

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA  
TENAGA BANTU**

**(Survei Pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah**

**Daerah D.I Yogyakarta)**

**S K R I P S I**



**A. BAYU SAPUTRA  
NIM. 141180028**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS***  
**TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH**  
**KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA**  
**TENAGA BANTU**

**(Survei Pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah**

**Daerah D.I Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta



**A. BAYU SAPUTRA**

**NIM. 141180028**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"**  
**YOGYAKARTA**

**2022**

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA  
TENAGA BANTU  
(Survei Pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah  
Daerah D.I Yogyakarta)**

dan di majukan untuk uji hari Jumat, 03 Juni 2022 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya. Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas **batal saya terima**.

Yogyakarta, 03 Juni 2022

A. Bayu Saputra

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA  
TENAGA BANTU**

(Survei pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah  
Daerah D.I Yogyakarta)

Disusun oleh:

**A.BAYU SAPUTRA**

**NIM. 141180028**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 03 Juni 2022 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Susunan Dewan Penguji**

**Dosen Pembimbing I**


**Dosen Pembimbing II**

  
**Dr. Yuni Siswanti., S.E., M.Si.**  
NI PPPK. 19721706 202121 2 002

  
**Dr. Sri Dwi Ari Ambarwati., S.E., M.Si.**  
NIP. 19730126 202121 2 004

**Dosen Penguji I**

**Dosen Penguji II**

  
**Dr. Winarno., M.M.**  
NIP. 19630621 199103 1 001

  
**Dra. Krisnandini Wahyu Pratiwi., M.Si.**  
NIP. 19630803 198903 2 002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta



**Dr. R. Heru Kristanto., HC., S.E., M.Si**  
NIP. 26901960132 1

## **MOTTO**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

**(QS. Al Baqarah:286)**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

**(QS. Al Insyirah: 6)**

“Jangan terlalu dikejar, jika memang jalannya pasti Allah memperlancar.”

**(Ali bin Abi Thalib)**

“Lihat Bapak-bapak dipinggir jalan sana, usia tuanya dihabiskan untuk bekerja dengan mulung sampah, kamu mau seperti mereka?, jikalau tidak rajin-rajin ya dari sekarang.”

**(Nurmailis)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yaitu, Papa Ismono, Ibu Yayuk dan Almh. Ibu angkat saya Nurmailis. Beliauah yang telah mendukung dan mendoakan saya selama ini. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan yang telah kalian curahkan. Terima kasih atas semua cinta yang telah papa dan ibu berikan, do'a dan dukungan yang tidak pernah berhenti hingga sampai di detik ini.

Skripsi ini saya persembahkan juga kepada saudara saya kak Intan, kak Io, kak Pi, kak Hendra dan dek yaya. Terimakasih karena telah mengisi hari-hari saya dengan canda dan tawa, terimakasih juga karena telah memberikan doa dan dukungannya.

Selanjutnya, saya persembahkan kepada Mas Amri dan Yue Ratna sekeluarga yang juga selalu memberikan *support*, dukungan dan semangat kepada diri saya selama saya di Yogyakarta.

Tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada (Ardo, Akbar, Sifa, Intan, Tarjul, dll (Teman Gelay *team*), serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu selalu memberikan inspirasi, dorongan, dan dukungan yang sangat berarti bagi saya selama di Yogyakarta.

Semoga kemudahan, rezeki dan kebahagiaan selalu menyertai kita,

aamiin

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan *Self-Awareness* terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja Pegawai pada tenaga bantu. (Survei Pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).”** Dapat diselesaikan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Kelancaran proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuni Siswanti., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan masukan-masukan dengan penuh kesabaran.
2. Ibu Dr. Sri Dwi Ari Ambarwati., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan serta motivasi yang baik.
3. Bapak Dr. Winarno., M.M., selaku Dosen Penguji I yang memberikan arahan, masukan serta bimbingan yang baik.
4. Ibu Dra. Krisnandini Wahyu Pratiwi., M.Si., selaku Dosen Penguji II yang memberikan arahan, masukan serta bimbingan yang baik.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI .....	xiii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian .....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II.....	18
TINJAUAN PUSTAKA .....	18
A. Landasan Teori .....	18
B. Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang .....	30
C. Pengaruh Antar Variabel.....	42
D. Kerangka Pemikiran .....	45
E. Hipotesis Penelitian .....	46
BAB III .....	47
METODE PENELITIAN .....	47
A. Rancangan Penelitian .....	47
B. Objek dan Waktu Penelitian .....	47
C. Populasi dan Sampel .....	48



D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	49
E. Prosedur Pengambilan Data .....	50
F. Definisi Operasional Variabel .....	51
G. Skala Pengukuran Variabel.....	54
H. Model Analisis.....	56
BAB IV .....	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
A. Hasil Penelitian .....	66
1. Analisis Deskriptif Responden .....	66
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	72
3. Analisis Kuantitatif .....	77
4. Uji Hipotesis .....	80
B. Pembahasan.....	87
1. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja .....	87
2. Pengaruh Langsung <i>Self-Awareness</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	89
3. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja.....	90
4. Pengaruh Tidak Langsung <i>Self-Awareness</i> Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja. ....	92
BAB V .....	96
KESIMPULAN DAN SARAN .....	96
A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	99
LAMPIRAN .....	103

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang .....	30
Tabel 3. 1 Rencana Alokasi Waktu Kegiatan Penelitian .....	48
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas .....	57
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
Tabel 4. 1 Data Kuesioner .....	67
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia .....	69
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	71
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi .....	73
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Self-Awareness</i> .....	74
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	75
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja .....	76
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Model Pertama .....	78
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Model Kedua .....	79
Tabel 4. 12 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung $X_1$ .....	83
Tabel 4. 13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung $X_2$ .....	84
Tabel 4. 14 Hasil Uji Sobel $X_1$ -Z -Y .....	86
Tabel 4. 15 Hasil Uji Sobel $X_2$ -Z -Y .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data WLKP, Provinsi D.I Yogyakarta.....	6
Gambar 1. 2 Data WLKP, Perusahaan terdaftar di Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta.....	6
Gambar 1. 3 Data WLKP, Perusahaan belum terdaftar di Kabupaten Gunung Kidul, D.I Yogyakarta.....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	45
Gambar 3. 1 Model <i>Path Analysis</i> .....	61
Gambar 4. 1 Hasil Estimasi Koefisien <i>Path Analysis</i> .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian .....	104
Lampiran 2 Survei Lapangan .....	119
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian .....	123
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden .....	132
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Responden .....	153
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel .....	155
Lampiran 7 Hasil Analisis Uji Validitas, Reliabilitas & Regresi Berganda .....	157
Lampiran 8 Hasil Uji Sobel & Uji Similaritas .....	162

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA  
TENAGA BANTU**

(Survei pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah

Daerah D.I Yogyakarta)

**A. BAYU SAPUTRA**

**NIM. 141180028**

[\*antoniusbayuputra@gmail.com\*](mailto:antoniusbayuputra@gmail.com)

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta

**ABSTRAKSI**

Sumber daya manusia yang berkompetensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan ataupun non pemerintahan. Kompetensi yang sangat berperan penting dalam SDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu variabel penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Namun dalam penerapannya diperlukan adanya *self- awareness* untuk memberikan kesadaran agar kompetensi yang dimiliki tenaga bantu (naban) dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sangat baik. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan apakah keterikatan kerja dapat mempengaruhi dampak dari kompetensi dan *self- awareness* terhadap kepuasan kerja, dengan membuktikannya sebagai mediator. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan total 100 responden tenaga bantu (naban), Metode pengolahan dan analisis data digunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kompetensi dan *self- awareness* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi dan *self- awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator.

**Kata kunci : Kompetensi, *Self- Awareness*, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja.**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA  
TENAGA BANTU**

**(Survei pada Pegawai Non ASN di instansi Pemerintah**

**Daerah D.I Yogyakarta)**

**A. BAYU SAPUTRA**

**NIM. 141180028**

[antoniusbayuputra@gmail.com](mailto:antoniusbayuputra@gmail.com)

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta

***ABSTRACT***

*Governmental or non-governmental organizations must own competent human resources. Employee job satisfaction is heavily influenced by competencies that play a key role in HR. Job satisfaction is a significant factor that influences a person's overall happiness. However, in order for the competence of the auxiliary staff (naban) to boost job satisfaction, it is required to have self-consciousness in order to provide awareness. The goal of this study is to see if work engagement can influence the impact of auxiliary staff's competence and self-awareness, which can greatly boost job satisfaction, by proving it as a mediator. Primary data and secondary data were used in this investigation. Purposive sampling is used in this study, with a total of 100 respondents serving as auxiliary staff (naban).*

***Keywords: Competence, Self- Awareness, Job Satisfaction, Work Engagement and auxiliary staff (naban).***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif pegawainya, SDM yang berkompetensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan ataupun non pemerintahan. Komponen yang berperan penting dalam SDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja merupakan suatu variabel penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Tiap organisasi baik berupa perseroan ataupun yang lain hendak senantiasa berupaya agar para pekerja yang ikut serta dalam kegiatan organisasi bisa membagikan prestasi yang baik dalam kinerjanya.

Menurut Deswarta (2017:23) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan mengembangkan kompetensi anggota agar senantiasa mampu merealisasikan visi dan misi yang telah dicita-citakan. Hal ini berarti sumber daya manusia merupakan peranan dan pedoman penting dalam mengelola setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh anggota organisasi didalam perusahaan/instansi. Tenaga bantu (naban) merupakan bagian dari sumber daya manusia yaitu pegawai yang bekerja dalam jangka waktu tertentu/ tidak tetap di instansi pemerintahan (Pergub DIY no.106 tahun 2020).

Pemerintah daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah berbunyi, “Pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menggunakan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 9 Tahun 2020 tentang tambahan penghasilan pegawai pada pasal 1:berbunyi, “instansi adalah perangkat daerah Pemerintah daerah.” Didalamnya terdapat tenaga kerja yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas daerah sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari instansi Pemerintah daerah dapat dicapai apabila berhasil menggerakkan, mengolah, dan menjalankan sumber daya manusia yang dimiliki secara efisien.

Uraian tersebut, dapat dimaknai bahwa kedudukan manusia dalam organisasi selaku pegawai memegang peranan penting sebagai penentu dalam pencapaian tujuan lembaga pemerintahan secara efisien serta efektif, dikarenakan hidup matinya suatu organisasi pemerintahan bergantung pada pegawainya dan pegawai merupakan aspek penting di setiap organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan.

Salah satu aspek penting yang terlibat dalam penurunan kepuasan kerja pegawai adalah variabel kompetensi, menurut Sutrisno (2011: 203) kompetensi merupakan organisasi publik maupun privat yang sangat



diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis. Di mana menurut Meidita (2019:228) Pegawai juga harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan bidang pekerjaannya, sehingga perusahaan dapat yakin bahwa pegawai yang kompeten akan berkinerja baik dalam bekerja. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan pendidikan, hal ini dimaksudkan agar dengan meningkatkan pendidikan seorang pegawai akan mampu mencapai tingkat prestasi, pengalaman, dan dedikasi yang lebih tinggi sehingga menjadikan pegawai memiliki kinerja sangat baik bagi perusahaan..

Selain kompetensi, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), menurut Goleman (2004:403) *self-awareness* atau kesadaran diri adalah keterampilan bagi setiap individu untuk memahami kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai, dan pengaruhnya terhadap orang lain. *Self-awareness* dapat menghubungkan seseorang dengan perasaan, pikiran, dan tindakan pribadi mereka untuk membantu seseorang memiliki persepsi yang lebih jelas tentang apa yang ingin mereka capai dalam hidup dan dengan demikian dapat bekerja pada tingkat kompetensi mereka. Listyowati dalam (Firas et.al, 2021:494) mengungkapkan bahwa *self-awareness* adalah suatu keadaan di mana orang dapat memahami diri mereka sendiri seakurat mungkin: kesadaran akan pikiran, perasaan, dan harga diri mereka. Orang dengan *self-awareness* yang baik memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri: membaca

situasi sosial, memahami orang lain, dan memahami harapan orang lain terhadap mereka.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah variabel keterikatan kerja, menurut Bakker et.al (2010:2) keterikatan kerja merupakan kondisi yang terjadi dimana karyawan memiliki komitmen kuat pada pekerjaan mereka, tujuan instansi, dan nilai dari instansi tersebut. Pegawai yang memiliki *engagement* kuat akan tampak antusias dan bekerja dengan sungguh-sungguh bukan saja karena mereka digaji, namun hendak memberikan sesuatu untuk tempat mereka bekerja, menurut Utami & Sukmawati (2019:12) karyawan yang berdedikasi terhadap pekerjaannya tentunya memiliki suatu keterikatan emosional dengan pekerjaannya. Keterikatan ini disebut dengan *work engagement* atau keterikatan kerja.

Dalam penelitian ini, penulis memilih tenaga bantu (naban) pada 25 (dua puluh lima) instansi induk/organisasi pemerintah daerah yang dipilih di D.I Yogyakarta, tenaga bantu (naban) hampir mirip dengan tenaga honorer yang membedakan tenaga bantu (naban) dengan tenaga honorer adalah prosedur dan syarat yang ditetapkan jelas diatur dalam peraturan daerah, serta Pemerintah daerah merupakan badan penanggung jawabnya seperti halnya pada Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

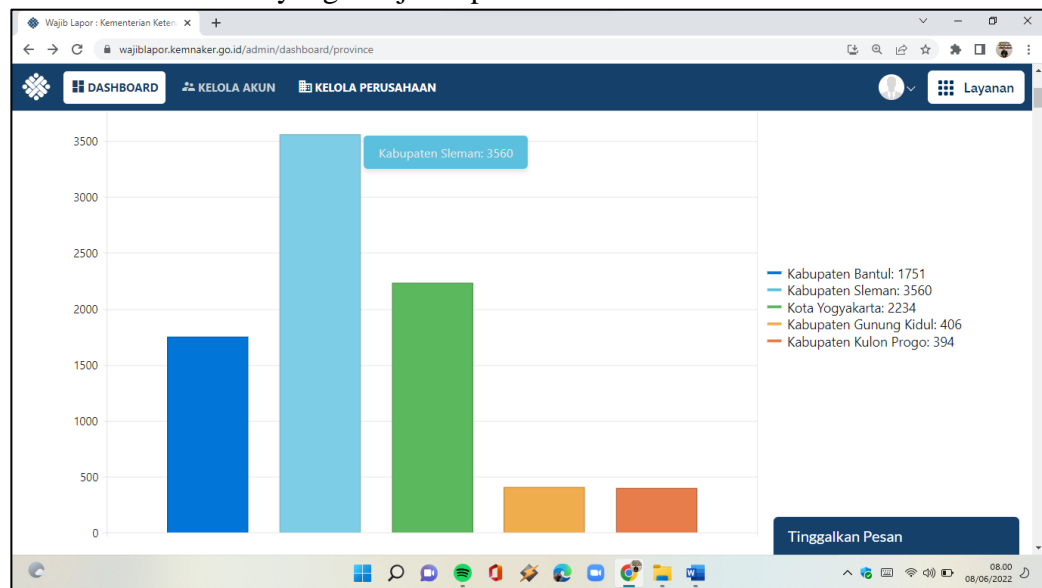
Pemerintah daerah D.I Yogyakarta memiliki keistimewaan yang berbeda dengan daerah lainnya seperti yang tertuang dalam undang-undang no. 13 tahun 2012 tentang persyaratan calon gubernur ditetapkan dalam

pasal 18 ayat 1 bagian (c) “di mana dalam tata cara pengisian jabatan, kedudukan, tugas, dan wewenang Gubernur dan Wakil Gubernur.” Dalam hal ini mekanisme pemilihan kepala daerah di D.I Yogyakarta berbeda dengan sistem daerah lainnya. Di mana jika di D.I Yogyakarta sendiri menggunakan mekanisme penetapan sedangkan di daerah lainnya menggunakan mekanisme pemilihan kepala daerah untuk memilih pemimpinnya. D.I Yogyakarta menggunakan sistem calon Gubernur dan Wakil Gubernur ditetapkan oleh DPRD dan kemudian di sahkan oleh Presiden. Seperti yang kita ketahui tugas utama dari pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan mampu untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata.

Dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan nilai budaya SATRIYA (Selaras Akal Budi Luhur, Teladan-Keteladanan, Rela Melayani, Inovatif, Yakin dan Percaya diri, dan Ahli Profesional), nilai budaya SATRIYA merupakan nilai-nilai perusahaan yang menjadi pedoman bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta (dikutip dari : <https://jogjaprov.go.id>).

Permasalahan yang terjadi di instansi Pemerintah daerah D.I Yogyakarta terhadap kepuasan kerja, menurut pengamatan peneliti adalah disebabkan karena berbagai kondisi, serta adanya ketidakpuasan dalam bekerja yang menjadikan tenaga bantu (naban) sulit mencapai target pekerjaan, berdasarkan pengalaman peneliti lakukan selama magang di

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seperti masalah penanganan kasus, yaitu program kerja Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP), masih banyaknya perusahaan yang belum terdaftar di sistem kemnaker (kementerian ketenagakerjaan) dalam kewajiban laporkan data diri perusahaan di sistem kemnaker yang disajikan pada Gambar 1.1.








**Gambar 1. 1 Data WLKP, Provinsi D.I Yogyakarta.**

PT. Sahara Fajarindo Corp Yogyakarta Kode Pendaftaran: 55288.79102.20220314.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA 14 NO. TDP 02.12.1.78.04902/382	Latif Kurniawan pt.sahara.jogja@gmail.com 0274867354 pt.sahara.jogja@gmail.com
Clandys Jalan Godean Kode Pendaftaran: 55592.46419.20220311.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA 13 NO. TDP 912020873914/5556	Septiani Rahayu hrcclandysjogja@gmail.com 02745013348 hrcclandysjogja@gmail.com clandysbabyshep.com
Clandys Jalan Kaliurang Kode Pendaftaran: 55591.46419.20220311.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA 13 NO. TDP 912020873914/5556	Septiani Rahayu hrcclandysjogja@gmail.com 081804669820 hrcclandysjogja@gmail.com clandysbabyshep.com
PT Kallista Prima Cabang Yogyakarta Kode Pendaftaran: 55294.46492.20220311.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA 277 NO. TDP 09.03.1.46.48521/551	Ester Immanuel Gunawi esterimmanuelpartners@gmail.com 0274-424868 kpyy@cbn.net.id
PT Transisi Teknologi Mandiri - Kantor Yogyakarta Kode Pendaftaran: 55291.62019.20220311.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA NO. IS TSHUN 2019 NO. TDP 9120306970648/552	Dina Dini dini@transisi.id 0274-2806656 hrcclandysjogja@gmail.com https://transisi.id/
Clandys Condongcatur Kode Pendaftaran: 55291.46419.20220311.1-001	CABANG BANTUL	NO. AKTA 13 NO. TDP 912020873914/5556	Septiani Rahayu hrcclandysjogja@gmail.com 2872831 hrcclandysjogja@gmail.com clandysbabyshep.com

**Gambar 1. 2 Data WLKP, Perusahaan terdaftar di Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta.**

**Sumber : Data Sekunder, Sistem Kementerian Ketenagakerjaan, (2022).**

Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 menjelaskan bahwa Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta merupakan daerah dengan populasi perusahaan terdaftar cenderung tinggi dari kabupaten lainnya, yang tersebar di provinsi D.I Yogyakarta, dibuktikan dengan Gambar 1.2 perusahaan-perusahaan yang terdapat di Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta terbukti taat dan tertib telah melakukan wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) dengan dibuktikan banyak perusahaan yang telah memiliki lisensi terdaftar (*barcode*), akan tetapi beberapa kabupaten sesuai dengan Gambar 1.3 masih banyak yang belum terdaftar salah satunya kabupaten Gunungkidul, D.I Yogyakarta, masih banyak perusahaan yang belum memiliki lisensi terdaftar (*barcode*), dengan status sedang dipindahkan.

DASHBOARD KELOLA AKUN KELOLA PERUSAHAAN			
Perusahaan Terdaftar			
Kode Perusahaan	Nama Perusahaan	TDP Perusahaan	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Email Pelapor	Provinsi	Kota	
<input type="text"/>	DI Yogyakarta	Kabupaten Gunung Kidul	
PERUSAHAAN	LEGALITAS	PENGELOLA	KONTAK
 <b>Wisata Cempluk Kesamben Ngleri</b> Kode Pendaftaran: 55861.93229.20220422.0-001	<b>PUSAT</b> NO. AKTA NO. TDP: 2204220019954	<b>SEDANG DIPINDAHKAN</b>	081328583886 koperasi.cempluk@gmail.com
 <b>Tugu Pokah Group</b> Kode Pendaftaran: 55854.47302.20220420.0-001	<b>PUSAT</b> NO. AKTA NO. TDP: 2004220003287	<b>SEDANG DIPINDAHKAN</b>	081392481977 pttugupokahgroup@gmail.com
 <b>Tri Tunggal Jaya Abadi</b> Kode Pendaftaran: 55862.47528.20220419.0-001	<b>PUSAT</b> NO. AKTA NO. TDP: 1904220049008	<b>SEDANG DIPINDAHKAN</b>	081229087015 tritunggaljayaabadi183@gmail.com
 <b>Handayani Ramadhan</b> Kode Pendaftaran: 55861.41019.20220416.0-001	<b>PUSAT</b> NO. AKTA NO. TDP: 1604220000638	<b>SEDANG DIPINDAHKAN</b>	081542160800 cv.handayaniramadhan@gmail.com
 <b>Multi Sarana Teknologi</b> Kode Pendaftaran: 55861.41019.20220416.0-001	<b>PUSAT</b> NO. AKTA NO. TDP: 1604220000638	<b>SEDANG DIPINDAHKAN</b>	081542160800 cv.handayaniramadhan@gmail.com

**Gambar 1. 3 Data WLKP, Perusahaan belum terdaftar di Kabupaten Gunung Kidul, D.I Yogyakarta.**

**Sumber : Data Sekunder, Sistem Kementerian Ketenagakerjaan, (2022).**

Kondisi tersebut, disebabkan karena cakupan perusahaan yang sangat luas berada di berbagai daerah di provinsi D.I Yogyakarta, akhirnya penyuluhan dilakukan secara daring yang berjalan belum maksimal terhadap perusahaan yang belum terdaftar, kondisi ini membuat naban sulit mencapai target, dikarena waktu program kerja singkat hanya 1 bulan tidak dimungkinkan untuk dilakukan secara luring karena cakupan daerah yang sangat luas dan didalam bidang yang menangani yaitu bidang norma kerja hanya terdapat 4 pegawai yang terdiri dari 1 ASN dan 2 tenaga bantu, program kerja ini jika ada mahasiswa yang magang, maka meminta bantuan kepada mahasiswa magang.

Sejalan dengan fenomena tersebut, kondisi yang sama juga terjadi di Dinas Sosial ketika penulis mewancarai salah satu tenaga bantu (naban) kondisi apa yang membuat mereka sulit mencapai target adalah, dimana mereka juga sulit dalam melakukan *jobdesk* berupa pemberdayaan terhadap tuna wisma, “seperti masih banyaknya tuna wisma “manusia *silver*” yang sudah dilarang pekerjaannya dan dilakukan pemberdayaan oleh Dinas Sosial, tetapi tetap saja masih marak, padahal kita sebagai Dinsos ingin memberikan keterampilan dan pekerjaan yang layak seperti pelatihan kewirausahaan, mereka tetap saja ingin bekerja sebagai manusia *silver*, mungkin karena pekerjaan yang mereka lakukan sudah menjadi sebuah kebiasaan,” ujar Dina saat di wawancarai di bidang sosial di Dinas Sosial, D.I Yogyakarta.

Terlihat dari kondisi pekerjaan tersebut yang naban lakukan dalam mencapai kinerja belum optimal, selanjutnya adanya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PP Manajemen PPPK pada pasal 96: berbunyi “Tenaga Honorer atau dengan sebutan pegawai non ASN di instansi Pemerintah melaksanakan tugas paling lama hingga 2023,” kondisi ini menyebabkan kepuasan kerja tenaga bantu (naban) menurun dan mereka merasa waswas karena pekerjaan yang mereka emban saat ini hampir mirip dengan tenaga honorer, mereka hanya berharap adanya peraturan yang bersifat istimewa untuk D.I Yogyakarta,” ujar Yulianingsih sebagai naban di bagian biro umum, saat di wawancarai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan ESDM, DIY. Fenomena tersebut menimbulkan permasalahan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya dalam Peraturan Gubernur nomor 106 tentang pengelolaan tenaga bantu (naban) tahun 2020 disebutkan pada pasal 23: “hak tenaga bantu (naban) meliputi gaji, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan cuti.” Uraian peraturan tersebut dapat dimaknai bahwa pada akhir masa kerja tenaga bantu (naban) tidak memperoleh jaminan hari tua, ketika memasuki masa kerja non produktif atau usia diatas 50 tahun. Tentunya kondisi yang telah disebutkan, sangat mempengaruhi kepuasan kerja naban.

Penurunan kepuasan kerja terhadap tenaga bantu (naban) disebabkan oleh kompetensi dikarenakan masih terdapat perbedaan yang terjadi pada

tenaga bantu (naban), dalam evaluasinya diakhir masa anggaran (satu tahun ) dievaluasi kinerjanya oleh Pemerintah daerah D.I Yogyakarta, maka dituntut untuk terus menunjukkan kinerja yang berkualitas dalam mencapai sebuah kepuasan kerja bagi instansi, (dikutip dari : wawancara bersama Maulida, tenaga bantu di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi).

Sebagaimana menurut penelitian sebelumnya, penelitian yang mendukung terkait kompetensi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Deswarta (2017:19), Wiranata (2021:142), Renyut et.al ( 2017:18) dan Utami & Sukmawati (2019:10) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja yaitu kompetensi yang dihasilkan karyawan semakin tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang optimal, Berbeda dengan hasil penelitian Meidita (2019:226) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja selanjutnya Purnomo (2018:1) mendapatkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan.

Selain kompetensi, kepuasan kerja yang belum optimal terhadap tenaga bantu (naban) disebabkan oleh *self-awareness* (kesadaran diri) yang masih rendah dimana adanya ketidakpastian prospek tenaga bantu (naban) kedepannya akan seperti apa, mereka diwajibkan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, kendati demikian perbedaan jenjang karir dengan pegawai lainnya dirasakan. Seperti yang diketahui menurut pra survei yang telah dilakukan peneliti, tenaga bantu (naban) tidak mendapatkan jenjang karir



layaknya pegawai tetap. Dalam Peraturan Gubernur nomor 106 tentang pengelolaan tenaga bantu (naban) tahun 2020 juga disebutkan pada pasal 43 yang berbunyi : “tidak menuntut diangkat sebagai calon/pegawai ASN.”

Atas dasar sebuah kondisilah yang menuntun mereka untuk menjadi tenaga bantu (naban) di tengah kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi, berdasarkan fakta yang terjadi kompensasi yang didapat tenaga bantu (naban) masih belum memenuhi untuk yang telah berkeluarga 1 dari 2 orang diketahui bahwa tenaga bantu (naban) suami-istri bekerja ada yang salah satunya bekerja disektor pemerintahan maupun non pemerintahan, kendati bekerja sebagai tenaga bantu (naban) juga tidak mendapatkan premi pensiun disaat mereka sudah memasuki usia non produktif kerja lagi, naban tidak terlepas dengan *self-awareness* (kesadaran diri), naban harus menyadari esensi dalam bekerja serta tingkat kesadaran yang dibangun, disini peneliti ingin melihat kondisi seberapa jauh *self-awareness* mempengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana dampaknya bagi keterikatan kerja tenaga bantu (naban) tersebut dikarenakan beberapa kondisi yang telah dijelaskan diawal.

Penelitian yang mendukung *self-awareness* terhadap kepuasan kerja telah dilakukan Ismono (2020:41) dan Yi (2018:211), *self-awareness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *self-awareness* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang memiliki *self-awareness* yang baik dapat secara akurat mengukur suasana hati dan emosinya sendiri,

bersikaplah terbuka dan pahami bagaimana perasaan mereka memengaruhi orang lain, umpan balik dari orang lain tentang cara terus tumbuh dan berjalan membuat keputusan yang tepat meskipun ada ketidakpastian dan tekanan. Pegawai yang memiliki kesadaran diri seharusnya memahami suasana hati dan emosi, bersikap kritis terhadap informasi, dan benar-benar memahami diri mereka sendiri. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri dapat membimbing seseorang menuju kemampuannya untuk mengenal dan memahami dirinya sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan dirinya, dorongan, nilai, dan pengaruhnya terhadap orang lain. keputusan tepat

Selanjutnya, variabel lain yang menyebabkan kepuasan kerja belum optimal adalah dengan keterikatan kerja pada tenaga bantu (naban), berdasarkan situasi yang terjadi keterikatan kerja tenaga bantu (naban) masih berbeda-beda, dimana kondisi yang terjadi saat ini adalah belum terstruktur, karena tugas utama mereka membantu bagian pelaksana tugas di setiap instansi induk atau Organisasi Pemerintah Daerah (OPD), Secara positif, tenaga bantu (naban) merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Tenaga bantu (naban) dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diembankan kepadanya dan juga dapat menangani pekerjaan dengan baik. Secara negatif banyak dari tenaga bantu (naban) merasa keterikatan kerja yang dilakukan hanyalah sebatas tugas utama yang telah diberikan oleh Kepala dinas melalui Pemerintah daerah D.I Yogyakarta. Serta tenaga bantu (naban) mempunyai kesadaran diri bahwa mereka

bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi karena tidak ada pilihan lain, kondisi tenaga bantu (naban) sebagai pegawai tidak tetap atau pegawai yang tidak ada jenjang karir tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja tenaga bantu (naban).

Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti kompetensi, *self-awareness* dan kepuasan kerja. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang mendukung yang telah dilakukan oleh Utami & Sukmawati (2019:10), Kotzé, M & Nel, P (2016:1), Hardebah (2017:108), Cahyati et.al (2019:11), Idawani et.al (2018:264) dan Citrayani.T et.al (2022:225) keterikatan kerja terbukti signifikan dan berpengaruh positif oleh kompetensi, *self-awareness* dan kepuasan kerja.

Walaupun terjadinya penurunan kepuasan kerja terhadap tenaga bantu (naban) yang ada di instansi Pemerintah daerah D. I Yogyakarta. Kompetensi, *self-awareness*, dan keterikatan kerja tetap diperlukan karena apabila tenaga bantu (naban) memiliki kompetensi yang tinggi maka tenaga bantu (naban) tersebut tidak mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi suatu masalah dan tenaga bantu (naban) tersebut mampu menghadapi persoalan atau hambatan yang ada pada dirinya. Apabila tenaga bantu (naban) memiliki tingkat *self-awareness* yang tinggi maka dampak positifnya adalah tenaga bantu (naban) tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan menjaga nama baik instansi/ organisasi tempat dia bekerja.

Begitu pula dengan keterikatan kerja diperlukan tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah D.I Yogyakarta karena dengan adanya keterikatan kerja ini produktivitas karyawan akan meningkat, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan perubahan lingkungan. Berdasarkan riset *gap* dan uraian penjelasan tersebut, beberapa hasil penelitian terdapat adanya ketidak konsistenan hasil dari penelitian sebelumnya dan hasilnya menunjukkan perbedaan antar variabel, dengan itu penelitian saat ini mencoba untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang sama dengan pengembangan variabel pada objek yang berbeda yaitu instansi Pemerintah D.I Yogyakarta.

Peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian berhubungan dengan kompetensi kerja dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja karyawan serta keterikatan kerja.

## **B. Perumusan Masalah**

Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dari masalah utama ini selanjutnya penelitian merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan penelitian yang akan muncul yaitu ?

1. Apakah Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta ?

2. Apakah *Self-Awareness* berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja ?
4. Apakah *Self-Awareness* berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja ?

### C. Tujuan Penelitian

Menguji dan menganalisis kompetensi dan *self-awareness* pada tenaga bantu (naban) instansi Pemda DIY terhadap kepuasan kerja, dan apakah keterikatan kerja tenaga bantu (naban) juga erat kaitannya mempengaruhi kepuasan kerja tenaga bantu (naban).

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *Self-Awareness* terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di

instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta yang di mediasi Keterikatan Kerja.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Awareness* secara tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja pada tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta yang di mediasi Keterikatan Kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan memotivasi dan memacu kepuasan kerja yang diharapkan pada tenaga bantu (naban). Serta digunakan sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

2. Kegunaan akademis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tenaga kerja, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi ilmu manajemen sumber daya manusia.

### 3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebuah referensi dan pedoman untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya yang sejenis khususnya tentang kompetensi, *self-awareness*, dan keterikatan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja, agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja (Y)**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Handoko (2013:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2015:46) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan karena penilaian terhadap karakteristiknya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang meningkat memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang menurun memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Sedangkan Luthans (2011:141) memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.”* Dimaknai bahwa Kepuasan kerja diartikan sebuah perasaan positif dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, Hal ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka. Artinya, apa yang telah dicapai karyawan di tempat kerja memenuhi apa yang dianggap penting.



### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011:142) sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan pegawai menciptakan rasa senang dan menarik bagi pegawai, pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- 2) Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.

Rincian gaji dan upah yang diterima dipandang adil dan sebanding dengan orang lain dalam organisasi.

- 3) Kepuasan terhadap peluang promosi.

Mendapatkan kesempatan berkembang dalam organisasi melalui promosi jabatan.

- 4) Kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Keterampilan *supervisor* untuk memberikan bantuan teknis atau kordinasi dan kemampuan *supervisor* untuk memberikan dukungan perilaku.

- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Melihat sejauh mana rekan kerja mahir secara teknis dan mendukung secara sosial.

## 2. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

### a. Pengertian Kompetensi

Dessler (2015:144) mengartikan bahwa Kompetensi adalah karakteristik manusia yang dapat dilihat lebih dekat dengan mengamati dan mengukur yang membuat, Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki setiap pekerja. Davis dan Newstroom dalam (Enny.w, 2019:30). Menjelaskan, *“competency is acapability perspective and people kwnoeledge, especially to impact an ability for need in business via minimizes cost and optimilization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Selanjutnya menurut Wibowo dalam (Tannady, 2017:388) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, beberapa variabel yang mempengaruhi kompetensi yaitu keyakinan dan nilai-nilai, pengalaman, keterampilan, kepribadian, karakteristik, motivasi, isu emosional, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011: 203) menjelaskan bahwa kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat

diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat, sedangkan menurut Robbins (2007:38) kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kesanggupan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua (2) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari uraian tersebut dapat dimaknai bahwa kompetensi merupakan suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena keterampilan yang dimiliki tiap pegawai mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki oleh pegawai lainnya berdasarkan karakteristik mereka.

#### **b. Jenis-Jenis Kompetensi.**

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Tannady, 2017:391) kompetensi dibagi kedalam dua (2) kategori, yaitu :

##### **1) Kompetensi dasar**

Merupakan sebuah pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. kategori yang ini tidak untuk menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau tidak.

##### **2) Kompetensi pembeda**

Karakteristik yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Karena seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka

ia akan mampu menetapkan target atau tujuan yang jauh lebih ketimbang kinerjanya pada tingkat rata-rata.

### **c. Indikator Kompetensi**

Gordon dalam (Sutrisno, 2011:204) mengemukakan dimensi dan indikator kompetensi terdiri dari :

#### **1) Pengetahuan**

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

#### **2) Pemahaman**

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

#### **3) Kemampuan**

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

#### **4) Nilai**

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para

karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.  
Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas

### 3. *Self-Awareness* (X<sub>2</sub>)

#### a. *Pengertian Self- Awareness*

Goleman (2004:403) mengungkapkan tentang *self-awareness* (kesadaran diri) merupakan keterampilan individu untuk mengetahui kelebihan, kelemahan, motivasi, nilai, serta pengaruhnya terhadap individu lainnya, serta mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan. Listyowati dalam (Firas et.al, 2021:494) mengungkapkan bahwa kesadaran diri adalah suatu keadaan di mana orang dapat memahami diri mereka sendiri setepat-tepatnya baik kesadaran akan pikiran, perasaan, dan harga diri mereka.

Mumpuni (2018:387) menyebutkan bahwa *self- awareness* (kesadaran diri) adalah bahan baku yang bersifat krusial untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang. Kesadaran diri juga menjadi titik awal

untuk pertumbuhan pribadi. Kesadaran diri adalah sifat yang ada dalam *Emotional intelligence* (EI) yang dapat dimulai dari rasa tanggung jawab dan keberanian.

Janasz et.al dalam (Ismono, 2021:45) juga mengungkapkan bahwa self-awareness merupakan langkah awal untuk dapat bekerja secara efektif, tanpa memiliki pengetahuan yang luas tentunya akan menimbulkan banyak masalah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa, *self-awareness* merupakan keterampilan seseorang untuk memahami dan mengetahui diri mereka sendiri, termasuk kelebihan, kelemahan, dukungan, nilai, dan dampaknya terhadap orang lain, yang dapat membimbing mereka untuk membuat keputusan yang setepat-tepatnya.

#### **b. Aspek *Self-Awareness***

Menurut Goleman (2004:404) ada tiga aspek dalam *self-awareness*, yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dalam mengenali emosi serta pengaruh dari emosi tersebut.

Orang dengan keterampilan ini akan mengetahui arti emosi yang mereka rasakan dan mengapa itu terjadi, mengenali hubungan antara emosi yang mereka rasakan dan apa yang mereka pikirkan, mengetahui efek emosi terhadap penampilan mereka dan memiliki rasa yang dapat digunakan sebagai panduan dengan nilai dan tujuan pribadi. Kemampuan pengakuan diri yang akurat meliputi pengetahuan akan sumber daya batiniah, kemampuan dan keterbatasan diri.

- 2) Orang dengan keterampilan ini menyadari kekuatan dan kelemahan mereka, meluangkan waktu untuk refleksi diri, belajar dari pengalaman, mampu menerima *feedback* dan perspektif baru, dan bersedia untuk terus mempelajari hal baru dan berkembang. Selain itu, individu juga menampilkan rasa humor dan bersedia melihat diri mereka sendiri dari berbagai sudut.
- 3) Kemampuan memberikan rasa percaya kepada diri sendiri dalam arti memiliki kepercayaan diri dan kesadaran yang kuat terkait harga diri serta kemampuan dirinya.

Orang yang memiliki kemampuan ini pandai dalam mengungkapkan keyakinannya sebagai sarana untuk mengungkapkan keberadaan atau eksistensinya, berani mengungkapkan sudut pandang yang berbeda atau tidak biasa, dan rela mengorbankan diri demi kebenaran.

### **c. Indikator *Self-Awareness***

Berikut Indikator *self-awareness* dalam penelitian ini diperkenalkan berdasarkan penjelasan Goleman (2004:404) tentang kemampuan seseorang yang memiliki *self-awareness*. Indikator-indikator *self-awareness* berdasarkan uraian tersebut, antara lain :

- 1) Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri.

Pegawai mampu mengenali perasaan apa yang sedang dirasakannya, mengapa perasaan itu muncul, perilaku apa yang dilakukan, serta dampaknya pada orang lain.

- 2) Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Pegawai mampu mengenali atau mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dirinya.

3) Mempunyai sikap mandiri.

Pegawai memiliki sikap mandiri atau tidak bergantung pada orang lain yang menunjukkan adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada keyakinan akan kemampuan diri sendiri.

4) Dapat membuat keputusan dengan tepat.

Pegawai mampu membuat atau mengambil keputusan dengan tepat khususnya yang berkenaan dengan perencanaan karier.

5) Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan.

Pegawai memiliki keberanian dan kesadaran untuk mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, maupun keyakinan dirinya sendiri yang mencerminkan nilai-nilainya sendiri.

6) Dapat mengevaluasi diri.

Pegawai mampu memeriksa, menilai atau mengoreksi dirinya, belajar dari pengalaman, serta menerima umpan balik terkait dirinya dari orang lain.

#### **4. Keterikatan kerja (Z)**

##### **a. Pengertian Keterikatan Kerja**

Bakker (2010:2) mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat dalam pekerjaan terbuka untuk pengalaman baru. Keterikatan kerja merupakan



sebuah konsep motivasi dimana karyawan yang terikat dan terlibat, akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan tujuan yang menantang untuk mencapai target dan berhasilnya dalam pekerjaan dengan upaya merespon ke situasi langsung dan memiliki komitmen kuat yang bersifat positif terhadap kinerjanya. Robinson et.al dalam (Nugraha, 2018:8) menjelaskan, *“engagement is a positive attitude held by the employee towards the organization and its values. An engaged employee is aware of business context, and works with colleagues to improve within the job for benefit of the organization.”* Definisi tersebut menyatakan bahwa keterikatan pekerjaan merupakan sikap positif seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Karyawan yang mengetahui komitmennya terhadap tujuan akan bekerja untuk meningkatkan pekerjaannya untuk kepentingan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dimaknai bahwa keterikatan kerja adalah keadaan psikologis di mana karyawan merasa bersemangat atas keberhasilan perusahaan/organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai kepuasan kerja hingga melebihi harapan dari posisi pekerjaan.

#### **b. Indikator Keterikatan Kerja**

Menurut Bakker et.al (2010:13) dalam mengukur keterikatan kerja disusun dengan memodifikasi skala dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) terdiri dari tiga indikator yaitu :

### 1) *Absorption*

*Absorption* ditandai dengan fokus dan perhatian yang intens, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu terlalu cepat, dan individu merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaan dan melupakan segala sesuatu di sekitar mereka. Orang dengan skor penyerapan tinggi sering merasa senang ketika terganggu oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, dan sulit untuk berpisah dari pekerjaan. Tiba-tiba, segala sesuatu di sekitarnya dilupakan dan waktu terasa berlalu dengan cepat. Sebaliknya, orang dengan nilai penyerapan rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaannya, tidak kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, dan tidak melupakan sesuatu. sesuatu di sekitar mereka, termasuk cuaca.

### 2) *Vigor*

Dicirikan oleh tingkat kekuatan dan ketahanan yang tinggi semangat sikap kerja, keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, bertahan dalam menghadapi kesulitan.

### 3) *Dedication*

Ditandai dengan rasa tujuan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan ditempat kerja. Orang yang mendapat skor tinggi pada *Devotion* sangat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman yang bermanfaat, menginspirasi, dan memberdayakan. Selain itu, mereka umumnya merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka. Kapan skor kontribusi rendah

berarti tidak terdefinisi dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman yang berarti, menginspirasi atau merangsang, apalagi mereka merasa kurang antusias dan bangga dengan pekerjaannya.

## B. Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Penelitian terdahulu merupakan tolok ukur yang dijadikan peneliti sebagai perbandingan dalam menemukan inspirasi baru untuk penelitian yang dilakukan sekarang.

**Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Bernard C. Renyut, H. Basri Modding, Jobhar Bima, dan St. Sukmawati.	<i>The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office</i> (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> <li>2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : Instansi Pemerintahan.</li> <li>2. Variabel dependen Y : Kepuasan Kerja.</li> <li>3. Teknik pengambilan sampel : <i>Purposive sampling</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen X : Komitmen Organisasi.</li> <li>2. Alat analisis : WarpPLS 4.0.</li> <li>3. Tidak menggunakan variabel mediasi</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>4. Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>5. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai mediasi Kepuasan Kerja.</p> <p>6. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>		
2.	Kartini Ismono.	<i>Self-Awareness Creates Job Satisfaction in PT Indosat, Tbk., Jakarta (2020)</i>	1. <i>Self-Awareness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Creates Job Satisfaction</i> dan signifikan.	<p>1. Alat analisis : Regresi berganda dengan SPSS.</p> <p>2. Variabel dependen Y: <i>Job Satisfaction</i>.</p> <p>3. Variabel independen X : <i>Self-Awareness</i></p>	<p>1. Objek : PT Indosat, Tbk.</p> <p>2. Teknik pengambilan sampel : <i>Quota sampling</i>.</p> <p>3. Tidak menggunakan variabel mediasi</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Edy Wiranata	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dengan Komitmen sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kotabaru. (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi dan Kompensasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap Komitmen, Kompetensi, dan Kompensasi.</li> <li>2. Komitmen terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik pengambilan sampel : : <i>Purposive sampling</i>.</li> <li>2. Alat analisis ; SPSS versi 25 dan analisis <i>path</i></li> <li>3. Variabel independen <math>X_1</math> : Kompetensi</li> <li>4. Variabel dependen <math>Y</math> : Kepuasan Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : Kantor PDAM Kota baru</li> <li>2. Variabel mediasi : komitmen</li> <li>3. Variabel dependen <math>X_2</math> : kompensasi</li> </ol>
4.	Deswarta	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim RIAU (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara partial terlihat bahwa variabel motivasi tersebut signifikan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik pengambilan sampel : : <i>Purposive sampling</i>.</li> <li>2. Variabel independen <math>X_1</math> : Kompetensi.</li> <li>3. Variabel dependen <math>Y</math> : Kepuasan Kerja.</li> <li>4. Alat analisis ; SPSS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim RIAU.</li> <li>2. Variabel Independen <math>X_2</math> : Motivasi.</li> <li>3. Variabel moderasi : Kinerja Dosen.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Anggi Meidita	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>4. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</li> <li>5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>6. Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi kerja.</li> <li>7. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen X : Kompetensi.</li> <li>2. Variabel dependen Y : Kepuasan Kerja.</li> <li>3. Alat analisis : SPSS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : PTPN IV Medan, Sumatra Utara.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel : : Sampel jenuh.</li> <li>3. Variabel mediasi (Z) : Motivasi Kerja.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Jang Kyung Sook dan Yeojin Lee	<i>Effect of Awareness and Perceived Ease in the Use of Parental Leave on Nurse Job Satisfaction at General Hospital</i> (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Awareness</i> perawat tentang <i>perceived ease</i> dalam menggunakan cuti orang tua berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> perawat.</li> <li>2. Untuk meningkatkan <i>job satisfaction</i> bagi perawat, perlu dilakukan peningkatan <i>awareness</i> dan <i>perceived ease</i> dalam menggunakan cuti orang tua.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen X : <i>Self-Awareness</i>.</li> <li>2. Variabel dependen Y: <i>Job Satisfaction</i>.</li> <li>3. Alat analisis : SPSS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : 500 Rumah sakit umum di Korea selatan.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel : <i>Cluster Sampling</i>.</li> </ol>



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Arvina Utami dan Anggraini Sukmawati	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Work Engagement</i> Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor (2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Work engagement</i> karena namun berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.</li> <li>3. <i>Work engagement</i> dipengaruhi dan signifikan terhadap Kompetensi dan Kepuasan Kerja.</li> <li>4. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan kompensasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen X : Kompetensi.</li> <li>2. Variabel dependen Y : Kepuasan Kerja.</li> <li>3. Variabel mediasi Z : Keterikatan Karyawan.</li> <li>4. Alat analisis : SPSS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel : Sampel Jenuh.</li> <li>3. Sebagian analisis data menggunakan <i>SmartPLS</i>.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Fiona Citrayani, Tetra Hidayatim dan Saida Zainurossaalamia	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.</li> <li>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja</li> <li>3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>4. Efikasi Diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerj</li> <li>5. Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja melalui keterikatan kerja.</li> <li>7. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen Y Kepuasan Kerja.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel : <i>Simple Random Sampling</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : 60 Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Samarinda ilir.</li> <li>2. Variabel independen X : Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri.</li> <li>3. Variabel dependen Y : lebih dari 1 (Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja).</li> <li>4. Alat Analisis yang digunakan : Smart PLS-<i>SEM</i>.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Martina Kotzé dan Petrus Nel	<i>The psychometric properties of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) and Freiburg Mindfulness Inventory (FMI) as measures of mindfulness and their relationship with burnout and work engagement</i> (2016)	1. FMI dan MAAS menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap <i>burnout</i> dan <i>work engagement</i>	1. Variabel independen X : <i>Self-Awareness</i> .	1. Objek : 497 peserta yang mendaftar untuk masuk ke gelar manajemen dan kepemimpinan di Sekolah Bisnis Afrika Selatan.  2. Variabel dependen Y : <i>Work Engagement</i> .  3. Teknik pengambilan sampel : <i>Multi Stage Sampling</i> .  4. Alat analisis : <i>MAAS</i> dan <i>FMI</i> .

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Mohammad Amas Lahat dan Amas Sari Marthanti	<i>The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta</i> (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</li> <li>4. <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</li> <li>5. <i>Work stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</li> <li>6. kepuasan kerja memediasi dengan variabel <i>work engagement</i> yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i></li> <li>7. <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>8. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>	1. Variabel dependen Y : Kepuasan Kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : Mitra Gojek di Jakarta.</li> <li>2. Variabel independen X : <i>Work Engagement</i>. dan Stres Kerja.</li> <li>3. Variabel mediasi Z : <i>Turnover Intention</i>.</li> <li>4. Alat Analisis : <i>Smart PLS 3.0</i>.</li> <li>5. Teknik pengambilan sampel : <i>Purposive sampling</i>.</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<p>9. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</p> <p>10. <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</p> <p>11. <i>Work stress</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>.</p> <p>12. kepuasan kerja memediasi dengan variabel <i>work engagement</i> yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>		

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	Cut Idawani, Said Musnadi, dan Mahdani Ibrahim	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Work Engagement</i> dan implikasinya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Aceh (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> pegawai.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> pegawai.</li> <li>3. Stres kerja berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> pegawai.</li> <li>4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai.</li> <li>5. Beban kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai.</li> <li>6. Sedangkan stres kerja yang dimiliki pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel independen (X) Kompetensi</li> <li>2. Objek : Instansi Pemerintah/ OPD</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen Y : <i>Work Engagement</i></li> <li>2. Teknik pengambilan sampel : <i>Quota Sampling</i></li> <li>3. Alat Analisis : AMOS-SEM</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	Siti Cahyati dan Nurul Qomariyah	Kontrak Psikologis dan <i>Work Engagement</i> dalam meningkatkan Kepuasan Kerja di PT Adhikarya (2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work engagement</i> pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pegawai.</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> <li>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work engagement</i> terhadap <i>job satisfaction</i>.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel dependen Y: Kepuasan Kerja</li> <li>2. Alat analisis : SPSS</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek : PT Adhikarya</li> <li>2. Variabel Independen (X : Kontrak Psikologi dan <i>Work Engagement</i></li> <li>3. Teknik pengambilan sampel : <i>Incidental sampling technique</i></li> </ol>

Sumber : Diolah Peneliti dari berbagai jurnal, (2022)

## C. Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian Renyut et.al (2017:18) dimana kompetensi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif, artinya ketika kompetensi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pada karyawan meningkat. Wiranata (2021) juga menyebutkan bahwa kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja, kompetensi yang sangat baik dimiliki oleh karyawan berimplikasi pada tingginya kepuasan dalam bekerja. Selain itu juga hubungan antara kompetensi juga didukung hasil penelitian dari Deswarta (2017), dan Utami & Sukmawati (2019:10), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin sangat baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja tercipta untuk perusahaan dan karyawan tersebut karena dapat memberikan hasil kinerja dengan baik bagi perusahaan.

Berbeda dengan hasil penelitian Purnomo et.al (2018:1) menyatakan bahwa kompetensi pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti bahwa kompetensi meningkat terhadap kepuasan kerja tetapi pimpinan kurang memperhatikan karyawan terkait fasilitas pelatihan peningkatan ketrampilan sesuai pekerjaannya, pimpinan selalu melakukan koordinasi dengan pegawai di bawahnya terkait tugas dan tanggung jawabnya.

### 2. Pengaruh *Self-Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja

Ismono. K (2020:41) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya *self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal



ini berarti bahwa kesadaran diri akan meningkat bagi para karyawan jika perusahaan mendukung karyawan tersebut seperti membina dan memperhatikan karyawan tersebut yang pada akhirnya menciptakan sebuah kepuasan dalam mencapai produktivitas kerja, selanjutnya YI (2018:211) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa *awareness* perawat tentang *perceived ease* dalam menggunakan cuti orang tua mempengaruhi *job satisfaction* perawat, ini berarti bahwa kesadaran perawat dalam bekerja tercipta dan meningkat jika instansi tempat mereka bekerja memberikan kemudahan dalam cuti dan pada akhirnya menimbulkan persepsi perawat terhadap kemudahan cuti dan meningkatkan sebuah kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja**

Utami & Sukmawati (2019:10) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa *work engagement* (keterikatan kerja) memediasi hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja, menurut mereka keterikatan kerja karyawan memiliki peran penting dalam memediasi antara kompetensi dan kepuasan kerja ini berarti bahwa keterikatan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dugaan ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Idawani (2018:264) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap *work engagement* pegawai, sejalan dengan hasil penelitian Hardeba (2017:108), Citrayani.T et.al (2022:225) dan Cahyati et.al (2019:11) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (*job satisfaction*). Sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula kepuasan kerja (*job*

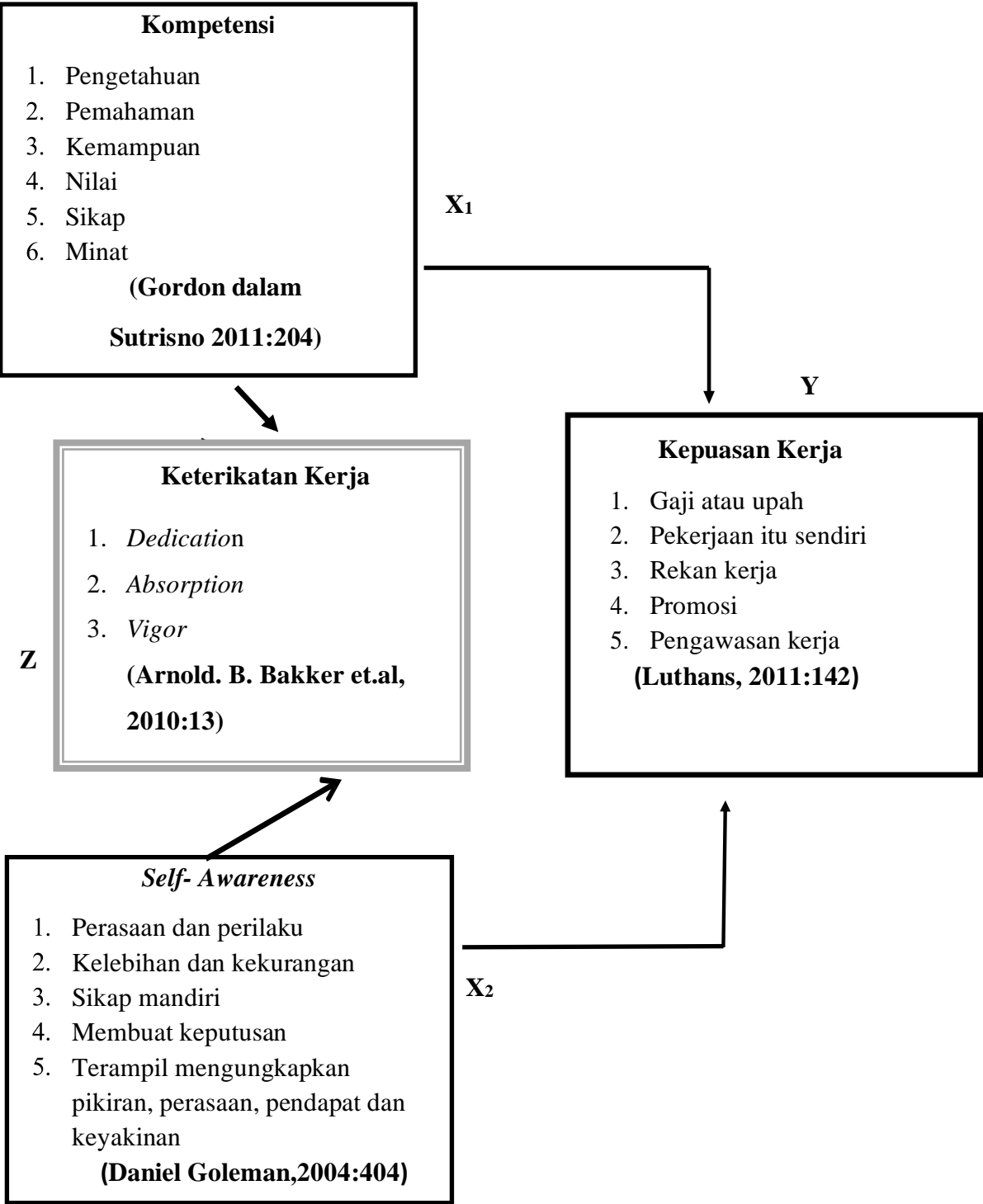
*satisfaction*), karyawan tersebut, dugaan tersebut dapat dimaknai bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.

#### **4. Pengaruh *Self-Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Kotzé, M & Nel, P (2016:1) bahwa kesadaran diri (*self-awareness*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai (*work engagement*), ini menunjukkan bahwa *self-awareness* yang dilakukan oleh pegawai semakin baik, jika pegawai dilibatkan diseluruh pekerjaannya maka kepuasan kerja akan tinggi begitu juga sebaliknya. Dugaan ini juga diperkuat oleh hasil penelitiannya Hardeba (2017:108) dan Cahyati et.al (2019:11) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antusias yang tinggi terhadap keterikatan kerja dalam bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri karena kesadaran diri yang semakin meningkat dapat memberi dampak sangat baik bagi perusahaan/instansi tempat bekerja, dugaan tersebut dapat dimaknai bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara *self-awareness* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang menghubungkan konsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang dilakukan. Berikut disajikan kerangka pemikiran penelitian :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), pengaruh langsung *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y), juga mengukur pengaruh tidak langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dimediasi keterikatan kerja (Z) dan pengaruh tidak langsung *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dimediasi keterikatan kerja (Z).

#### E. Hipotesis Penelitian

- **H1** : Terdapat pengaruh langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).
- **H2** : Terdapat pengaruh langsung *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).
- **H3** : Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keterikatan kerja (Z) sebagai mediasi.
- **H4** : Terdapat pengaruh tidak langsung *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keterikatan kerja (Z) sebagai mediasi.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Penelitian ini dilihat dari analisis datanya, menggunakan analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147). Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini meneliti pengaruh kompetensi dan *self-awareness* sebagai variabel X yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai variabel Y yang dipengaruhi dan keterikatan kerja sebagai variabel Z merupakan variabel mediasi

##### **B. Objek dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah tenaga bantu (naban) pada 25 (dua puluh lima) instansi induk/organisasi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

**Tabel 3. 1 Rencana Alokasi Waktu Kegiatan Penelitian**

Jenis Kegiatan	Pelaksanaan Kegiatan Skripsi					
	Bulan					
	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1. Persiapan	XXXX					
2. Proposal Skripsi		XXXX				
3. Pencarian Data		XX	XXXX			
4. Pengolahan Data			XX	XXXX		
5. Revisi-revisi					X	
6. Sidang Skripsi						

Keterangan : X = Satu minggu

Sumber : *Peneliti, (2022)*

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tenaga bantu (naban) instansi/organisasi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta yang berjumlah 707 tenaga bantu (naban), diperoleh dari data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) D.I Yogyakarta terkait jumlah tenaga bantu (naban) diseluruh instansi induk Pemerintah daerah D.I Yogyakarta. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Misalnya akan melakukan penelitian tentang kualitas makanan, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli makanan, atau penelitian tentang kondisi politik di suatu daerah, maka sampel sumber datanya adalah orang yang ahli politik.. (Sugiyono, 2013:82 ).

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus slovin (Sinambela 2014:99) sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidak telitian adalah sebesar 10%.

$$\text{Rumus Slovin} = n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota

Jumlah populasi N = 707 dengan asumsi tingkat kesalahan = 10%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak.

$$n = \frac{707}{1 + 707 (0.1)^2}$$

n = 99,85 dibulatkan menjadi 100

Jadi dari perhitungan paragraf sebelumnya, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 100 (seratus) tenaga bantu (naban).

#### **D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Data Primer**

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi (Sekaran & Bougie, 2016:111). Dalam penelitian ini data primer merupakan data yang bersumber dari tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang berkaitan dengan variabel kompetensi, *self-awareness*, kepuasan kerja, dan keterikatan

kerja pada tenaga bantu (naban) di seluruh instansi/organisasi Pemerintah daerah D.I Yogyakarta.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber – sumber yang sudah ada (Sekaran & Bougie, 2016:37). Data sekunder berupa profil perusahaan dan data jumlah tenaga bantu (naban) di seluruh instansi/organisasi Pemerintah daerah D.I Yogyakarta.

### **E. Prosedur Pengambilan Data**

#### **1. Wawancara**

Wawancara bisa dilakukan dengan cara terstruktur atau *non* terstruktur. Wawancara dapat dilaksanakan secara tatap muka, melalui telepon, atau secara daring (Sekaran & Bougie, 2016:113). Wawancara dilaksanakan untuk mendapatkan informasi tambahan yang dapat mendukung penelitian.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sebuah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang terdefinisikan dengan jelas (Sekaran & Bougie, 2016:142). Adapun kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan mengenai variabel penelitian dan kuesioner tersebut diberikan kepada responden secara langsung.



## F. Definisi Operasional Variabel

### 1. Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Menurut Sutrisno (2011: 203) menjelaskan bahwa kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidak pastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Adapun indikator dari kompetensi menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2011:204) ialah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
- 2) Pemahaman
- 3) Kemampuan
- 4) Nilai
- 5) Sikap
- 6) Minat

Dalam menentukan nilai indikator tersebut maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_I = \frac{(X_{1.1}) + (X_{1.2}) + (X_{1.3}) + (X_{1.4}) + (X_{1.5}) + (X_{1.6})}{6}$$

6

Keterangan :

$(X_{1.1}) + (X_{1.2}) + (X_{1.3}) + (X_{1.4}) + (X_{1.5}) + (X_{1.6})$  = Skor Indikator

$X_I$  = Skor Rata- Rata Kompetensi

#### a) *Self- awareness* (X<sub>2</sub>)

Menurut Goleman (2004:403) *self-awareness* (kesadaran diri) merupakan keterampilan seseorang untuk mengetahui kekuatan,

kelemahan, motivasi, nilai, dan pengaruhnya terhadap orang lain serta mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan.

Adapun indikator dari *self-awareness* menurut Goleman (2004:404) ialah sebagai berikut :

- 1) Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri ( $X_{2.1}$ )
- 2) Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri ( $X_{2.2}$ )
- 3) Mempunyai sikap mandiri ( $X_{2.3}$ )
- 4) Dapat membuat keputusan dengan tepat ( $X_{2.4}$ )
- 5) Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan ( $X_{2.5}$ )
- 6) Dapat mengevaluasi diri ( $X_{2.6}$ )

Dalam menentukan nilai indikator tersebut maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_2 = \frac{(X_{2.1}) + (X_{2.2}) + (X_{2.3}) + (X_{2.4}) + (X_{2.5}) + (X_{2.6})}{6}$$

Keterangan :

$$(X_{2.1}) + (X_{2.2}) + (X_{2.3}) + (X_{2.4}) + (X_{2.5}) + (X_{2.6}) = \text{Skor Indikator}$$

$$X_2 = \text{Skor Rata- Rata } \textit{Self-Awareness}$$

## 2. Keterikatan kerja (Z)

Bakker (2010:2) mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat dalam pekerjaan terbuka untuk pengalaman baru. Keterikatan kerja merupakan sebuah

konsep motivasi dimana karyawan yang terikat dan terlibat, akan merasa termotivasi untuk bekerja dengan tujuan yang menantang untuk mencapai target dan berhasilnya dalam pekerjaan dengan upaya merespon ke situasi langsung dan memiliki komitmen pribadi yang bersifat positif terhadap kinerjanya.

Adapun indikator dari keterikatan kerja (*work engagement*) disusun dengan memodifikasi skala dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) menurut Bakker et.al (2010:13) ialah sebagai berikut :

- 1) *Absorption* ( $Z_{1.1}$ )
- 2) *Vigor* ( $Z_{1.2}$ )
- 3) *Dedication* ( $Z_{1.3}$ )

Dalam menentukan nilai indikator tersebut maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Z_1 = \frac{(Z_{1.1}) + (Z_{1.2}) + (Z_{1.3})}{3}$$

Keterangan :

$(Z_{1.1}) + (Z_{1.2}) + (Z_{1.3})$  = Skor Indikator

$Z_1$  = Skor Rata- Rata Keterikatan Kerja.

### **3. Kepuasan kerja (Y)**

Luthans (2011:141) mengemukakan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2011:142) ialah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ( $Y_{1.1}$ )
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah ( $Y_{1.2}$ )
- 3) Kepuasan terhadap peluang promosi ( $Y_{1.3}$ )
- 4) Kepuasan terhadap pengawasan kerja ( $Y_{1.4}$ )
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja ( $Y_{1.5}$ )

$$Y_1 = \frac{(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3}) + (Y_{1.4}) + (Y_{1.5})}{5}$$

Keterangan :

$$(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3}) + (Y_{1.4}) + (Y_{1.5}) = \text{Skor Indikator}$$

$$Y_1 = \text{Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja.}$$

#### G. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013:93) skala *likert* dapat digunakan untuk mengetahui dan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang banyak tentang fenomena sosial

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan acuan untuk menyusun pernyataan atau pertanyaan. Skala *likert* biasanya berisi lima bagian skala, sebagai berikut:

1. Skor 1 untuk penilaian Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 untuk penilaian Tidak Setuju (TS)

3. Skor 3 untuk penilaian Kurang Setuju (KS)
4. Skor 4 untuk penilaian Setuju (S)
5. Skor 5 untuk penilaian Sangat Setuju (SS)

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas adalah 5 (lima). Sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai skala sebagai berikut:

1. 1,00 s/d 1,79 = kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja sangat rendah
2. 1,80 s/d 2,59 = kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja sangat rendah
3. 2,60 s/d 3,39 = kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja sangat cukup
4. 3,40 s/d 4,19 = kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja tinggi
5. 4,20 s/d 5,00 = kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja sangat tinggi

## H. Model Analisis

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013:147) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Termasuk dalam analisis statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, dll. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif akan mendeskripsikan karakteristik responden (seperti, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja) dan variabel penelitian (kompetensi, *self-awareness*, kepuasan kerja dan keterikatan kerja). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan.

### 2. Analisis kuantitatif

#### a. Uji instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur harus teruji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2013:121).

#### 1) Uji validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid tidaknya data menurut Ghozali (2018:51) sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  (  $\alpha = 5\%$  ) maka dinyatakan valid.
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  (  $\alpha = 5\%$  ) maka dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas item pernyataan pada 100 (seratus) eksemplar kuesioner dengan ( $r_{\text{tabel}} \geq 0,195$  dan nilai signifikan  $\leq 0,05$ , dinyatakan valid digunakan untuk mengukur *pearson correlation* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Koefisien Regresi	Nilai signifikan	Keterangan
<b>Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>			
K.1	<b>0,716</b>	0.000	Valid
K.2	<b>0,701</b>	0.000	Valid
K.3	<b>0,467</b>	0.000	Valid
K.4	<b>0,694</b>	0.000	Valid
K.5	<b>0,632</b>	0.000	Valid
K.6	<b>0,620</b>	0.000	Valid
K.7	<b>0,701</b>	0.000	Valid
K.8	<b>0,617</b>	0.000	Valid
K.9	<b>0,537</b>	0.000	Valid
K.10	<b>0,719</b>	0.000	Valid
K.11	<b>0,671</b>	0.000	Valid
K.12	<b>0,562</b>	0.000	Valid
K.13	<b>0,509</b>	0.000	Valid
K.14	<b>0,605</b>	0.000	Valid
K.15	<b>0,555</b>	0.000	Valid
K.16	<b>0,727</b>	0.000	Valid
K.17	<b>0,617</b>	0.000	Valid
<b>Variabel self-awareness (X<sub>2</sub>)</b>			
SA.1	<b>0,766</b>	0.000	Valid
SA.2	<b>0,643</b>	0.000	Valid

Item Pernyataan	Koefisien Regresi	Nilai signifikan	Keterangan
SA.3	<b>0,752</b>	0.000	Valid
SA.4	<b>0,610</b>	0.000	Valid
SA.5	<b>0,622</b>	0.000	Valid
SA.6	<b>0,497</b>	0.000	Valid
SA.7	<b>0,680</b>	0.000	Valid
SA.8	<b>0,444</b>	0.000	Valid
SA.9	<b>0,622</b>	0.000	Valid
SA.10	<b>0,460</b>	0.000	Valid
SA.11	<b>0,611</b>	0.000	Valid
SA.12	<b>0,724</b>	0.000	Valid
SA.13	<b>0,736</b>	0.000	Valid
<b>Variabel keterikatan kerja (Z)</b>			
KJ.1	<b>0,520</b>	0.000	Valid
KJ.2	<b>0,508</b>	0.000	Valid
KJ.3	<b>0,614</b>	0.000	Valid
KJ.4	<b>0,547</b>	0.000	Valid
KJ.5	<b>0,626</b>	0.000	Valid
KJ.6	<b>0,470</b>	0.000	Valid
KJ.7	<b>0,548</b>	0.000	Valid
KJ.8	<b>0,663</b>	0.000	Valid
KJ.9	<b>0,728</b>	0.000	Valid
KJ.10	<b>0,646</b>	0.000	Valid
KJ.11	<b>0,594</b>	0.000	Valid
KJ.12	<b>0,461</b>	0.000	Valid
KJ.13	<b>0,641</b>	0.000	Valid
KJ.14	<b>0,581</b>	0.000	Valid
KJ.15	<b>0,723</b>	0.000	Valid
KJ.16	<b>0,606</b>	0.000	Valid
KJ.17	<b>0,697</b>	0.000	Valid
<b>Variabel kepuasan kerja (Y)</b>			
KK.1	<b>0,456</b>	0.000	Valid
KK.2	<b>0,426</b>	0.000	Valid
KK.3	<b>0,702</b>	0.000	Valid
KK.4	<b>0,697</b>	0.000	Valid
KK.5	<b>0,688</b>	0.000	Valid
KK.6	<b>0,814</b>	0.000	Valid
KK.7	<b>0,721</b>	0.000	Valid
KK.8	<b>0,780</b>	0.000	Valid
KK.9	<b>0,594</b>	0.000	Valid
KK.10	<b>0,528</b>	0.000	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**



Dari Tabel 3.2 tersebut, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% ( $\leq 5\%$ ), dengan begitu seluruh item pernyataan dari variabel kompetensi, *self-awareness*, keterikatan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid atau sah.

## 2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai-nilai yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Ghozali, 2018:45). Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan maupun pernyataan dapat konsisten atau stabil dalam waktu ke waktu. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau alat ukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2018:45).

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi	<b>0.901</b>	Reliabel
<i>Self-awareness</i>	<b>0.866</b>	Reliabel
Keterikatan kerja	<b>0.841</b>	Reliabel
Kepuasan kerja	<b>0.884</b>	Reliabel

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 tersebut, menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018:45). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel penelitian tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## **b. Uji Hipotesis**

### **1) *Path analysis***

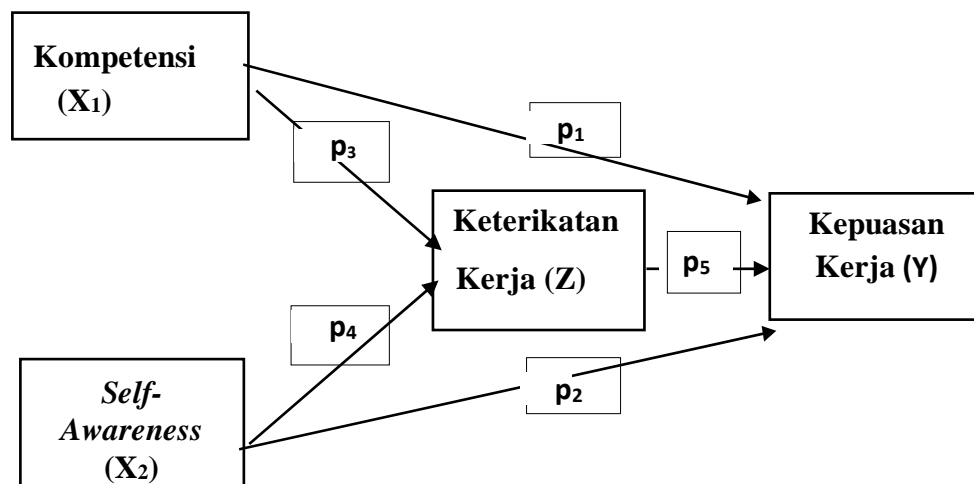
*Path analysis* ialah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan antar variabel (*model casual*) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2018:245). Menurut Ghozali (2018:245) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur dapat menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih namun tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Secara teori dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Variabel  $X_1$  berpengaruh langsung terhadap variabel Y .
- b) Variabel  $X_2$  berpengaruh langsung terhadap variabel Y .
- c) Variabel  $X_1$  berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Y melalui Z .

- d) Variabel  $X_2$  berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Y melalui Z .

**Diagram *Path* Pengaruh Kompetensi dan *Self- Awareness* terhadap  
Kepuasan Kerja Dimediasi Keterikatan Kerja**



**Gambar 3. 1 Model *Path Analysis***

**Sumber : *Peneliti*, (2022)**

**Formasi *Path Analysis* sebagai berikut :**

**a)  $Z = P_3( X_1) + P_4 ( X_2 ) + e$**

**b)  $Y = P_1 ( X_1) + P_2 ( X_2 ) + P_5 ( Z ) + e$**

**Keterangan :**

$X_1$  : Kompetensi

$X_2$  : *Self- Awareness*

Y : Kepuasan Kerja

Z : Keterikatan Kerja

$P_1$  : Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap Y

$P_2$  : Koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap Y

$P_3$  : Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap  $Z$

$P_4$  : koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap  $Z$

$P_5$  : Koefisien jalur variabel  $Z$  terhadap  $Y$

$e$  : standart error  $\sqrt{1 - R^2}$

**Berdasarkan gambar 3.1 variabel  $X_1$  dapat dijelaskan bahwa :**

- a) Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$**
- b) Pengaruh tidak langsung variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$  melalui variabel  $Z$**

**Persamaan variabel  $X_1$ :**

- a) Pengaruh langsung :  $P_1$
- b) Pengaruh tidak langsung :  $P_3$  dan  $P_5$
- c) Pengaruh total :  $P_1 + (P_3 \times P_5)$

**Berdasarkan Gambar 3.1 variabel  $X_2$  dapat dijelaskan bahwa :**

- a) Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$**
- b) Pengaruh tidak langsung variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  melalui variabel  $Z$**

**Persamaan variabel  $X_2$  :**

- a) Pengaruh langsung :  $P_2$
- b) Pengaruh tidak langsung :  $P_4$  dan  $P_5$
- c) Pengaruh total :  $P_2 + (P_4 \times P_5)$

## 2) Uji sobel

Menurut Ghozali (2018:251), suatu variabel dapat disebut variabel mediasi (Z) apabila pada persamaan X secara signifikan mempengaruhi variabel Y, variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Z dan persamaan variabel X secara signifikan mempengaruhi Y dengan dikontrol oleh Z. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan Uji sobel (*sobel test*). Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu keterikatan kerja. pengujian signifikansi pengaruh tak langsung kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja dengan statistik t (hitung). untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji sobel yaitu sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

a : Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

Sa : *Standard error* dari koefisien a

Sb : *Standard error* dari koefisien b

Berdasarkan rumus tersebut maka dalam penelitian ini ditulis dengan persamaan :

- 1) **Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai variabel mediasi :**

$$SP_4P_5 = \sqrt{P_5^2 SP_4^2 + P_4^2 SP_5^2 + SP_4^2 SP_5^2}$$

- 2) *Self-awareness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi :

$$SP_4P_5 = \sqrt{P_5^2 SP_4^2 + P_4^2 SP_5^2 + SP_4^2 SP_5^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka dibutuhkan perhitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka:

- 3) **Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi:**

$$t_{35} = \frac{P_3P_5}{SP_3P_5}$$

- 4) *Self-awareness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui Keterikatan Kerja sebagai variabel mediasi:

$$t_{45} = \frac{P_4 P_5}{SP_4 P_5}$$

Kemudian, nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  maka disimpulkan terdapat pengaruh mediasi secara signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini menguraikan pengaruh antara variabel kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Data yang diperoleh peneliti merupakan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner sebanyak 100 (seratus) eksemplar, dan diterima kembali sebanyak 100 (seratus) eksemplar yang berarti respon rate dari responden sebesar 100%. Hasil perolehan data dapat dilihat pada lampiran tabulasi data dan selanjutnya data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS 25. Data responden penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

##### **1. Analisis Deskriptif Responden**

Objek dari penelitian ini adalah tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner secara luring di 25 (dua puluh lima) instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta dimana penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara efisien dan responden mengisi langsung pertanyaan didalam eksemplar yang sudah dicantumkan oleh peneliti. Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden meliputi data kuesioner, masa kerja, pendidikan, usia, dan jenis kelamin.



Tabel 4. 1 Data Kuesioner

Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta	Sampel kuesioner			Frekuensi	Presentase (%)
	Jumlah Naban	Dikirim	Kembali		
Biro Tata Pemerintahan	9	4	4	4	4.0%
Biro Umum, Humas, dan Protokol	53	4	4	4	4.0%
Paniradya Kaistimewan	16	3	3	3	3.0%
Dinas Pariwisata	24	4	4	4	4.0%
Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	11	4	4	4	4.0%
Dinas Perindustrian dan Perdagangan	15	4	4	4	4.0%
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	20	5	5	5	5.0%
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	29	4	4	4	4.0%
Dinas Kelautan dan Perikanan	19	4	4	4	4.0%
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	12	5	5	5	5.0%
Dinas Pekerjaan Umum, Perum dan ESDM	96	6	6	6	6.0%
Dinas Pertanahan dan Tata Ruang	11	3	3	3	3.0%
Dinas Komunikasi dan Informatika	18	7	7	7	7.0%
Dinas Perizinan dan Penanaman Modal	21	3	3	3	3.0%
Dinas Kesehatan	27	5	5	5	5.0%

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	42	4	4	4	4.0%
Dinas Sosial	66	2	2	2	2.0%
Dinas Kebudayaan	96	4	4	4	4.0%
Dinas Pemberdayaan Perempuan, P.Anak dan Pengendalian Penduduk	10	3	3	3	3.0%
Satuan Polisi Pamong Praja	14	5	5	5	5.0%
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	14	3	3	3	3.0%
Badan Pengelola Keuangan dan Aset	9	3	3	3	3.0%
Badan Kepegawaian Daerah	6	3	3	3	3.0%
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	5	3	3	3	3.0%
Badan Penanggulangan Bencana Daerah	64	5	5	5	5.0%
<b>Jumlah</b>	<b>707</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, (2022).**

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 100 (seratus) responden diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yang disajikan dalam Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	42	42.0%
Perempuan	58	58.0%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 responden atau dengan persentase 58.0%.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara umum mayoritas responden berdasarkan kelamin perempuan sebanyak 42 responden atau dengan persentase 58.0%. Artinya bahwa dalam penelitian ini yang bekerja sebagai tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta didominasi oleh perempuan.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 100 (seratus) responden diperoleh data berdasarkan usia yang disajikan dalam Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
19 s/d 25 tahun	1	1,0%
26 s/d 32 tahun	7	7,0%
33 s/d 38 tahun	38	38,0%
38 s/d 45 tahun	54	54.0%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut, diketahui bahwa usia (38 s.d 45 tahun) sebanyak 54 responden atau dengan persentase 54%. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden usia lebih dari (38 s.d 45 tahun).

Hal ini disebabkan karena pada usia ini merupakan usia kedewasaan pegawai dalam bekerja atau dapat dikatakan seseorang tersebut telah terlatih dan memiliki keterampilan yang sangat baik

berdasarkan pengalaman yang ia miliki, ini membuktikan bahwa keterikatan kerja atau kontrak kerja mereka dalam bekerja tetap dipertahankan sebagai tenaga bantu (naban) di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 100 (seratus) responden diperoleh data berdasarkan pendidikan terakhir yang disajikan dalam Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
SLTA/SMA	17	17.0%
D3	17	17.0%
S1	64	64.0%
S2	2	2.0%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Tabel 4.4 tersebut, menunjukkan bahwa 64% tingkat pendidikan terakhir responden ialah Sarjana (S1) dengan frekuensi 64 orang. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas dari responden tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

Diketahui bahwa sarjana S1 tentunya memiliki tingkat ketelitian dan *problem solving* yang baik dan dibutuhkan setiap instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, berdasarkan permasalahan yang berbeda-beda dalam melayani masyarakat sesuai dengan bidang tenaga bantu (naban), sehingga semakin tinggi latar pendidikan tenaga bantu (naban) maka akan ditempatkan pada bidang yang sangat krusial dalam

instansi tersebut.

Meski begitu Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta tetap memiliki ketentuan tersendiri dalam merekrut tenaga bantu (naban), yaitu pendidikan terakhir tenaga bantu (naban) minimal SMA/Sederajat hanya sebagian formasi saja, seperti pegemudi mobil, formasi yang berkaitan pada manajemen kantor, pendidikan terakhir yang dibutuhkan D3 dan S1 paling dominan, dengan harapan tenaga bantu (naban) yang memiliki tingkat kematangan intelektual minimal paling rendah SLTA/SMA, dapat membuat dan mengambil keputusan yang lebih baik dalam bertindak.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 100 responden diperoleh data berdasarkan masa kerja yang disajikan dalam Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
0 s/d 1.5 tahun	25	25.0%
1.5 s/d 2 tahun	10	10.0%
2 s/d 3 tahun	13	13.0%
4 tahun	52	52.0%
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Melalui Tabel 4.5 tersebut, dapat diketahui bahwa sebanyak 52 responden dengan presentase 52% memiliki masa kerja dalam rentang 4 tahun.

Hal ini menunjukkan masa kerja tenaga bantu (naban) dalam instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, didominasi 4 tahun oleh

tenaga bantu (naban) yang disebabkan, karena sebagian besar tenaga bantu (naban) yang berusia 30 s.d 40 tahun, mereka cenderung lebih berkompetensi dalam pekerjaannya karena pengalaman kerja yang telah mereka punya, dan juga tenaga bantu (naban) sudah dipercayakan tanggung jawab tertentu dalam instansi sehingga mereka memiliki niat yang kecil untuk keluar dari instansi atau mencoba – coba pekerjaan lain.

Hal ini dapat menjadi pengaruh yang baik bagi seluruh instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta karena tenaga bantu (naban) yang sudah lama bekerja disana tentu lebih terampil dalam melayani masyarakat dan minim kesalahan. Sedangkan untuk tenaga bantu (naban) dengan masa kerja 3 tahun kebawah dapat disebabkan karena sebagian besar dari tenaga bantu (naban) masih berusia 19 s.d 28 tahun, sehingga mereka cenderung masih mencoba– coba pekerjaan. Karena dapat dikatakan bahwa pada usia ini banyak dari mereka masih ingin mencari pengalaman kerja sehingga mereka sering berpindah-pindah pekerjaan.

## **2. Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif variabel ditujukan untuk mengetahui kecenderungan penelitian responden terhadap kompetensi ( $X_1$ ), *self- awareness* ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y$ ), dan keterikatan kerja ( $Z$ ) pada tenaga bantu (naban) instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

#### a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Variabel kompetensi ( $X_1$ ) diukur dengan 17 item pernyataan terhadap 100 (seratus) responden (tenaga bantu). Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	1	1,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	52	52,5%
4,20 s/d 5.00	Sangat tinggi	47	46,5%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Mean</b>		<b>4,19</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022)**

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut, dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kompetensi ( $X_1$ ), mayoritas menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 52,5% mendominasi, ini berarti bahwa kompetensi ( $X_1$ ) tenaga bantu (naban) cenderung tinggi pada interval 3,40 s/d 4,19, dengan nilai mean 4,19.

Artinya tingkat pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki responden tinggi yang mana ketika responden mencari pengalaman kerja di masa lalu, responden merasa keterampilan yang dimilikinya meningkat, penilaian responden terhadap pekerjaannya cukup tinggi yang mana minat responden terhadap sikap didalam instansi tempat bekerja sangat baik sehingga membuat kompetensi yang dimiliki responden meningkat, seiring peningkatan kesuksesan dalam instansi

Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

**b. Variabel *Self- Awareness* ( $X_2$ )**

Variabel *self- awareness* ( $X_2$ ) diukur dengan 13 item pernyataan terhadap 100 (seratus) responden (tenaga bantu). Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self- Awareness***

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	1	1,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	72	72,3%
4,20 s/d 5.00	Sangat tinggi	27	26,7%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Mean</b>		<b>4,01</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut, dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel *self- awareness* ( $X_2$ ), mayoritas menyatakan setuju sebanyak 72 responden atau 72,3% mendominasi, ini berarti bahwa *self- awareness* ( $X_2$ ), tenaga bantu (naban) cenderung tinggi pada interval 3,40 s/d 4,19, dengan nilai mean 4,01.

Dengan demikian berarti tenaga bantu (naban) Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta dalam mengenali perasaan dan perilaku, cenderung tinggi yang mana ketika responden bekerja, responden merasa kepercayaan dirinya meningkat ketika responden dapat mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri dan mengevaluasinya dengan berkeyakinan mampu untuk menutupi kekurangan yang ada pada diri responden dengan melatih kekurangan



yang dimiliki dengan peningkatan *softskill* dan *hardskill* responden terhadap pelatihan yang sering diadakan organisasi pada pegawainya, seiring dengan peningkatan kesuksesan organisasi, sikap mandiri responden tinggi yang mana responden dalam bekerja berusaha menunjukkan kinerja terbaik kepada atasan bahwa, responden tersebut mampu diberikan posisi yang telah ditetapkan organisasi dalam mencapai kepuasan kerja pada organisasi tersebut.

Kemampuan membuat keputusan yang tepat dalam bekerja meningkat, sejalan dengan keterampilan responden dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan dalam menciptakan kondisi hubungan kerja yang dibangun responden terhadap atasan.

#### c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja (Y) diukur dengan 10 item pernyataan terhadap 100 (seratus) responden (tenaga bantu). Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	1	1,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	8	8,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	68	68,0%
4,20 s/d 5.00	Sangat tinggi	23	23,0%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Mean</b>		<b>3,8</b>	

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022)**

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut, dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y), mayoritas menyatakan setuju sebanyak 68 responden atau 68% mendominasi, ini berarti bahwa kepuasan kerja (Y), tenaga bantu (naban) cenderung tinggi pada interval 3,40 s/d 4,19, dengan nilai mean 3,8.

Hal ini berarti tenaga bantu (naban) Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dimana mereka puas atas pekerjaan yang mereka lakukan, puas atas upah yang mereka terima, pengawasan kerja yang mereka rasakan dan dukungan yang didapat dari rekan kerja yang diterima naban, dukungan yang mereka terima dapat menambah kepuasan yang mereka rasakan. Dengan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya tersebut, tentu rasa tanggung jawab tenaga bantu (naban) atas pekerjaan yang mereka lakukan akan meningkat.

#### **d. Variabel Keterikatan Kerja (Z)**

Variabel keterikatan kerja (Z) diukur dengan 17 item pernyataan terhadap 100 (seratus) responden (tenaga bantu). Hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Kerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1,00 s/d 1,79	Sangat rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	1	1,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	7	6,9%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	83	83,2%
4,20 s/d 5.00	Sangat tinggi	9	8,9%
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

<i>Mean</i>	<b>3,8</b>
-------------	------------

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022).**

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut, dapat dilihat tanggapan responden terhadap variabel keterikatan kerja (Z), mayoritas menyatakan setuju sebanyak 83 responden atau 83,2% mendominasi, ini berarti bahwa keterikatan kerja (Z) tenaga bantu (naban) cenderung tinggi pada interval 3,40 s/d 4,19, dengan nilai mean 3,8.

artinya responden merasa sangat terikat yang berarti fokus dan perhatian untuk bekerja sungguh-sungguh yang dapat dibuktikan dengan rekapitulasi jawaban responden pada Tabel 4.9, responden mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dalam organisasi karena responden memiliki kesadaran diri bahwa kompetensi yang ia miliki mampu melewati kesulitan didalam organisasi, antusias tetap tinggal dengan organisasi juga dibuktikan dengan rekapitulasi masa kerja responden 4 tahun, sebesar 52% sangat mendominasi, ini merupakan wujud dedikasi dan kebanggaan tenaga bantu (naban) dalam organisasi instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

### **3. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini ialah analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur dipilih untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *self- awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Hasil analisis ini diperoleh dari olah data menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25 dan *Sobel Test Calculator*, sebagai berikut :

### a. Hasil Pengujian Model Pertama

Model pertama analisis path ini menguji pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap keterikatan kerja ( $Z$ ) yang hasilnya disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut.

**Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Model Pertama**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	22,038	7, 373		2, 989	0,004	
Kompetensi ( $X_1$ )	0,103	0,090	0,191	0,806	0,022	Signifikan
<i>Self-awareness</i> ( $X_2$ )	0,669	0,160	0,471	4,173	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Keterikatan kerja ( $Z$ )						
Adj. R Square : 0,270						

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022)**

Keterangan:

- 1) Persamaan *path* yang didapat dari hasil perhitungan tersebut adalah  $Z = 0,191X_1 + 0,471X_2$ .
- 2) Besarnya pengaruh variabel kompetensi( $X_1$ ) terhadap keterikatan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,191.
- 3) Besarnya pengaruh variabel *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap keterikatan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,471.
- 4) Nilai sig kompetensi ( $X_1$ ) terhadap keterikatan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,022 dan *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kedua

variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel keterikatan kerja (Z) karena  $0,022 < 0,05$  dan  $0,000 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan batas taraf signifikansi.

#### b. Hasil Pengujian Model Kedua

Model analisis path tahap kedua ini menjelaskan pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) yang disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut.

**Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Model Kedua**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,128	5,651		1,615	0,010	
Kompetensi ( $X_1$ )	0,244	0,094	0,298	2,602	0,011	Signifikan
<i>Self-awareness</i> ( $X_2$ )	0,148	0,128	0,115	1,161	0,049	Signifikan
Keterikatan kerja (Z)	0,314	0,074	0,432	4,213	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Kepuasan kerja (Y)						
Adj. R Square : 0,254						

**Sumber: Data primer yang diolah, SPSS versi 25 (2022)**

Keterangan :

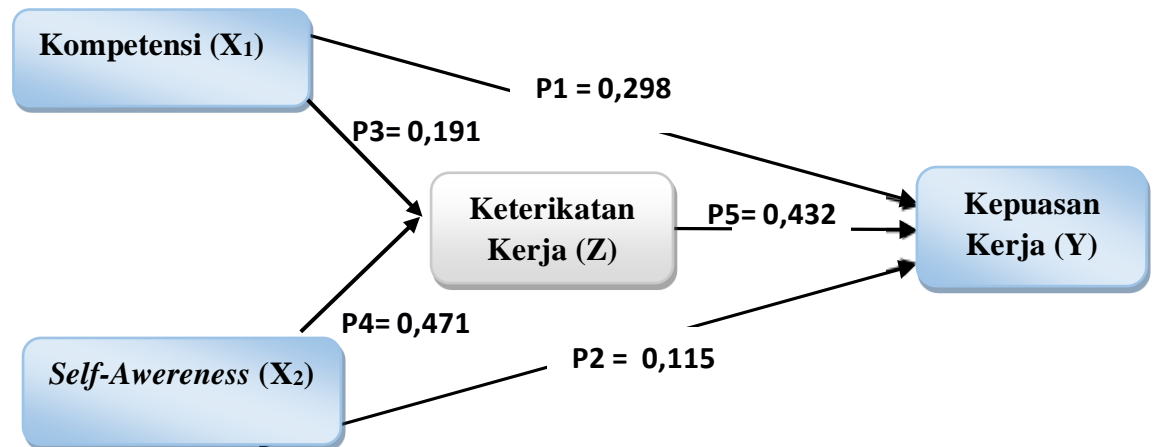
- 1) Persamaan *path* yang didapat dari hasil perhitungan tersebut adalah  $Y = 0,298X_1 + 0,115X_2 + 0,432Z$ .
- 2) Besarnya pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,298.

- 3) Besarnya pengaruh variabel *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,115.
- 4) Besarnya pengaruh variabel keterikatan kerja (Z) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,432.
- 5) Nilai sig kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,011 adapun nilai sig *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,049 dan keterikatan kerja (Z) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja (Y) karena  $0,011 < 0,05$  ,  $0,049 < 0,05$  dan  $0,000 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan batas taraf signifikansi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. *Path analysis*

*Path analysis* atau Analisis Jalur dipilih untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. *Path analysis* dapat menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih namun tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2018:245). Keseluruhan hasil estimasi model hubungan antar empat variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram *path* sebagai berikut.



Sumber : Data primer diolah, (2022)

**Gambar 4. 1 Hasil Estimasi Koefisien *Path Analysis***

**1) Hipotesis 1 (terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja)**

Berdasarkan Tabel 4.11, mengenai pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ialah sebesar 0,298 (positif), artinya apabila kompetensi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat dan begitu juga sebaliknya apabila kompetensi tenaga bantu (naban) menurun maka kepuasan kerja juga menurun. Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas ( $p$ ) sebesar  $0,011 < 0,05$ . hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Maka dengan demikian

**hipotesis 1** yang menyatakan **terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja diterima.**

**2) Hipotesis 2 (terdapat pengaruh langsung *self-awareness* terhadap kepuasan kerja)**

Berdasarkan Tabel 4.11, yaitu mengenai pengaruh *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) diketahui bahwa koefisien regresi variabel *self-awareness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh tersebut sebesar 0,115 (positif) ini berarti bahwa jika *self-awareness* tenaga bantu (naban) tinggi maka kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya semakin rendah *self-awareness* maka kepuasan kerja menurun. Nilai probabilitas ( $p$ ) = 0,049 < 0,050 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-awareness* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis 2** yang menyatakan **terdapat pengaruh langsung *self-awareness* terhadap kepuasan kerja diterima**

**3) Hipotesis 3 (terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi)**

Hasil perhitungan *path analysis* yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja menunjukkan hasil pengaruh



langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut.

**Tabel 4. 12 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_1$**

Pengaruh Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	
$(P_1)$	<b>= 0,298</b>
Pengaruh tidak langsung	
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(P_3 \times P_5) = (0,191) \times (0,432)$	<b>= 0,082512</b>
Total pengaruh	
Pengaruh Langsung + Pengaruh tidak langsung = $0,298 + 0,082512$	<b>= 0,380512</b>

**Sumber : Data primer yang diolah, (2022)**

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa kompetensi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,298 dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,082512. Sehingga pengaruh total sebesar

$$0,298 + 0,082512 = 0,380512.$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja dengan statistik t ( $t_{hitung}$ ) dapat diuji dengan menggunakan kalkulator *sobel test*.

Karena nilai ( $t_{hitung}$ ) 1.99451938 > 1.98498 ( $t_{tabel}$ ) dengan menggunakan  $df = 96$  (jumlah data – total variabel) pada tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel keterikatan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis 3** yang menyatakan bahwa **terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi diterima.**

**4) Hipotesis 4 (terdapat pengaruh tidak langsung *self-awareness* terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi).**

Hasil perhitungan *path analysis* yang menguji pengaruh *self-awareness* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut disajikan dalam Tabel 4.13.

**Tabel 4. 13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_2$**

Pengaruh Langsung	
$X_2 \rightarrow Y$	
$(P_2)$	<b>= 0,115</b>
Pengaruh tidak langsung	
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	
$(P_4 \times P_5) =$ X 0,432	<b>= 0,203472</b>
Total pengaruh	
Pengaruh Langsung + Pengaruh tidak langsung = 0,115 + 0,203472	<b>= 0,318472</b>

**Sumber : Data primer yang diolah, (2022)**

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa *self-awareness* mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,115 dan pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja sebesar 0,203472. Sehingga pengaruh total sebesar  $0,115 + 0,203472 = 0,318472$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung pada variabel *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja dengan statistik t (t hitung) dapat diuji dengan kalkulator Sobel Test.

Karena nilai (thitung)  $2.62848278 > 1.98498$  (ttabel) dengan menggunakan  $df = 96$  (jumlah data – total variabel) pada tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja dapat berfungsi sebagai mediator antara variabel *self-awareness* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian **hipotesis 4** yang menyatakan bahwa **terdapat pengaruh tidak langsung *self-awareness* terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi diterima.**

b. Uji Sobel (*Sobel-Test Statistic*)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu keterikatan kerja (Ghozali, 2018:251). Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja dengan statistik t (hitung). Dengan

menggunakan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* (Daniel Soper, 2022).

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Sobel  $X_1$ -Z -Y**

A	B	SE (A)	SE (B)	Sobel test statistic	One-tailed probability	Two-tailed probability
0.191	0.432	0.090	0.074	1.99451938	0.02304766	0.04609532

**Sumber:** *Data primer yang diolah, SPSS 25 (2022) dan Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation (Software, 2022).*

Keterangan :

- 1) A: Koefisien regresi  $X_1$  terhadap Z
- 2) B: Koefisien regresi Z terhadap Y
- 3) SE(A): *Standard error* variabel  $X_1$
- 4) SE(B): *Standard error* variabel Z

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji sobel terhadap variabel kompetensi ( $X_1$ ), keterikatan kerja (Z), dan kepuasan kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai *sobel test* untuk pengaruh keterikatan kerja sebagai variabel mediasi antara variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja sebesar  $1.99451938 > 1.98498$  ( $t_{\text{tabel}}$ ) pada taraf signifikansi 5% dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar  $0.02304766 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan. Dengan demikian keterikatan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Sobel  $X_2$ -Z -Y**

A	B	SE (A)	SE (B)	Sobel test statistic	One-tailed probability	Two-tailed probability
0.471	0.432	0.160	0.074	2.62848278	0.00428833	0.00857667

**Sumber:** *Data primer yang diolah, SPSS 25 (2022) dan Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation (Software, 2022).*

Keterangan :

- 1) A: Koefisien regresi  $X_2$  terhadap Z
- 2) B: Koefisien regresi Z terhadap Y
- 3) SE(A): *Standard error* variabel  $X_2$
- 4) SE(B): *Standard error* variabel Z

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji sobel terhadap variabel *self-awareness* ( $X_2$ ), keterikatan kerja (Z), dan kepuasan kerja (Y), menunjukkan bahwa nilai sobel test untuk pengaruh keterikatan kerja sebagai variabel mediasi antara variabel *self-awareness* dan variabel kepuasan kerja sebesar ( $t_{hitung}$ )  $2.62848278 > 1.98498$  ( $t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi 5% dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar  $0.00428833 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung signifikan. Dengan demikian keterikatan kerja (Z) mampu memediasi pengaruh *self-awareness* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil *Path analysis* menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan pengaruh positif sebesar 0,298 dan tingkat signifikansi 0,011. Hal ini berarti jika kompetensi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan berlaku sebaliknya, apabila kompetensi rendah maka kepuasan kerja tenaga bantu (naban) instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta rendah (menurun).

Menurut Sutrisno (2011: 203) menjelaskan bahwa kompetensi

dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada tenaga bantu (naban) pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta disebabkan karena kompetensi yang dimiliki oleh tenaga bantu (naban). Dari analisis frekuensi jawaban responden tenaga bantu (naban) instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta pada analisis pendidikan terakhir, didominasi dengan lulusan sarjana S1 dan pada item pernyataan variabel kompetensi dan kepuasan kerja sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju serta didukung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian didukung Renyut et.al (2017:18) dimana kompetensi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif, artinya ketika kompetensi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pada karyawan meningkat. Wiranata (2021) juga menyebutkan bahwa kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja, kompetensi yang sangat baik dimiliki oleh karyawan berimplikasi pada tingginya kepuasan dalam bekerja.

Selain itu juga hubungan antara kompetensi juga didukung hasil penelitian dari Deswarta (2017), dan Utami & Sukmawati (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin sangat baik

kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja tercipta untuk perusahaan dan karyawan tersebut karena dapat memberikan hasil kinerja dengan baik bagi perusahaan.

## **2. Pengaruh Langsung *Self-Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil *Path analysis* menunjukkan bahwa *self-awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan pengaruh positif sebesar 0,115 dan tingkat signifikansi 0,049. Hal ini berarti bahwa jika *self-awareness* meningkat maka kepuasan kerja tinggi dan apabila *self-awareness* menurun maka kepuasan kerja tenaga bantu (naban) pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta rendah.

Menurut Goleman (2004:403) *self-awareness* (kesadaran diri) merupakan keterampilan seseorang untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, motivasi, nilai, dan pengaruhnya terhadap orang lain serta mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan. Listyowati dalam (Firas et.al, 2021:494) mengungkapkan bahwa kesadaran diri adalah suatu keadaan di mana orang dapat memahami diri mereka sendiri setepat-tepatnya baik kesadaran akan pikiran, perasaan, dan harga diri mereka.

Tenaga bantu (naban) pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta merasa atasan mereka memperlakukan mereka dengan baik dan sopan, hal ini berarti kepedulian organisasi instansi terhadap pegawainya dan juga perlakuan mereka terhadap naban cukup baik, organisasi dan Pemda juga terlihat berusaha seadil mungkin dalam hal pemberian gaji sesuai pekerjaan yang sudah naban lakukan sesuai

ketentuan yang ada dengan memberikan gaji sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) atau UMR (Upah Minimum Provinsi).

Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta juga sudah menjelaskan prosedur pekerjaan cukup menyeluruh dalam peraturan gubernur D.I Yogyakarta nomor 43 tahun 2020 tentang pengelolaan tenaga bantu (naban), tidak ada informasi yang berkaitan dengan kepentingan pegawai yang ditutupi dan kepala dinas instansi juga melibatkan mereka dalam mengambil keputusan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismono (2020:41) dan YI (2018:211) mengungkapkan dalam hasil penelitiannya *self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja.**

Hasil *Path analysis* menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediasi, besarnya pengaruh tersebut ialah sebesar 0,380512 dan melalui uji sobel diperoleh ( $t_{hitung}$ ) sebesar 1.99451938, lebih besar dari pada ( $t_{tabel}$ ) yang nilainya 1.98498 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kompetensi menurun maka akan menurunkan keterikatan kerja naban. Maka dalam hal ini kompetensi harus beriringan dengan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan keterikatan kerja bagi naban



pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga bantu (naban) dalam hal ini sangat mendukung pekerjaan yang diberikan oleh instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa naban merasa kompetensi yang dimilikinya diuntut untuk memberikan kinerja terbaik bagi instansi/organisasi tempat naban bekerja, dikarenakan diakhir masa anggaran ( satu tahun ) dievaluasi kinerjanya oleh Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, apabila kinerjanya menurun maka akan dievaluasi Pemda D.I Yogyakarta dan terancam kontrak kerja tidak diperpanjang.

Keterikatan kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja, tenaga bantu (naban) merasa tuntutan tugas mereka sama dengan ASN tetapi kebijakan yang diberikan berbeda dengan ASN, sehingga ini dapat menurunkan keterikatan kerja mereka pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, meski begitu naban berusaha memberikan loyalitas terbaik pada instansi Pemda D.I Yogyakarta terhadap tanggung jawab mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Utami & Sukmawati (2019:10) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa *work engagement* (keterikatan kerja) memediasi hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja, menurut mereka keterikatan kerja karyawan memiliki peran penting dalam memediasi antara kompetensi dan kepuasan kerja ini berarti bahwa keterikatan kerja karyawan yang tinggi

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Idawani (2018:264) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap *work engagement* pegawai, sejalan dengan hasil penelitian Hardeba (2017:108), Citrayani.T et.al (2022:225) dan Cahyati et.al (2019:11) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (*job satisfaction*).

#### **4. Pengaruh Tidak Langsung *Self-Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja.**

Hasil *Path analysis* menunjukkan bahwa *self-awareness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediasi, besarnya pengaruh tersebut ialah sebesar 0,318472 dan melalui uji sobel diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.62848278, lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yang nilainya 1.98498 pada taraf signifikansi 5%.

Hal ini berarti keterikatan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *self-awareness* terhadap kepuasan kerja. ketika *self-awareness* tinggi maka keterikatan kerja juga akan meningkat sehingga membuat naban merasa adanya kepuasan kerja di dalam organisasi/instansi Pemda D.I Yogyakarta, dan begitu juga sebaliknya apabila persepsi *self-awareness* yang dirasakan oleh naban rendah maka kepuasan kerjanya akan menurun sehingga mempengaruhi kinerja

naban.

*Self-awareness* yang dirasakan tenaga bantu (naban) pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta sangat baik, di mana mereka dapat mengenali perasaan dan perilaku sendiri sebagai tenaga bantu (naban) dan dapat membuat keputusan dengan tepat dalam bekerja di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta. Kepala dinas maupun kepala bidang pada setiap instansi tempat mereka bekerja juga menjelaskan prosedur pekerjaan mereka secara menyeluruh bahkan naban dilibatkan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepala dinas maupun kepala bidang juga memperlakukan naban dengan baik dan sopan dan tidak menutupi informasi apapun yang seharusnya mereka ketahui sehingga keterikatan kerja mereka meningkat, hal ini tentu dapat memberikan kepuasan kerja bagi naban.

Meskipun prospek kedepannya terhadap karir naban tidak ada kepastian dalam bekerja sebagai tenaga bantu (naban), dikarenakan bukan pegawai tetap, yang tidak memiliki jaminan kompensasi hingga hari tua, sebagian naban saat di wawancarai menuturkan bahwa “yang terpenting mendapatkan penghasilan,” untuk memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga mereka,” ujar Yulianingsih saat diwawancarai di biro umum Dinas PU dan ESDM.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait jenis kelamin tenaga bantu (naban) di 25 (dua puluh instansi ) Pemda D.I Yogyakarta didominasi oleh perempuan sebesar 58% dari 100% responden yang

mengisi yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Cukup membuktikan bahwa benar berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tenaga bantu (naban) mereka menuturkan mempunyai pasangan juga yang bekerja di sektor non pemerintahan untuk menghidupkan keluarganya.

Tentunya ini sangat berpengaruh pada *self-awareness* dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan pada tenaga bantu (naban). Maka dapat disimpulkan *self-awareness* tidak selalu memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap perkembangan kepuasan kerja naban, sehingga diperlukan cara yang tepat untuk membuat naban memiliki keterikatan kerja pada instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kotzé, M & Nel, P (2016:1) bahwa kesadaran diri (*self-awareness*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai (*work engagement*), ini menunjukkan bahwa *self-awareness* yang dilakukan oleh pegawai semakin baik, jika pegawai dilibatkan diseluruh pekerjaannya maka kepuasan kerja akan tinggi begitu juga sebaliknya. Dugaan ini juga diperkuat oleh hasil penelitiannya Hardeba (2017:108) dan Cahyati et.al (2019:11) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap kepuasan kerja hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antusias yang tinggi terhadap keterikatan kerja dalam bekerja mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu

sendiri karena kesadaran diri yang semakin meningkat dapat memberi dampak sangat baik bagi perusahaan/instansi tempat bekerja, dugaan tersebut dapat dimaknai bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara *self-awareness* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja pada tenaga bantu (naban) / pegawai non ASN di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dan *sobel test calculator*. Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga bantu (naban). Dengan pengaruh positif sebesar 0,298 dan tingkat signifikansi 0,011, di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.
2. *Self- awareness* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada tenaga bantu (naban). Dengan pengaruh positif sebesar 0,115 dan tingkat signifikansi 0,049. di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.
3. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi pada tenaga bantu (naban). Besarnya pengaruh tersebut ialah sebesar 0,380512 dan melalui uji sobel diperoleh ( $t_{hitung}$ ) sebesar 1.99451938, lebih besar dari pada ( $t_{tabel}$ ) yang nilainya 1.98498

pada taraf signifikansi 5%. di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

4. *Self- awareness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediasi pada tenaga bantu (naban). besarnya pengaruh tersebut ialah sebesar 0,501472 dan melalui uji sobel diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.62848278, lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yang nilainya 1.98498 pada taraf signifikansi 5% di instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

## B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self- awareness* terhadap kepuasan kerja yang dimiliki tenaga bantu (naban) memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel kompetensi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *self- awareness* terhadap kepuasan kerja yang diuji *path* dengan hasil sebesar 0,115, pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh keterikatan kerja sebesar 0,203472 dan pengaruh totalnya sebesar 0,318472

1. Dengan demikian peneliti menyarankan naban sebaiknya memperhatikan *self-awareness* (kesadaran diri) terhadap kepuasan kerja, hal ini bisa diminimalisir dengan naban membangun rasa percaya diri dan jangan minder dengan pegawai tetap (ASN) yang ada didalam instansi pemerintah daerah D.I Yogyakarta, saling bersinergi dan membangun

kerjasama tim adalah kunci utama yang harus dimiliki tenaga bantu (naban).

2. Selanjutnya peneliti juga menyarankan kepada peneliti yang akan melakukan riset yang akan datang, sebaiknya dapat membedakan variabel yang hampir sama dengan keterikatan kerja (*work engagement*) tetapi memiliki makna yang berbeda seperti keterikatan karyawan (*employee engagement*), keterlibatan karyawan (*employee involvement*), dan keterlibatan kerja (*job involvement*).



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta Selatan 12610: Salemba Empat.
- Lijan Poltak Sinambela. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Jakarta Kencana.
- Tannady. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert.
- Robbins, Stephen P & Judge. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada EQ*, terj. Harmaya, Jakarta: Gramedia, 2004. 7 (1).
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*, 2002 New York: Psychology Press.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T., Hani, (2013), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach 12 th Edition*, New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc.

### Jurnal

- Cahyati, S., Qomariyah, N., Psikologi, F., Gunadarma, U., & Barat, J. (n.d.). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit : 11–21.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3(1) : 19–39.

- Firas, N., Salam, S., Rifai, A. M., Ali, Hapzi & Pendidikan, M., & Ilmu. (2021). Motivasi , Lingkungan ( Suatu Kajian Studi Literatur, 2(2) : 487–508.
- Jusmaindah. (n.d.). Kepuasan Nasabah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Nasabah Di Pt . Taspen).
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, Maneggio, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2) : 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Mumpuni, T. (2018). Hubungan Self- Awareness Dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas Vi Di Mi An Nur Deyangan Mertoyudan Tahun Pelajaran 2017 / 2018. Prosiding Konferensi Nasional Ke- 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah „Aisyiyah (APPPTMA) : 385–395.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of Organizational Commitment, Competence On Job Satisfaction And Employees Performance in Maluku Governor’s Office. 19(11): 18–29. <https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>.
- Utami, A., & Sukmawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 9(1) : 10–21. <https://doi.org/10.29244/jmo.v1i1.25336>
- Yi, K. S. (2018). Pengaruh Awareness dan Perceived Ease dalam Penggunaan Parental Leave pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum, 9330(April) :211–220.
- Kotzé, M., & Nel, P. (2016). The psychometric properties of the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) and Freiburg Mindfulness Inventory (FMI) as measures of mindfulness and their relationship with burnout and work engagement. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde: 42(1), a1366. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1366>
- Hardeba. A. (2017). Kontrak Psikologis Dan Work Engagement Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di PT Adhikarya, Jurnal Manajemen. 14 (2) : 108-125.
- Citrayani.F.,Hidayati.T. & Zainurossalamia.S., (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. Syntax Literate, Jurnal Ilmiah Indonesia. 7(1): 225-240. <http://dx.doi.org/10.36418/Syntax-Literate.v7i1.6046>.
- Idawani.C, Musnadi.S, & Ibrahim. M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada

Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh, Jurnal Magister Manajemen, 2(3): 264-271.

Naziroh.A. (2020). Dampak Kesadaran Diri, Performa Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Bekri Lampung Tengah. Skripsi. Program Strata Satu. Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung.

Nugraha. F. M. (2018). Pengaruh Work Engagement dan Employee Empowerment terhadap Job Satisfaction dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. Jurnal-Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Lahat Amas.M & Marthanti. S. A. (2021). The Effect Of Work Engagement And Work Stress On Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta. International Journal Of Social And Management Studies.2(6). 40-50, google scholar.

Purnomo, D. (2018). Peran Motivasi , Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PPRBM Prof . Dr . Soeharso YPAC Nasional Surakarta dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The Role of Motivation,Competence and Compensation on the Performance of PPRBM Empl. 1–9.

Wiranata.E.(2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan selatan. Jurnal kindai.7(2).142-152. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i2>

Ismono, K. (2020). Self-Awareness Creates Job Satisfaction in PT Indosat , Tbk ., Jakarta Kartini Ismono. 5(45), 41–55.

### **Undang-Undang**

Republik Indonesia. 2018. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), Jakarta.

Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, Jakarta.

Republik Indonesia. 2012. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang persyaratan calon gubernur, Jakarta.

Kepala Badan Kepegawaian Negara. 2003. Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Nomor 46A Tahun 2003, Jakarta

Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 43 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 74 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Tenaga Bantu. D.I Yogyakarta.

Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106 Tahun 2020 Tentang Pengelolaan Tenaga Bantu. D.I Yogyakarta.

Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. D.I Yogyakarta.

### ***Website***

*Sobel-test* : <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

<https://jogjaprovo.go.id/>

<https://wajiblapor.kemnaker.go.id/>

## **LAMPIRAN**

## **Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : JL. SWK 104 (Lingkar Utara) Condongcatur, Sleman Yogyakarta 55283  
Telepon : (0274) 487276, 486255, Faximile : (0274) 486255  
Laman : <http://ekonomi.upnyk.ac.id> – Email : [feb@upnyk.ac.id](mailto:feb@upnyk.ac.id)

Nomor : 93/UN62.14/AKD.5/III/2022 Yogyakarta, 23 Maret 2022  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) lembar  
Perihal : (Permohonan Izin Penelitian)

Kepada Yth.  
Tertampir.  
di

D.I Yogyakarta

Dengan Hormat,  
Sesuai dengan kurikulum Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta tentang kewajiban penulisan Skripsi bagi Mahasiswa yang menempuh Program Sarjana (S1).

Melalui surat ini mohon diijinkan mahasiswa kami :

Nama : Antonius Bayu Saputra  
NIM : 141180028  
No. Telepon/HP : 082307133159  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk dapat memperoleh data/keterangan : Pengisian kuesioner terhadap tenaga bantu (naban) di 30 instansi Pemerintah D.I Yogyakarta dari instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna penyusunan Skripsi dengan judul : "Pengaruh Kompetensi dan Self -Awareness Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Oleh Keterikatan Kerja pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/ pegawai non ASN di instansi Pemda DIY);

Keterangan : a. Data yang diperoleh hanya untuk tulisan ilmiah  
b. Lama mencari data ± 2 (bulan)

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

A.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
Dr. Sri Suharsih, SE, M.Si  
NIP. 269129500051

**Lampiran I**

Surat Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UPN "Veteran" Yogyakarta  
Tanggal : 23 Maret 2022  
Nomor : 93/UN62.14/AKD.5/III/2022  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

**Kepada Yth :**

1. Kepala Biro Tata Pemerintahan D.I Yogyakarta
2. Kepala Biro Organisasi D.I Yogyakarta
3. Kepala Paniradya Kaistimewan D.I Yogyakarta
4. Kepala Biro Umum, Humas, dan Protokol D.I Yogyakarta
5. Inspektur Inspektorat D.I Yogyakarta
6. Kepala Dinas Pariwisata D.I Yogyakarta
7. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah D.I Yogyakarta
8. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan D.I Yogyakarta
9. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan D.I Yogyakarta
10. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D.I Yogyakarta
11. Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan D.I Yogyakarta
12. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta
13. Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D.I Yogyakarta
14. Kepala Dinas Perhubungan D.I Yogyakarta
15. Kepala Dinas Pertanahan dan Tata Ruang D.I Yogyakarta
16. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika D.I Yogyakarta
17. Kepala Dinas Dinas Perizinan dan Penanaman Modal D.I Yogyakarta
18. Kepala Dinas Kesehatan D.I Yogyakarta
19. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga D.I Yogyakarta
20. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I Yogyakarta
21. Kepala Dinas Sosial D.I Yogyakarta
22. Kepala Dinas Kebudayaan D.I Yogyakarta
23. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk D.I Yogyakarta
24. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja D.I Yogyakarta
25. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah D.I Yogyakarta
26. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta
27. Kepala Badan Kepegawaian Daerah D.I Yogyakarta
28. Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan D.I Yogyakarta
29. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik D.I Yogyakarta
30. Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah D.I Yogyakarta

1.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lulut M

Jabatan : Pengasisten Peruratan

NIP./dll : .....

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Biro Tata Pemerintahan Selda Bay dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21-04 - 2022



2.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Venny L.A

Jabatan : Staf Bay Umu

NIP./dll : 1969019191022003

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Paniradya Kaistimewan dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





3.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuana F.

Jabatan : Pengadministrasi Umum

NIP./dll : .....

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Biro Umum, Humas & Protokol dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 April 2022

Hormat Saya,



4.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilia Dwiastika Putri

Jabatan : Tenaga Bantu

NIP./dll : .....

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Humas & Protokol dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2022

Hormat Saya,



Aprilia Dwiastika Putri

5.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lumaningah

Jabatan : Arsiparis

NIP./dll : 199406232020122017

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Koperasi dan UKM DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2022



6.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suki'ati

Jabatan : Pranata Kearsipan

NIP./dll : 197202082008011015

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 April 2022



7.

## TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratnasari Wulandari

Jabatan : Pronata Kebersihan

NIP./dll : 199509011019032024

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Perawatan dan Kebersihan Lingkungan dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (nabab). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 April 2022



8.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Alamat Jl. Argulobang 19 Yogyakarta 55225 telepon (0274) 588518 faksimile (0274) 512447  
Website: dlhk.jogjapro.go.id

Yogyakarta, 20 April 2022

Nomor : 070 / 14966  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan  
Nasional "Veteran" Yogyakarta

di- Yogyakarta

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor 93/UN62.14/AKD.5/II/2022 pada tanggal 23 Maret 2022 perihal seperti pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin kepada Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY yang akan dilaksanakan pada:

Tanggal : 25 April s/d 24 Juni 2022  
Tempat : Balai Kesatuan Pengelolaan Hutan  
Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY  
Nama : Antonius Bayu Saputra  
NIM : 141180028  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Keterikatan Kerja pada Tenaga Bantu (nabab)

Yang perlu diperhatikan adalah :

- Sebelum melaksanakan kegiatan harap melapor kepada Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY
- Menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan
- Berpakaian rapi dan sopan, memakai masker (mentaati protokol kesehatan)
- Menyampaikan laporan hasil penelitian berupa soft/hard copy ke Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA  
SEKRETARIS



9.

**TANDA TERIMA**

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ARFIAN SINGGIH

Jabatan : SAIPAM

NIP/dil : ---

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di DINAS PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21-04.2022



10.

**TANDA TERIMA**

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Kristianingrum

Jabatan : Tenaga Bantu

NIP/dil : 2404026101900005

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Unit Kerja dan Tugas dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 25 April.2022

Hormat Saya,

Ari Kristianingrum

11.

**TANDA TERIMA**

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Julianingsih

Jabatan : Bagian Umum -

NIP./dll : -

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Perencanaan dan Pengembangan SDM dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22 April 2022

Hormat Saya,



12.

**TANDA TERIMA**

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alifra Urwatun-k

Jabatan : Tenaga Bantu

NIP./dll : -

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Perencanaan dan Pengembangan SDM dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2022





13.

B



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

*دinas Komunikasi dan Informatika*

Jl. Brigjen Katamso Yogyakarta Telepon: (0274) 373444, 389432 Fax: (0274) 374496  
Website: diskominfo.jogjapro.go.id; Email: diskominfo@jogjapro.go.id  
Kode Pos 55152

Yogyakarta, 20 April 2022

Nomor : 070 / 05985  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Yogyakarta  
di  
Yogyakarta

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta nomor : 93/UN62.14/AKD.5/III/2022 tanggal 23 Maret 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian atas nama :

No	Nama	NIM	Program Studi	No. Telp
1.	Antonius Bayu Saputra	141180028	Manajemen	082307133159

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa sebagaimana tersebut di atas diizinkan untuk melakukan penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika DIY.

Sebelum kegiatan penelitian dimulai, mahasiswa tersebut di atas wajib menyerahkan hasil Swab Antigen negatif kepada Dinas Kominfo DIY. Selama melaksanakan penelitian wajib mematuhi protokol kesehatan. Apabila perkembangan situasi dan kondisi terkait penyebaran Covid-19 tidak memungkinkan untuk dilaksanakan penelitian, maka kegiatan penelitian sewaktu-waktu dapat kami hentikan.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**PL. KEPALA**  
**DISKOMINFO**  
**Drs. TRI SAKTIYANA, M.Si.**  
NIP. 196602191993031005

Tembusan :

1. Sekretaris;
2. Kepala Bidang Aplikasi Informatika;
3. Kepala Bidang Informasi dan Komunikasi;
4. Kepala Bidang Keamanan Informasi dan Persandian.

14.

**TANDA TERIMA**

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Asih, S.A.P  
Jabatan : Kasubag Umum  
NIP/dil : 19690512 198905 1 005

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di DPPM DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21-4-2022

Hormat Saya,

**DISKOMINFO**  
**DPPM**  
**Budi Asih, S.A.P**  
NIP. 19690512 198905 1 005

15.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : An. Nisa Sukma

Jabatan : Naban Dinas Diskora DIY

NIP/dll : —

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 April...2022

Hormat Saya,



16.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pebati Rahayu, S.H

Jabatan : Analisis SDM Aparatur

NIP/dll : 19700208 199103 2002

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Kesehatan dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 April...2022

Hormat Saya,



Pebati Rahayu

17.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Endang Kurno

Jabatan : Staf Program Dinas Sosial DIY

NIP./dll : 196607261989082001

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Sosial DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2022

Hormat Saya,

Endang K.

18.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitriana Huda Erfani, A.Md.

Jabatan : Pelaksana / Trampil - Amiparis

NIP./dll : 10951223 202012 2 033

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Sosial DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 April 2022

Hormat Saya,

Fitriana Huda E.





19.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Arini Noviana Dwi

Jabatan : Atasupatir

NIP/dll : 19911108 2020122019

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Saman Polisi Paman Raja dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 April 2022

Hormat Saya,



20.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIAN SEKARTAM

Jabatan : ANALIS SDM APARATUR

NIP/dll : 19901125 2019032013

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di BAPPEDA DIY dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 April 2022

Hormat Saya,



21.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eni Rahmawati

Jabatan : Pelaksana

NIP/dll : 197507161998032007

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Badan Kepuasan Kerja dan Aset dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21/4...2022

Hormat Saya,

 Eni Rahmawati  
197507161998032007

22.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rina Pamugarwati, S.P

Jabatan : Analisis SOM Aparatur

NIP/dll : 197502151998032007

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Badan Kepuasan Kerja dan Aset dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 22-04...2022

Hormat Saya,

 Rina P. S.P  
197502151998032007

23.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : REFAT A.A.

Jabatan : Front Office

NIP/dll : .....

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di... BAKESBANG POL ... dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 - 4 - 2022



24.

TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri kurnia

Jabatan : STAF SEKRETARIAT BPBD DIY

NIP/dll : 19641114 198502 2 001

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di... BPBD DIY ... dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 / 4 / 2022



TANDA TERIMA

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUNUK RETNANINGSIH, S.S

Jabatan : KASUBAG UMUM

NIP./dll : 19710924 2008012004

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Antonius Bayu Saputra

Sekolah : UPN "Veteran" Yogyakarta

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan sampel responden (kuesioner penelitian) di Dinas Kebudayaan dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja pegawai pada tenaga bantu (naban). (Studi Empiris pada tenaga bantu/pegawai non ASN Di Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta).

Demikian tanda terima ini dibuat untuk diberikan kepada yang bersangkutan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 APRIL 2022

Hormat Saya,



## **Lampiran 2 Survei Lapangan**

1. Dokumentasi wawancara responden tenaga bantu (naban) di beberapa instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.





**2. Dokumentasi bersama responden tenaga bantu (naban) di beberapa instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.**



**2. Dokumentasi bersama responden tenaga bantu (naban) di beberapa instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.**





## **Lampiran 3 Kuesioner Penelitian**

## KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF- AWARENESS* (KESADARAN DIRI)  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH  
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI PADA TENAGA BANTU (NABAN).

(STUDI EMPIRIS PADA TENAGA BANTU/PEGAWAI NON ASN DI  
INSTANSI PEMERINTAH DAERAH D.I YOGYAKARTA)

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu tenaga bantu (naban)**

Di tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : A. Bayu Saputra**

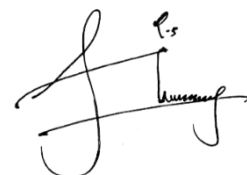
**NIM : 141180028**

**Jurusan : Manajemen (UPN “Veteran” Yogyakarta)**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini digunakan sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dan pendidikan. Kuesioner ini tidak ada unsur yang menyedatkan dalam penggunaannya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan dengan jujur dan benar.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Atas waktu dan kerja sama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya**



**A. Bayu Saputra**

### A. Kriteria Responden

Kriteria responden yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Pegawai Non ASN ( tenaga bantu)

Identitas Responden

**Lingkarin (O) jawaban yang sesuai dengan data diri Bapak/ibu.**

Nama :

**Boleh tidak diisi**

Masa kerja :

1. 0 s.d 1.5 tahun
2. 1.5 s.d 2 tahun
3. 2 s.d 3 tahun
4. 4 tahun

Tingkat Pendidikan/Pendidikan terakhir :

1. SLTA/SMA
2. D3
3. S1
4. S2
5. S3
6. Lainnya :

Usia :

1. 19 s.d 25 tahun
2. 26 s.d 32 tahun
3. 33 s.d 38 tahun
4. 38 s.d 45 tahun

Jenis Kelamin :

1. Laki-laki
2. Perempuan

Instansi :

## B. Ketentuan Pengisian Kuisioner

Bapak/ibu tenaga bantu (naban) cukup memberikan tanda check list (✓) yang sesuai dengan diri Bapak/Ibu, pada pilihan jawaban yang tersedia pada tabel sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dengan memilih:

<b>Skala</b>	<b>Skor</b>
<b>SS = Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>S = Setuju</b>	<b>4</b>
<b>KS = Kurang Setuju</b>	<b>3</b>
<b>TS = Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>STS = Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

## 1. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
1.	Saya puas dengan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya melakukan sesuatu yang sangat berharga dalam pekerjaan saya					
<b>KEPUASAN PADA GAJI</b>						
3.	Saya puas dengan gaji yang saya terima setiap bulan dari organisasi ini					
4.	Saya puas bekerja di organisasi ini karena gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya					
<b>KEPUASAN PADA PELUANG PROMOSI</b>						
5.	Saya merasa puas dengan program promosi yang disediakan di organisasi ini					
6.	Saya puas bekerja di organisasi ini karena program promosi disediakan bagi setiap pegawai secara adil sesuai prestasi kerja					
<b>KEPUASAN TERHADAP PENGAWASAN</b>						

## 2. KOMPETENSI (X<sub>1</sub>)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>PENGETAHUAN</b>						
1.	Pengetahuan yang Saudara/i miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Dengan pengetahuan yang Saudara/i miliki, Saudara dapat menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu					
3.	Dengan pengetahuan yang Saudara/i miliki, Saudara dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan/organisasi					
<b>PEMAHAMAN</b>						

4. Saudara memiliki pemahaman yang cukup mengenai karakter pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Saudara					
5. Saudara mempunyai pemahaman cukup tentang kondisi pekerjaan yang harus Saudara lakukan					
<b>KETERAMPILAN</b>					
6. Keterampilan yang Anda miliki sesuai dengan standar perusahaan/organisasi					
7. Dengan keterampilan yang Anda miliki, Anda memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
8. Keterampilan yang Anda miliki cukup mendukung keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan.					
<b>NILAI</b>					
9. Saudara selalu jujur dalam banyak hal					
10. Saudara berusaha selalu terbuka pada pimpinan ketika menghadapi masalah berkaitan pekerjaan					
11. Saudara mau mendengarkan pendapat karyawan lain saat pertemuan rutin dilakukan					
<b>SIKAP</b>					
12. Saudara memiliki sikap kritis atas berbagai hal yang terjadi di perusahaan/organisasi ini					
13. Apabila ada rekan kerja berusaha mencelakakan Saudara, Saudara tidak mudah terpancing untuk membalasnya					

14. Saudara memiliki pengendalian diri yang baik dalam menghadapi setiap masalah terkait pekerjaan					
<b>MINAT</b>					
15. Saudara memiliki minat tinggi untuk meningkatkan kualitas diri					
16. Salah satu minat pribadi Saudara adalah selalu berusaha mengembangkan kemampuan diri					
17. Setiap masalah yang Saudara hadapi akan selalu Saudara upayakan solusinya					

**Sumber : Gordon dalam Sutrisno (2011:204)**

### 3. SELF-AWARENESS (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b>MENGENALI PERASAAN &amp; PERILAKU SENDIRI</b>						
1.	Saya cukup mengenal apa yang sedang saya rasakan					
2.	Saya memahami perilaku diri saya sendiri					
<b>MENGENALI KELEBIHAN &amp; KEKURANGAN DIRI SENDIRI</b>						
3.	Saya memahami dengan benar semua kelebihan saya					
4.	Saya cukup memahami semua kekurangan saya					
<b>MEMPUNYAI SIKAP MANDIRI</b>						
5.	Saya adalah pribadi yang mandiri					
6.	Saya tidak suka bergantung kepada orang lain					
<b>DAPAT MEMBUAT KEPUTUSAN DENGAN TEPAT</b>						
7.	Saya mampu memutuskan sebuah masalah dengan tepat					
8.	Keputusan yang saya ambil, seringkali tepat pada akhirnya					

<b>TERAMPIL DALAM MENGUNGKAPKAN PIKIRAN, PERASAAN, PENDAPAT DAN KEYAKINAN</b>					
9. Saya memiliki keterampilan mengungkapkan pikiran saya kepada orang lain					
10. Saya mampu menyampaikan perasaan hati kepada sahabat, saat saya bersedih					
11. Saya siap menyampaikan pendapat kepada orang lain, saat dibutuhkan					
<b>DAPAT MENGEVALUASI DIRI</b>					
12. Saya mampu melakukan evaluasi diri atas semua yang terjadi pada diri saya					
13. Kalau saya gagal mencapai sesuatu, saya akan langsung melakukan evaluasi atas perilaku saya yang sudah berlalu					

Sumber : *Daniel Goleman (2004)*

#### 4. KETERIKATAN KERJA (Z)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
<b><i>Vigor</i></b>						
1.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan semangat					
2.	Saya merasa kuat dan bertenaga dalam melakukan pekerjaan saya					
3.	Ketika saya bangun dipagi hari, saya seperti pergi bekerja					
4.	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
5.	Pekerjaan ini membuat saya sangat bermental tangguh					



6. Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik					
<b><i>Dedication</i></b>					
7. Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
8. Saya antusias perihal pekerjaan saya					
9. Pekerjaan saya menginspirasi saya					
10. Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					
11. Bagi saya, pekerjaan saya adalah menantang					
<b><i>Absorption</i></b>					
12. Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja					
13. Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain di sekitar saya					
14. Saya merasa senang ketika saya bekerja intens					
15. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
16. Saya terbawa ketika saya sedang bekerja					
17. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya					

**Sumber : Arnold. B. Bakker et.al, (2010)**

## **Lampiran 4 Tabulasi Data Responden**

NO	KOMPETENSI (X <sub>1</sub> )																	Rata-Rata
	K5	K4	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,2
2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4,2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4,2
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9
6	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4,2
7	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3,9
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4,1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
11	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4,1
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4,6
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,9
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,9
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4,8
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4,8
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4,1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,1

<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>4,2</b>
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>4,9</b>
<b>24</b>	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>4,7</b>
<b>25</b>	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>26</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	<b>4,4</b>
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>29</b>	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>4,5</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>31</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>4,7</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	<b>4,2</b>
<b>33</b>	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	<b>4,4</b>
<b>34</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>4,9</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,1</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>37</b>	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	<b>4,1</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	<b>4,3</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>4,5</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	<b>4,3</b>
<b>43</b>	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>4,6</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>

<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>3,9</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	<b>4,2</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>50</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>51</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>4,9</b>
<b>52</b>	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>4,5</b>
<b>53</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	<b>4,4</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>57</b>	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	<b>3,5</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>4,4</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>4,4</b>
<b>61</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>62</b>	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,5</b>
<b>63</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	<b>4,8</b>
<b>64</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>5</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>66</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	<b>4</b>
<b>67</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>4,4</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>69</b>	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>4,6</b>

<b>70</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>4,1</b>
<b>71</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>4,8</b>
<b>72</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>73</b>	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>4,6</b>
<b>74</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>4,5</b>
<b>75</b>	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>4,1</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>77</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>78</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	<b>4</b>
<b>79</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>80</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>4,1</b>
<b>81</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	<b>4,4</b>
<b>82</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>83</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>85</b>	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	<b>4,2</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>87</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	<b>4,3</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>4,2</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>90</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	<b>4,4</b>
<b>91</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	<b>4,5</b>
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	<b>4,2</b>
<b>93</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>4,5</b>

<b>94</b>	1	3	5	2	4	5	3	3	4	1	4	2	3	1	5	1	4	<b>3</b>
<b>95</b>	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>97</b>	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>4,3</b>
<b>98</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>4,2</b>
<b>99</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>100</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>3,9</b>

NO	KEPUASAN KERJA (Y)										Rata-Rata
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	
1	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3,4
2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3,4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,2
4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3,9
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3,6
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,1
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4,2
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,1
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,2
12	5	5	4	3	2	2	3	3	5	4	3,6
13	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3
14	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3,4
15	4	4	2	1	2	1	4	4	4	4	3
16	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2,8
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,2
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3,5
23	5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	4



<b>24</b>	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>3,8</b>
<b>25</b>	4	3	4	4	2	2	3	3	1	3	<b>2,9</b>
<b>26</b>	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>29</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,4</b>
<b>30</b>	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>3,6</b>
<b>31</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,2</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>33</b>	5	4	1	1	4	3	3	3	4	4	<b>3,2</b>
<b>34</b>	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	<b>3,6</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,2</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	<b>3,6</b>
<b>37</b>	5	5	1	1	2	2	3	3	5	5	<b>3,2</b>
<b>38</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>39</b>	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>4,6</b>
<b>40</b>	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>3,7</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	<b>3,6</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	<b>3,7</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	<b>3,6</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>4,1</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>48</b>	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	<b>3,8</b>

<b>49</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>51</b>	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	<b>4,2</b>
<b>52</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>4,9</b>
<b>53</b>	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	<b>3,2</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>4,1</b>
<b>56</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>5</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>4,1</b>
<b>58</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,4</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>60</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,2</b>
<b>61</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>63</b>	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	<b>4,4</b>
<b>64</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>5</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>66</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>67</b>	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>68</b>	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	<b>3,2</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	<b>4,1</b>
<b>70</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>71</b>	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	<b>4,2</b>
<b>72</b>	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	<b>3,7</b>
<b>73</b>	5	3	3	4	1	1	2	2	3	4	<b>2,8</b>

<b>74</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>75</b>	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	<b>3,6</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>77</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>78</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>4,2</b>
<b>79</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>81</b>	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	<b>3,5</b>
<b>82</b>	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	<b>3,2</b>
<b>83</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>85</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>4,6</b>
<b>86</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>3,4</b>
<b>87</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,2</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>90</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	<b>4</b>
<b>91</b>	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>92</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,5</b>
<b>93</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>94</b>	1	3	1	3	5	1	4	2	1	4	<b>2,5</b>
<b>95</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	<b>4</b>
<b>96</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>97</b>	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	<b>4,2</b>
<b>98</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>4</b>

<b>99</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>100</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	<b>3,5</b>





<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	<b>3,7</b>
<b>49</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,3</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>51</b>	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>4,7</b>
<b>52</b>	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	<b>4,5</b>
<b>53</b>	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>3,7</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>55</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>3,9</b>
<b>56</b>	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	<b>3,1</b>
<b>57</b>	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>3,7</b>
<b>58</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>4,1</b>
<b>61</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	<b>3,8</b>
<b>62</b>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	<b>3,7</b>
<b>63</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	<b>4,5</b>
<b>64</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>5</b>
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>66</b>	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	<b>3,7</b>
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	3	4	4	<b>3,6</b>









20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	<b>3,7</b>
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>3,7</b>
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	<b>4,5</b>
24	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	1	3	1	1	1	<b>3,2</b>
25	2	3	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	<b>2,9</b>
26	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,4</b>
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
29	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	2	3	3	<b>3,9</b>
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>3,8</b>
31	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	2	2	2	<b>3,5</b>
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	<b>3,5</b>
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	<b>3,7</b>
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	<b>4,1</b>
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>3,7</b>
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
37	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	3	<b>3,5</b>
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>3,8</b>
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>4</b>
41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	<b>4,4</b>
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>4,8</b>

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,6</b>
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
47	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,5</b>
48	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	<b>3,5</b>
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	<b>3,8</b>
50	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	<b>4,1</b>
51	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	<b>4,4</b>
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,7</b>
53	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3	<b>3,9</b>
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
57	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	2	2	3	<b>3,5</b>
58	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>4,5</b>
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	<b>3,6</b>
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	<b>3,7</b>
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	<b>3,8</b>
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	<b>3,6</b>
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>4,9</b>
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
66	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	<b>3,8</b>
67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	<b>4,1</b>

68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	<b>3,4</b>
69	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	1	1	2	<b>2,9</b>
70	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,9</b>
71	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
72	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	<b>3,4</b>
73	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	<b>2,9</b>
74	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>4,5</b>
75	4	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	1	3	1	<b>3,2</b>
76	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	<b>3,5</b>
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	<b>3,7</b>
78	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	<b>3,7</b>
79	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,6</b>
80	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
82	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	<b>3,3</b>
83	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	<b>4,1</b>
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
85	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	<b>4,2</b>
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>3,8</b>
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>4,9</b>
88	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,8</b>
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
90	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,6</b>
91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	<b>3,6</b>

92	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>3,6</b>
93	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>4,5</b>
94	2	4	1	5	1	4	5	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	<b>2,5</b>
95	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	3	3	2	1	<b>3,6</b>
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>4</b>
97	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	<b>4,1</b>
98	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	<b>4,1</b>
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	<b>3,8</b>
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	4	<b>3,6</b>

## **Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Responden**

**Masakerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 s.d 1.5 tahun	25	25,0	25,0	25,0
	1.5 s.d 2 tahun	10	10,0	10,0	35,0
	2 s.d 3 tahun	13	13,0	13,0	48,0
	> 4 tahun	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Pendidikanterakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMA	17	17,0	17,0	17,0
	D3	17	17,0	17,0	34,0
	S1	64	64,0	64,0	98,0
	S2	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 s.d 25 tahun	1	1,0	1,0	1,0
	26 s.d 32 tahun	7	7,0	7,0	8,0
	33 s.d 38 tahun	38	38,0	38,0	46,0
	> 38 tahun	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Jeniskelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	42,0	42,0	42,0
	Perempuan	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100,00	100,00	100,00	



## **Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel**

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

KepuasanKerja (KK)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1,0	1,0	1,0
	Cukup	8	7,9	8,0	9,0
	Tinggi	68	67,3	68,0	77,0
	Sangat tinggi	23	22,8	23,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	

### Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Kompetensi (K)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	1	1,0	1,0	1,0
	Tinggi	52	52,5	52,5	53,5
	Sangat tinggi	47	46,5	46,5	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### Variabel Self-Awareness (X<sub>2</sub>)

SelfAwareness (SA)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	1	1,0	1,0	1,0
	Tinggi	72	72,3	72,3	73,3
	Sangat tinggi	27	26,7	26,7	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

### Variabel Keterikatan Kerja (Z)

KeterikatanKerja (KJ)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1,0	1,0	1,0
	Cukup	7	6,9	6,9	7,9
	Tinggi	83	83,2	83,2	91,1
	Sangat tinggi	9	8,9	8,9	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## **Lampiran 7 Hasil Analisis Uji Validitas, Reliabilitas & Regresi Berganda**

## Hasil Uji Validitas

### 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

TOTALKK	Pearson Correlation	,456**	,426**	,702**	,697**	,688**	,814**	,721**	,780**	,594**	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IBM SPSS Statistics Processor is re

### 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

TOTALK	Pearson Correlation	,717**	,701**	,467**	,694**	,633**	,620**	,701**	,617**	,537**	,719**	,671**	,562**	,510**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

,555**	,727**	,617**	1
,000	,000	,000	
100	100	100	100

### 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Self- Awareness* (X<sub>2</sub>)

TOTALSA	Pearson Correlation	,766**	,643**	,752**	,610**	,622**	,497**	,680**	,444**	,622**	,460**	,611**	,724**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (Z)

IBM SPSS Statistics Processor is ready

Object size a

TOTALKJ	Pearson Correlation	,520**	,508**	,614**	,547**	,626**	,470**	,548**	,663**	,728**	,646**	,594**	,461**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

,581**	,723**	,606**	,697**	1
,000	,000	,000	,000	
100	100	100	100	100

IBM SPSS Statistics Processor is ready

Unico

## Hasil Uji Reliabilitas

### Kepuasan Kerja (Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	34,7300	19,593	,349	,841
KK2	34,8100	19,731	,314	,843
KK3	35,2400	17,114	,597	,820
KK4	35,3000	17,202	,592	,820
KK5	35,4300	16,551	,556	,826
KK6	35,4600	15,039	,715	,807
KK7	35,0700	18,248	,654	,818
KK8	35,0500	17,705	,720	,812

### Kompetensi (X<sub>1</sub>)



#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	17

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	67,2900	27,723	,657	,892
K2	67,1200	28,854	,656	,893
K3	67,2000	29,879	,391	,901
K4	67,2200	28,921	,648	,893
K5	67,1600	29,530	,585	,895
K6	67,2400	29,033	,560	,895
K7	67,2000	29,091	,658	,893
K8	67,2200	28,739	,550	,896
K9	66,9900	29,263	,461	,899
K10	67,1500	27,159	,651	,892
K11	67,0600	28,683	,616	,894
K12	67,4100	29,174	,490	,898
K13	67,2200	29,264	,426	,900
K14	67,2200	28,921	,539	,896
K15	66,9400	29,491	,491	,898
K16	66,9400	27,734	,671	,892
K17	67,0200	29,030	,556	,896

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	13

**Self-Awareness (X<sub>2</sub>)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SA1	48,0600	16,966	,709	,846
SA2	48,0400	17,998	,578	,855
SA3	48,2900	16,733	,685	,847
SA4	48,1100	17,877	,532	,857
SA5	48,1000	17,101	,519	,858
SA6	48,1400	17,980	,382	,866
SA7	48,3200	17,452	,610	,852
SA8	48,2900	18,652	,348	,866
SA9	48,4900	17,505	,534	,856
SA10	48,4500	18,028	,328	,872
SA11	48,3000	17,606	,523	,857
SA12	48,2000	17,556	,668	,850
SA13	48,0900	17,113	,674	,848

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	17

**Keterikatan Kerja (Z)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	60,1700	37,880	,452	,880
KJ2	60,2100	38,572	,454	,881
KJ3	60,5500	36,391	,541	,877
KJ4	60,6200	36,763	,461	,881
KJ5	60,2600	36,942	,566	,876
KJ6	60,2800	38,466	,404	,882
KJ7	60,3000	37,949	,488	,879
KJ8	60,2600	37,528	,619	,876
KJ9	60,3400	35,499	,673	,872
KJ10	60,2000	37,717	,601	,877
KJ11	60,3800	36,218	,511	,879
KJ12	60,3500	37,624	,368	,884
KJ13	61,1700	34,809	,549	,878
KJ14	60,4900	37,364	,517	,878
KJ15	61,2200	34,820	,658	,872
KJ16	61,1200	36,450	,532	,878
KJ17	61,2000	35,293	,631	,873

## Hasil Uji Regresi Berganda

### Model 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,038	7,373		2,989	,004
	Kompetensi	,103	,090	,191	,806	,022
	Self-Awareness	,669	,160	,471	4,173	,000
a. Dependent Variable: Keterikatan kerja						

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode:ON H:

### Model 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,128	5,651		1,615	,110
	Kompetensi	,244	,094	,298	2,602	,011
	Self-awareness	,148	,128	,115	1,161	,049
	Keterikatan kerja	,314	,074	,432	4,213	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode:ON H: 2

## **Lampiran 8 Hasil Uji Sobel & Uji Similaritas**



## 1. Hasil Uji Sobel

### Hasil Uji Sobel $X_1$ -Z -Y

20:40 danielsooper.com/statcal 3

and then click 'Calculate'.

A:  ?  
 B:  ?  
 SE<sub>A</sub>:  ?  
 SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 1.99451938  
 One-tailed probability: 0.02304766  
 Two-tailed probability: 0.04609532

► **Related Resources**

[x<sup>2</sup> Formulas](#)   [References](#)  
[Related Calculators](#)   [Search](#)

### Hasil Uji Sobel $X_2$ -Z -Y

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

A:  ?  
 B:  ?  
 SE<sub>A</sub>:  ?  
 SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

Sobel test statistic: 2.62848278  
 One-tailed probability: 0.00428833  
 Two-tailed probability: 0.00857667

► **Related Resources**

## 2. Hasil Uji Similaritas

