Yang, C., & Cui, T. (2018). Gamification artifacts and crowdsourcing participation: Examining the mediating role of intrinsic motivations. *Computers in Human Behavior*, 81, 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.12.018>
- Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Intrinsic Motivation, Job Autonomy and Turnover Intention in the Italian Healthcare: The mediating role of Affective Commitment. *Article in Journal of Management Research*. <https://doi.org/10.5296/jmr.v3i2.61>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghozali, H. Imam. , & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro Semarang.
- González Olivares, Á. L., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, Á. (2020). Psychological Well-Being and Intrinsic Motivation: Relationship in Students Who Begin University Studies at the School of Education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02054>
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use “PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use.” In *Organizational Research Methods, MIS Quarterly, and International Journal* (Vol. 1, Issue 2).
- Hair Jr, J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <http://www>.

- Hanjani, H. M., Dastres, M., Mirshekari, H. R., & Moniri, A. Z. (2016). Relationship between Self-Efficacy and Well-Being in Staffs of Addiction Treatment Centers. *Electronic Journal of Biology, 12*(4), 342–346.
- Huang, Q., Wang, X., Ge, Y., & Cai, D. (2021). *Relationship between self-efficacy, social rhythm, and mental health among college students: a 3-year longitudinal study*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02160-1>/Published
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1*(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Hussain, S., Saba, N. us, Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job Satisfaction as a Predictor of Wellbeing Among Secondary School Teachers. *SAGE Open, 12*(4). <https://doi.org/10.1177/21582440221138726>
- Kamil, A. A., & AL-Hadrawi, H. H. (2022). Perceived self-efficacy and the psychological well-being of adolescents. *International Journal of Health Sciences, 9*447–9456. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.8843>
- Kılıçoğlu, G. (2018). Study on the relationship between social studies course self-efficacy and motivation levels of secondary school students. *Universal Journal of Educational Research, 6*(8), 1743–1748. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060816>
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management, 10*(3), 345–365. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2014-0085>
- Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahola, K., Alfredsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Chastang, J. F., De Graaf, R., Dragano, N., Hamer, M., Jokela, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Leineweber, C., ... Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: Systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. In *Psychological Medicine* (Vol. 47, Issue 8, pp. 1342–1356). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>
- Martela, F., & Riekkari, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology, 9*(JUN). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>

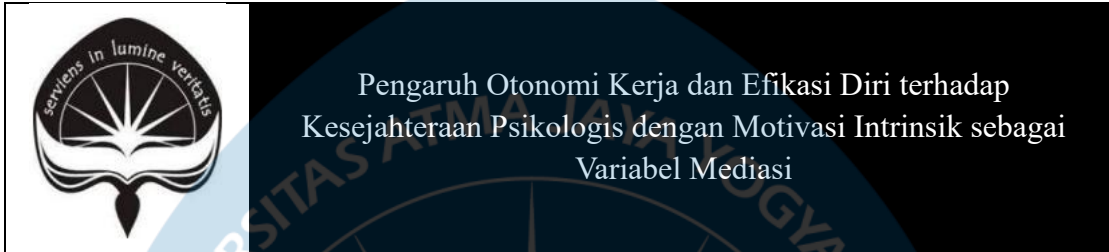
- Mayasari, V. (2023). *The Effect Of Self-Efficacy And Self-Leadership On Lecturer Motivation And Performance*.
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50(4), 245–255. <https://doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Nili, F., & Tasavori, M. (2022). Linking an autonomy-supportive climate and employee creativity: the influence of intrinsic motivation and company support for creativity. *European Business Review*, 34(5), 666–688. <https://doi.org/10.1108/EBR-06-2021-0146>
- Othman, W. N. B. W., Mohamad Yusup, Y., Nazli Omar, M., Aishah Yahya, S., & Mamat, S. (2019). Self-Efficacy, the Relationship with the Psychology Well-Being among Private Higher Education Students in Malacca. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(12), 172–179. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i12/6685>
- Özgül, B. (2023). A Study on the Moderating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Perceived Organizational Support and Work-Life Balance. *OPUS Toplum Araştırmaları Dergisi*, 20(54), 504–517. <https://doi.org/10.26466/opusjsr.1306006>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pardede, M. (2018). International Journal for Social Studies Does Intrinsic Motivation Affect Psychological Well-being of Nurses in Indonesia? *International Journal for Social Studies*, 04(03), 119–123. <https://edupediapublications.org/journals>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Prasad Panigrahy, N., Kumar Pradhan, R., & Kesari Jena, L. (2021). Self-Efficacy and Workplace Well-Being: Understanding the Role of Resilience in Manufacturing Organizations. *Business Perspectives and Research*, 9(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/2278533720923484>

- Quigley, N. R., & Tymon, W. G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. In *Career Development International* (Vol. 11, Issue 6, pp. 522–543). <https://doi.org/10.1108/13620430610692935>
- Ravenelle, A. J. (2019). “We’re not uber:” control, autonomy, and entrepreneurship in the gig economy. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 269–285. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0256>
- Salleh, R. R., Ismail, N. A. H. H., & Idrus, F. (2021). The Relationship Between Self-Regulation, Self-Efficacy, and Psychological Well-Being Among the Salahaddin University Undergraduate Students in Kurdistan. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 2(2), 105–126. <https://doi.org/10.18196/ijiep.v2i2.12572>
- Saragih, S. (2011). *The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable*.
- Satyarthi, M. A., & Malhotra, M. (2021). Relationship between Self-Efficacy, Psychological Well-Being and Attitude towards Change among College Students. In *PSYCHOLOGY AND EDUCATION* (Vol. 58, Issue 4). www.psychologyandeducation.net
- Schindler, P. (2021). *Business Research Methods* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Siddiqui, S. (2015). Impact of Self-Efficacy on Psychological Well-Being among Undergraduate Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3). <http://www.ijip.in>
- Stewart, A., & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420–437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>
- Stockkamp, M., Kuonath, A., Kühnel, J., Kennecke, S., & Frey, D. (2022). Intrinsic motivation as a double-edged sword: Investigating effects on well-being and the role of flex place practices as moderator to buffer adverse effects. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. <https://doi.org/10.1111/aphw.12399>
- Su, W., Lyu, B., Chen, H., & Zhang, Y. (2020). How does servant leadership influence employees’ service innovative behavior? The roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571–586. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2019-0335>

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (2nd ed., Vol. 1). Alfabeta.
- Todolí-Signes, A. (2017). The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer*, 23(2), 193–205.
<https://doi.org/10.1177/1024258917701381>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016a). A Review of Self-Determination Theory’s Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016b). A Review of Self-Determination Theory’s Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Wang, F., Zhang, Z., & Shi, W. (2022). The Relationship Between Job Autonomy and Work-Leisure Conflict: Based on the Person-Job Fit Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 3081–3095.
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S384632>
- Wu, J., & Zhou, J. (2022). Basic psychological need satisfaction and well-being for gig workers: a fuzzy set QCA approach in DiDi of China. *Current Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03953-8>
- Yang, F., & Zhao, Y. (2018). The Effect of Job Autonomy on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Personal Initiative. *Open Journal of Social Sciences*, 06(11), 234–248. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.611017>
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
<https://doi.org/10.1086/651257>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
<https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, Q., Li, Q., & Gong, S. (2019a). How Job Autonomy promotes employee’s sustainable development? A moderated mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22). <https://doi.org/10.3390/su11226445>
- Zhou, Q., Li, Q., & Gong, S. (2019b). How Job Autonomy promotes employee’s sustainable development? A moderated mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22). <https://doi.org/10.3390/su11226445>

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN



Yth. Bapak/Ibu Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Ria Apriliana mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/tesis dengan pembimbing M. Parnawa Putranta, M.B.A., Ph.D dan Dr. Pramudianto, S. Th, S.E., M.Min,M.M.

Sehubungan dengan pemenuhan kelengkapan penyusunan tesis, saya bermaksud untuk mengadakan penelitian yang membahas tentang “Pengaruh Otonomi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi” pada kalangan *driver* ojek *online* khususnya di kota Yogyakarta.

Segala informasi yang Bapak/Ibu berikan di dalam kuesioner ini akan sepenuhnya dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Penelitian ini sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Oleh karena itu, dengan ini saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu untuk melengkapi kuesioner ini.

Demikian surat permohonan izin ini, saya ucapkan terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,
Mahasiswa

Ria Apriliana
Email: 225027011@students.uajy.ac.id

Bagian I. Data Responden

Berikut terdapat lima pernyataan mengenai identitas pribadi Anda. Berilah tanda silang (X) pada jawaban Anda.

1. Jenis kelamin Anda adalah...
 - a) Pria
 - b) Wanita

2. Usia Anda saat ini adalah...
 - a) Kurang dari 25 tahun
 - b) 25 – < 30 tahun
 - c) 30 – < 35 tahun
 - d) 35 – < 40 tahun
 - e) 40 tahun atau lebih

3. Masa kerja Anda adalah...
 - a) Kurang dari 2 tahun
 - b) 2 – <5 tahun
 - c) 5 – <10 tahun
 - d) 10 tahun atau lebih

4. Nama Platform mitra kerja...
 - a) Gojek
 - b) Grab
 - c) Maxim

Silahkan isi pernyataan dibawah ini sesuai dengan kondisi anda rasakan sekarang.

Silahkan memberi tanda centang (✓) pada pilihan salah satu pernyataan yang menurut anda sesuai dari lima pernyataan ini:

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Tidak setuju (TS)

3 = Kurang setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat setuju (SS)

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
1.	Sebagai ojek online saya bisa mengatur atau merencanakan untuk memulai pekerjaan sendiri.					
2.	Dengan bekerja sebagai ojek online saya bisa membuat keputusan sendiri.					
3.	Sebagai ojek online saya memiliki peluang besar untuk mandiri dan bebas dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Dengan bekerja sebagai ojek online saya bisa membuat keputusan sendiri tentang menjadwalkan pekerjaan.					
5.	Sebagai ojek online, saya punya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dalam bekerja					
6.	Dalam menghadapi kesulitan saat bekerja saya dapat mengandalkan kemampuan diri sendiri					
7.	Apa pun yang menghalangi pekerjaan saya biasanya dapat saya atasi					
8.	Ketika dihadapkan pada suatu masalah saat bekerja saya dapat menemukan beberapa solusi					
9.	Pengalaman yang saya miliki dalam pekerjaan berguna untuk mempersiapkan diri untuk pekerjaan di masa depan					
10.	Dalam bekerja saya selalu siap menerima tuntutan					

No.	Pernyataan	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
11.	Pekerjaan sebagai ojek online ini saya rasa menarik					
12.	Pekerjaan sebagai ojek online ini saya rasa pekerjaan yang nyaman					
13.	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai ojek online					
14.	Pekerjaan sebagai driver ojek online ini menyenangkan					
15.	Saya rukun dengan kolega sesama mitra ojek online lainnya					
16.	Saya merasa diterima apa adanya oleh kolega sesama mitra ojek lainnya					
17.	Saya menikmati bekerja dengan mitra ojek online lainnya					
18.	Saya menyukai pekerjaan saya					
19.	Saya merasa puas bekerja sebagai ojek online					
20.	Saya tahu saya mampu melakukan pekerjaan sebagai ojek online ini					
21.	Saya merasa percaya diri dalam bekerja sebagai ojek online					
22.	Saya merasa hasil kerja saya diakui di tempat kerja ini					
23.	Saya merasa usaha kerja saya dihargai					
24.	Orang-orang yang bekerja dengan saya mengakui kemampuan saya.					
25.	Saya ingin mengambil inisiatif dalam pekerjaan					
26.	Saya suka menerima tantangan dalam pekerjaan					

LAMPIRAN 2

Data Primer Jawaban Responden

OK 1	OK 2	OK 3	OK 4	OK 5	ED 1	ED 2	ED 3	ED 4	ED 5	MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	KP 10	KP 11	KP 12
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	3	3	5	5
5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	2	2	5	3	1	3	1	1	5	1	4	3	1	3	4	5	3	4	1	4	5	1	3	3	5
5	3	2	3	1	3	3	4	2	5	3	4	3	3	5	3	5	2	2	4	4	3	3	2	1	5
2	4	1	4	1	5	5	4	1	5	2	1	4	3	5	2	5	3	2	4	5	3	4	3	1	5

4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4			
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5			
2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	5	5	5	1	1	2	1	1	1	2	5	5	
4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5		
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5		
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	1	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	3	1	5	1	5	1	1	4	1	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	4	4	1	5	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	
1	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	2	4	4	5	4	3	5	3	1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	

5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5
5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	2	3	5	1	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	1	1	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	2	3	4	3	1	2	3	4	4	5	3	2	1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	1	
5	5	5	5	5	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5		
5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
4	3	1	2	4	1	1	4	2	4	3	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	2	1	2	3	4	
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4

LAMPIRAN 3

SmartPLS report

(Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2022. "SmartPLS 4." Oststeinbek: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.)

Outer Loadings

	Outer loadings
ED1 <- Efikasi Diri	0,835
ED2 <- Efikasi Diri	0,777
ED3 <- Efikasi Diri	0,792
ED4 <- Efikasi Diri	0,678
ED5 <- Efikasi Diri	0,568
KP1 <- Kesejahteraan Psikologis	0,801
KP10 <- Kesejahteraan Psikologis	0,766
KP11 <- Kesejahteraan Psikologis	0,695
KP12 <- Kesejahteraan Psikologis	0,769
KP2 <- Kesejahteraan Psikologis	0,815
KP3 <- Kesejahteraan Psikologis	0,764
KP4 <- Kesejahteraan Psikologis	0,844
KP5 <- Kesejahteraan Psikologis	0,771
KP6 <- Kesejahteraan Psikologis	0,856
KP7 <- Kesejahteraan Psikologis	0,845
KP8 <- Kesejahteraan Psikologis	0,772
KP9 <- Kesejahteraan Psikologis	0,773
MI1 <- Motivasi Intrinsik	0,829

MI2 <- Motivasi Intrinsik	0,858
MI3 <- Motivasi Intrinsik	0,884
MI4 <- Motivasi Intrinsik	0,919
OK1 <- Otonomi Kerja	0,723
OK2 <- Otonomi Kerja	0,752
OK3 <- Otonomi Kerja	0,861
OK4 <- Otonomi Kerja	0,870
OK5 <- Otonomi Kerja	0,815

Construct reliability and validity

Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,783	0,796	0,853	0,542
Kesejahteraan Psikologis	0,945	0,948	0,952	0,625
Motivasi Intrinsik	0,896	0,907	0,928	0,763
Otonomi Kerja	0,865	0,877	0,902	0,650

Discriminant validity

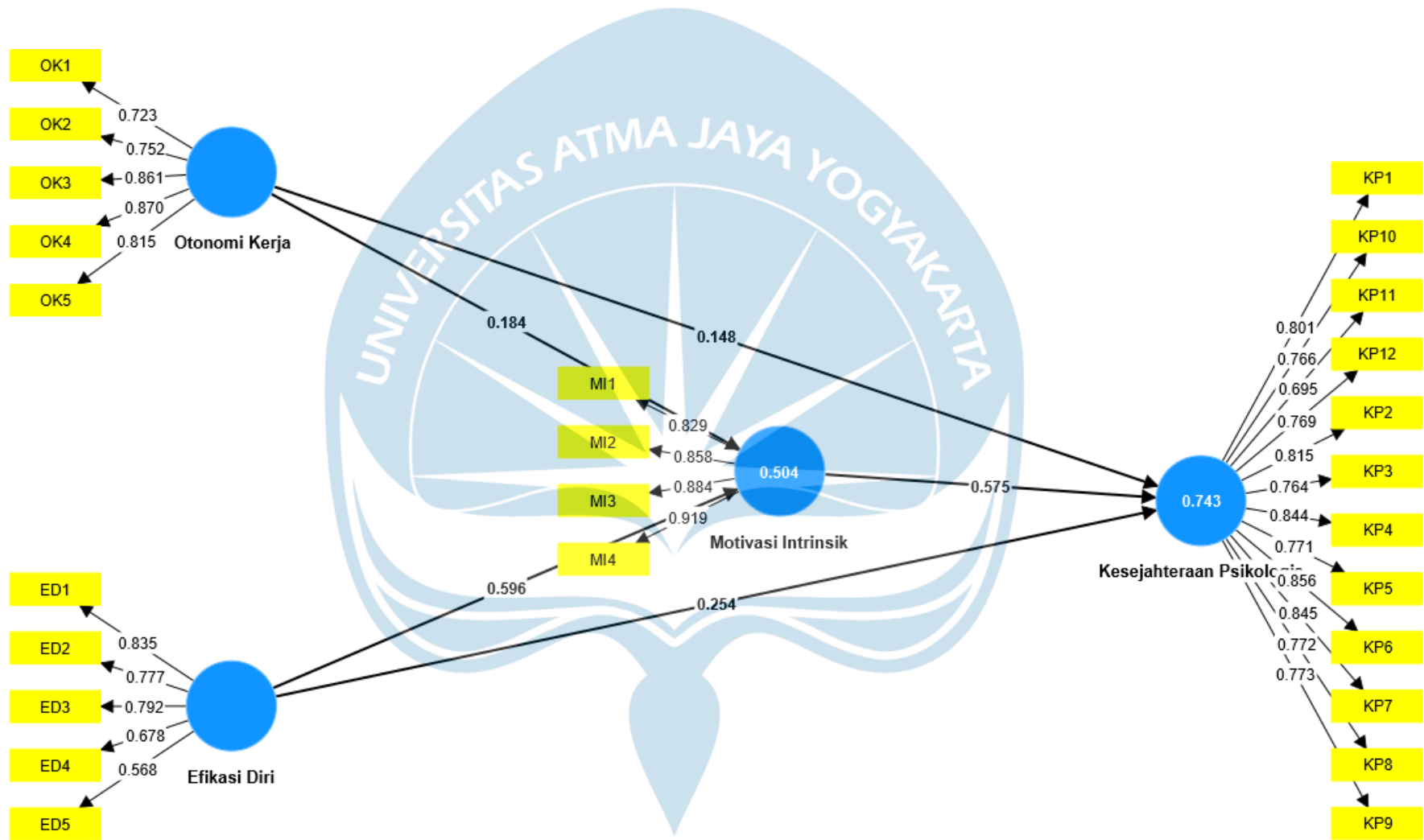
Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	Efikasi Diri	Kesejahteraan Psikologis	Motivasi Intrinsik	Otonomi Kerja
Efikasi Diri				
Kesejahteraan Psikologis	0,849			
Motivasi Intrinsik	0,811	0,878		
Otonomi Kerja	0,627	0,618	0,551	

Cross loadings

	Efikasi Diri	Kesejahteraan Psikologis	Motivasi Intrinsik	Otonomi Kerja
ED1	0,835	0,599	0,545	0,459
ED2	0,777	0,557	0,504	0,326
ED3	0,792	0,534	0,538	0,457
ED4	0,678	0,514	0,596	0,381
ED5	0,568	0,474	0,325	0,277
KP1	0,641	0,801	0,569	0,453
KP10	0,487	0,766	0,668	0,414
KP11	0,508	0,695	0,553	0,599
KP12	0,545	0,769	0,483	0,461
KP2	0,588	0,815	0,616	0,554
KP3	0,560	0,764	0,533	0,391
KP4	0,639	0,844	0,816	0,528
KP5	0,553	0,771	0,749	0,341
KP6	0,683	0,856	0,735	0,426

KP7	0,621	0,845	0,682	0,422
KP8	0,491	0,772	0,628	0,426
KP9	0,575	0,773	0,693	0,366
MI1	0,523	0,617	0,829	0,397
MI2	0,544	0,665	0,858	0,370
MI3	0,670	0,806	0,884	0,495
MI4	0,659	0,766	0,919	0,455
OK1	0,345	0,461	0,361	0,723
OK2	0,362	0,306	0,317	0,752
OK3	0,471	0,496	0,490	0,861
OK4	0,486	0,520	0,397	0,870
OK5	0,424	0,458	0,407	0,815



Quality criteria

R-square

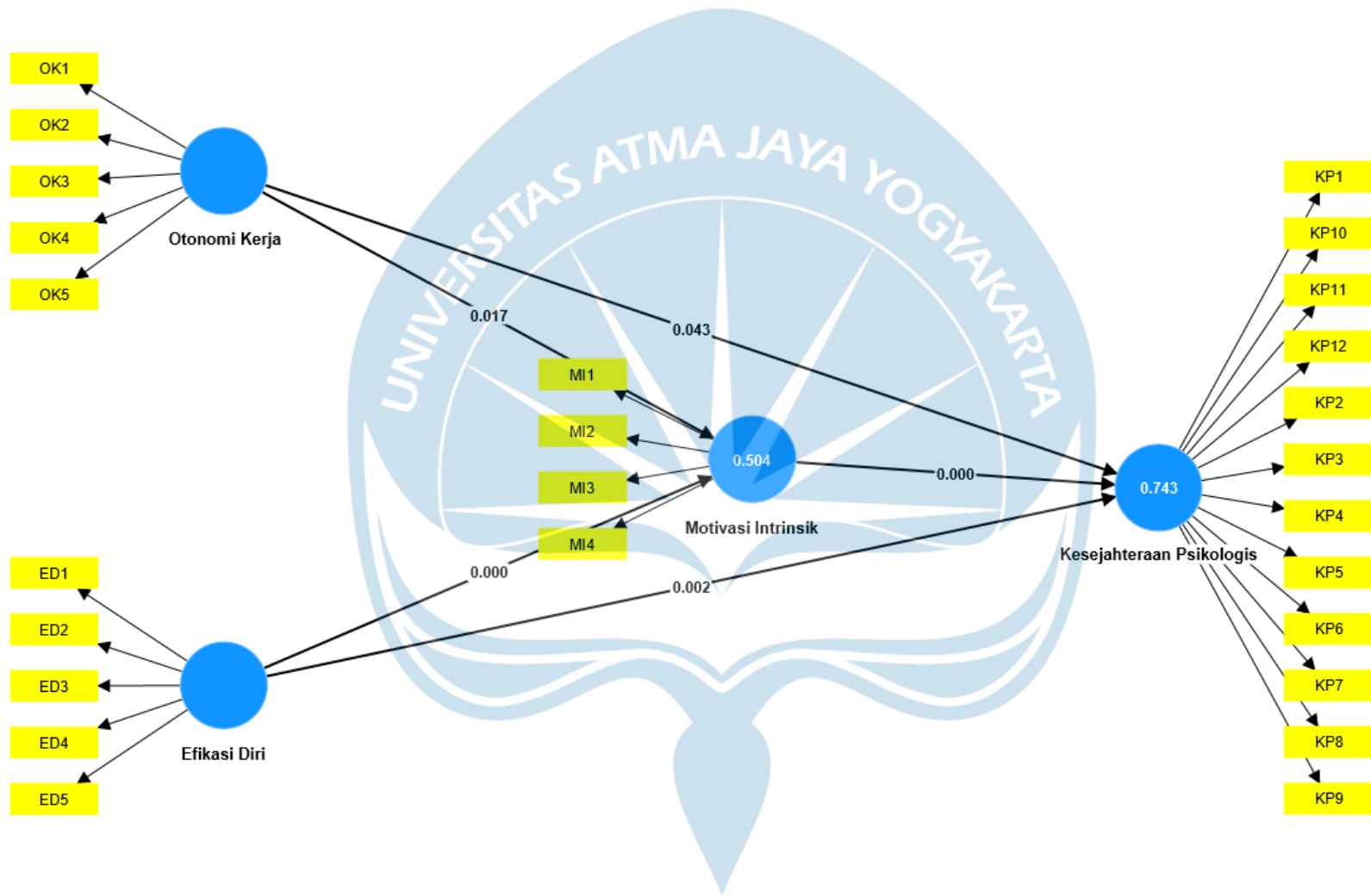
Overview

	R-square	R-square adjusted
Kesejahteraan Psikologis	0,743	0,737
Motivasi Intrinsik	0,504	0,496

LV prediction summary

PLS-SEM

	Q ² predict	RMSE	MAE
Kesejahteraan Psikologis	0,543	0,703	0,488
Motivasi Intrinsik	0,479	0,740	0,542



Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Efikasi Diri -> Kesejahteraan Psikologis	0,254	0,246	0,082	3,113	0,002
Efikasi Diri -> Motivasi Intrinsik	0,596	0,596	0,077	7,760	0,000
Motivasi Intrinsik -> Kesejahteraan Psikologis	0,575	0,580	0,069	8,336	0,000
Otonomi Kerja -> Kesejahteraan Psikologis	0,148	0,151	0,073	2,022	0,043
Otonomi Kerja -> Motivasi Intrinsik	0,184	0,187	0,077	2,396	0,017

Specific indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Efikasi Diri -> Motivasi Intrinsik -> Kesejahteraan Psikologis	0,343	0,345	0,058	5,902	0,000
Otonomi Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Kesejahteraan Psikologis	0,106	0,108	0,044	2,404	0,016

LAMPIRAN 4
STATISTIK DESKRIPTIF IBM-SPSS VER 29

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	130	1	5	4.12	1.032
X1.2	130	1	5	4.03	.906
X1.3	130	1	5	4.04	.960
X1.4	130	1	5	4.21	.860
X1.5	130	1	5	4.04	.935
X2.1	130	1	5	3.78	1.066
X2.2	130	1	5	3.72	1.004
X2.3	130	1	5	4.02	.821
X2.4	130	1	5	3.79	1.040
X2.5	130	1	5	3.97	1.019
M1.1	130	1	5	3.95	.865
M1.2	130	1	5	3.79	.954
M1.3	130	1	5	4.03	.906
M1.4	130	1	5	3.92	1.049
Y1.1	130	1	5	4.38	.839
Y1.2	130	1	5	4.26	.793
Y1.3	130	1	5	4.22	.853
Y1.4	130	1	5	4.08	.957
Y1.5	130	1	5	3.71	1.103
Y1.6	130	1	5	4.12	.859
Y1.7	130	1	5	4.14	.896
Y1.8	130	1	5	3.85	.944
Y1.9	130	1	5	3.83	1.020
Y1.10	130	1	5	3.95	.852
Y1.11	130	1	5	4.11	.838
Y1.12	130	1	5	4.31	.843
Valid N (listwise)	130				