

Self Awareness, Work Ethic And Resilience On The Performance Of Sidoarjo Samsat Office Employess With Performance Satisfaction As An Intervening Variabel

[Kesadaran Diri, Etos Kerja Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening]

Imas AprilYatus Sholeha¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *A good company does not only assign tasks to employees. In order to improve the quality of production, the company will pay attention to the duties and abilities of employees in completing them. Employees who have their needs fulfilled will work optimally well for the company or agency and the performance of the employees will be considered very effective by the company. The purpose of this research is to find out whether there is an effect of self awareness, work ethic, resilience on employee performance satisfaction at the Samsat Sidoarjo office. This study uses quantitative research. The data collection process uses polling which is disseminated through the Google structure. The entire population of this study consisted of 110 employees of the Sidoarjo Samsat office. With the number of respondents 110 people and this study used a total sampling strategy.*

Keywords *self awareness, work ethic, and resilience, employee performance, performance satisfaction*

Abstrak. Perusahaan yang baik tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan. Demi meningkatkan kualitas produksi, maka perusahaan akan memperhatikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya. Karyawan yang sudah terpenuhi kebutuhannya, akan bekerja dengan optimal dengan baik untuk perusahaan atau instansi dan kinerja dari karyawan akan dinilai sangat efektif oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh self awareness, etos kerja, resiliensi terhadap kepuasan kinerja pegawai dikantor Samsat Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Proses pengumpulan data menggunakan polling yang disebarluaskan melalui struktur Google. Seluruh populasi penelitian ini terdiri dari 110 pegawai kantor Samsat Sidoarjo. Dengan jumlah responden 110 orang dan penelitian ini menggunakan strategi total sampling.

Kata Kunci *kesadaran diri, etos kerja, dan resiliensi, kinerja pegawai, kepuasan kinerja*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik tidak hanya memberikan tugas kepada karyawan. Demi meningkatkan kualitas produksi, maka perusahaan akan memperhatikan tugas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya. Karyawan yang sudah terpenuhi kebutuhannya, akan bekerja dengan optimal dengan baik untuk perusahaan atau instansi dan kinerja dari karyawan akan dinilai sangat efektif oleh perusahaan [15]. Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Sidoarjo kewenangan untuk menangani dokumen integritas kantor bersama untuk administrasi dan kepemilikan kendaraan bermotor dikenal dengan sebutan (SAMSAT). Oleh karena itu, Unit ini dibuat sebagai sistem administrasi mempromosikan dan mempercepat kegiatannya yang melayani kepentingan masyarakat diadakan dalam satu gedung SAMSAT adalah sistem koperasi integrasi antara kepolisian, Direktorat Jendral Pajak daerah dan PT Jasa Raharja (Persero) dilayanan penerbitan STNK dan pajak kendaraan bermotor (PKB), biaya pengalihan hak kepemilikan kendaraan bermotor (BBN-KB) dan kontribusi wajib kecelakaan lalu lintas di sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT).

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor utama yaitu efisiensi dalam melaksanakan tugas. efisiensi dalam melaksanakan tugas merupakan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga dan biaya. Efisiensi dalam melaksanakan tugas menjadi masalah pegawai yang cenderung lebih mudah ditemukan oleh para pegawai, efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat muncul jika tidak ada penyebabnya. Bila tidak efisien dalam melaksanakan tugas, maka semakin parah mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Akibatnya, berbagai macam hal keluhan dari masyarakat kepada pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya, maka pelaksanaan kerja pegawai akan terganggu. Efisiensi dalam melaksanakan tugas bisa di amati dan di lihat melalui timbulnya keluhan tentang pekerjaan, seperti beban pekerjaan yang harus diselesaikan dan alokasi waktu kerja yang ada, maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya [6]. Perusahaan tidak

dapat mencapai tujuannya jika karyawan tidak efisien dalam bekerja, tidak puas dengan pekerjaannya, dan mengakibatkan produktivitas mereka menurun.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kesadaran kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. Untuk meraih kinerja pegawai yang baik maka diperlukan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [31]. Untuk dapat meningkatkan sebuah kinerja secara baik yakni dengan adanya self awareness, etos kerja dan resiliensi. Pengertian Kinerja menurut [1] merupakan hasil prestasi yang bisa dihasilkan oleh individu dalam dua organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang terkait. Kinerja memiliki Indikator : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Self awareness dapat meningkatkan rasa memiliki organisasi yang berdampak selanjutnya akan menimbulkan etos kerja, baik antar anggota maupun untuk organisasi, para anggota dapat diatur secara bersama untuk mencapai tujuan dari organisasi. Pengertian Self awareness menurut [21] kesadaran diri seseorang yang sanggup mengelola semua potensi untuk mengembangkan kehidupannya pada masa depan. Self awareness memiliki Indikator: mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, mempunyai sikap mandiri. Pengertian Etos Kerja menurut [26] merupakan dorongan untuk menunjukkan perilaku kerja positif sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Etos Kerja memiliki Indikator : keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan.

Resiliensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya karakter pegawai dan dapat menghasilkan kepuasan dalam diri pegawai ataupun instansi. Pengertian Resiliensi menurut [19] merupakan kualitas yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi rintangan. Ketangguhan dapat diobservasi ketika seseorang dihadapkan pada situasi yang sulit dan mampu mengatasinya dengan cara yang tepat. Resiliensi memiliki Indikator : *Sosial behaviors* (hubungan social), *Vocational skills* (keahlian atau kemampuan berdasarkan kejuruan), *General behavior* (perilaku umum). Pengertian Kepuasan Kerja menurut [16] kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan Kerja memiliki Indikator : regulasi emosi, optimisme, empati. Pengertian Kepuasan Kerja menurut [32] keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Kepuasan Kerja memiliki Indikator : pekerjaan, upah, promosi jabatan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Antara lain penelitian [19] yang menggunakan responden 79 karyawan, celah ini dikembangkan dengan menggunakan responden 177 karyawan. Hal ini agar temuan diharapkan lebih bisa menggeneralisasi hasil penelitian. Penelitian [21] yang menemukan bahwa etos kerja terdapat perbedaan pada variabel terikat, dimana pada [8] variabel terikatnya adalah kinerja, sedangkan penelitian ini pada kepuasan kerja. Penelitian [20], pada peneliti tersebut menggunakan variabel intervening yaitu Kepuasan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, namun dari penelitian tersebut tidak ada variabel bebas yaitu resiliensi dan self awareness. Tujuan penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan [21] mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian yang melibatkan Samsat Sidoarjo dalam hal kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor kinerja yang ada di sana cenderung berubah atau meningkat. Indikasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tidak stabil. Tingkat kinerja yang menurun menyebabkan pegawai kurang puas dengan kualitas hasil kerja yang secara tidak langsung mengurangi komitmen mereka, yang pada gilirannya mengurangi kinerja pegawai. Evaluasi harus dilakukan untuk mencari solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut secara konsisten.

Rumusan masalah	: Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh self awareness, etos kerja, resiliensi terhadap kepuasan kinerja pegawai dikantor Samsat Sidoarjo.
Tujuan Penelitian	: Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh self awareness, <i>etos kerja</i> dan resiliensi terhadap kepuasan kinerja pegawai dikantor Samsat Sidoarjo.
Kategori SDGs	: Penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja Kerja Dan Resiliensi Di Kantor Samsat Sidoarjo dengan kepuasan kinerja pegawai sebagai Variabel Intervening” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

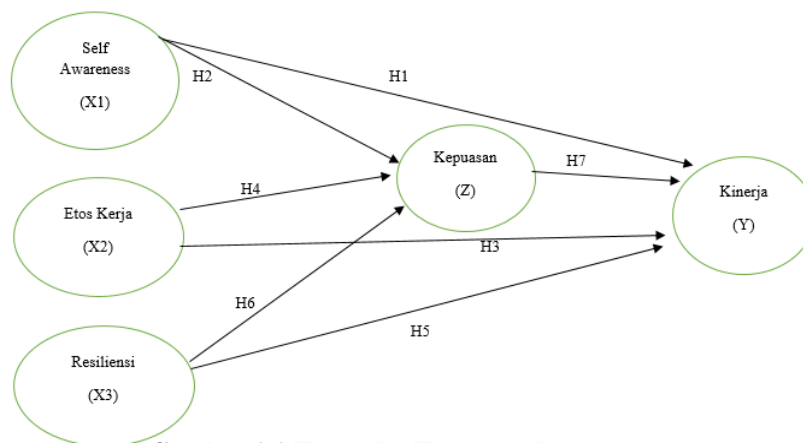
II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang mana meliputi self awareness (X1), *etos kerja* (X2), resiliensi (X3) sebagai variabel bebas, kinerja (Y), kepuasan (Z) sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dikantor Samsat Sidoarjo. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 110 orang yang diambil dari beberapa karyawan yang berkerja di instansi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Maka, karakteristik sampel yang dipakai pada penelitian ini sebagai responden ialah pegawai yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di instansi tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisisioner dengan total 26 pertanyaan. Yang terdiri dari self awareness dengan 3 indikator menurut [25], yaitu mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, mempunyai sikap mandiri sehingga diperoleh 5 pertanyaan. *Etos kerja* terdiri dari 3 indikator menurut [13] yaitu keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan sehingga diperoleh 8 pertanyaan. Resiliensi terdiri dari 3 indikator menurut [2] yaitu regulasi emosi, optimisme dan empati, sehingga diperoleh 5 pertanyaan. Kinerja terdiri dari 3 indikator menurut [1] yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, sehingga diperoleh 3 pertanyaan. Kepuasan terdiri dari 3 indikator menurut [1] yaitu pekerjaan, upah dan promosi, sehingga diperoleh 5 pertanyaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *total sampling*. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisisioner pada pegawai instansi, observasi langsung yang dilakukan dikantor Samsat Sidoarjo, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Structural Equation Model* (SEM).

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Self Awareness terhadap Kinerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Self Awareness terhadap Kepuasan.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Etos Kerja pegawai terhadap Kepuasan.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Resiliensi terhadap Kinerja.

H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Resiliensi terhadap Kepuasan.

H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan terhadap Kinerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data PLS

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Outer Model* atau *Measurement Model*

Teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu dengan *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

Tabel 1.
Outer Loadings

	X1.	X2.	X3.	Y.	Z.
X1.1	0,93				
X1.2	0,937				
X1.3	0,96				
X1.4	0,731				
X1.5	0,751				
X2.1		0,842			
X2.2		0,848			
X2.3		0,859			
X2.4		0,873			
X2.5		0,907			
X2.6		0,752			
X2.7		0,911			
X2.8		0,846			
X3.1			0,834		
X3.2			0,875		
X3.3			0,739		
X3.4			0,82		
X3.5			0,843		
Y.1				0,828	
Y.2				0,854	
Y.3				0,784	
Z.1					0,781
Z.2					0,833
Z.3					0,836
Z.4					0,857
Z.5					0,756

Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Dari tabel di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,7, sehingga dikatakan indikator tersebut valid, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

b. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Pada tabel berikut akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2
Composite Reliability Variabel

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1.	0,918	0,967	0,937	0,752
X2.	0,949	0,959	0,956	0,733
X3.	0,882	0,897	0,913	0,678
Y.	0,761	0,764	0,862	0,677
Z.	0,872	0,879	0,907	0,662

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk pada variabel adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Selain itu semua nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 dan semua nilai Cronbach's Alpha (α) > 0.70 sehingga semua variabel dikatakan reliabel.

c. Fornell-Larcker Criterion

Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dr korelasi antar variable laten. Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan Fornell Larcker Criterion, yang membandingkan nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel Nilai Fornell-Larcker

	X1.	X2.	X3.	Y.	Z.
X1.	0,867				
X2.	0,262	0,856			
X3.	0,184	0,324	0,823		
Y.	0,373	0,295	0,677	0,823	
Z.	0,331	0,245	0,567	0,676	0,813

Berdasarkan table diatas, maka semua akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. Karena semua variable latent nilai Akar AVE > Korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

d. VIF

Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinearitas antar konstruk. Multikolinearitas atau adanya interkorelasi kuat antar variable bebas ini ditunjukkan dalam nilai VIF Inner Model di bawah ini:

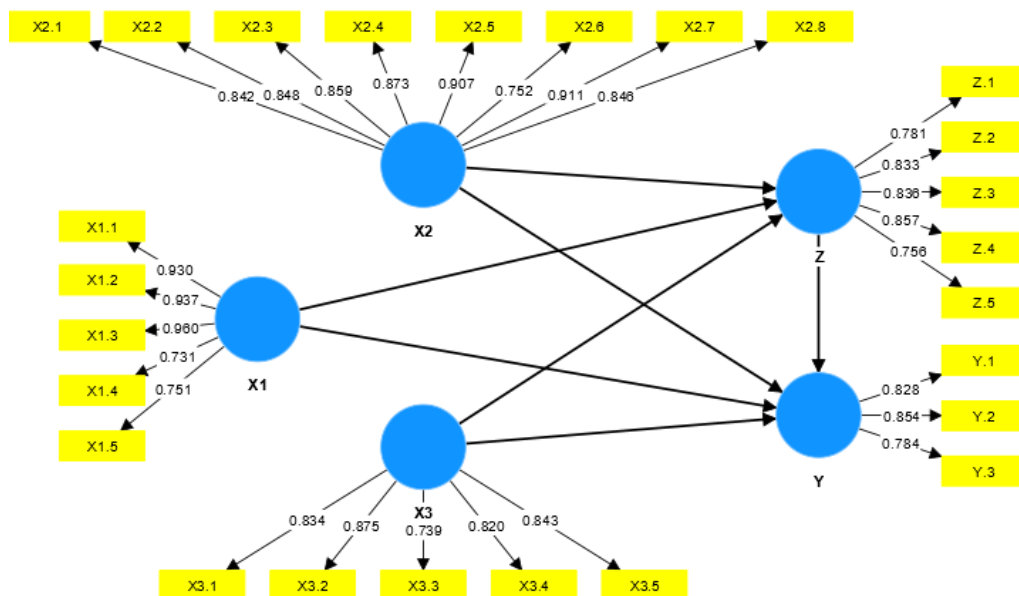
Tabel Nilai Fornell-Larcker

	VIF
X1. -> Y.	1,172
X1. -> Z.	1,087
X2. -> Y.	1,173
X2. -> Z.	1,173
X3. -> Y.	1,561
X3. -> Z.	1,13
Z. -> Y.	1,599

Berdasarkan nilai VIF dalam table diatas, tidak ada nilai $VIF > 5$ maka tidak ada masalah multikolinearitas.

e. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1 Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel berikut merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

- **R-Square**

Tabel
Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y.	0,61	0,594
Z.	0,375	0,356

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Z diperoleh sebesar 0,375. Hasil ini menunjukkan bahwa 37,5% variabel Z dapat dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan X3.

Nilai *R-square* untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,610. Hasil ini menunjukkan bahwa 61,0% variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X1, X2, X3 dan Z

- **Uji Goodness Of Fit Model**

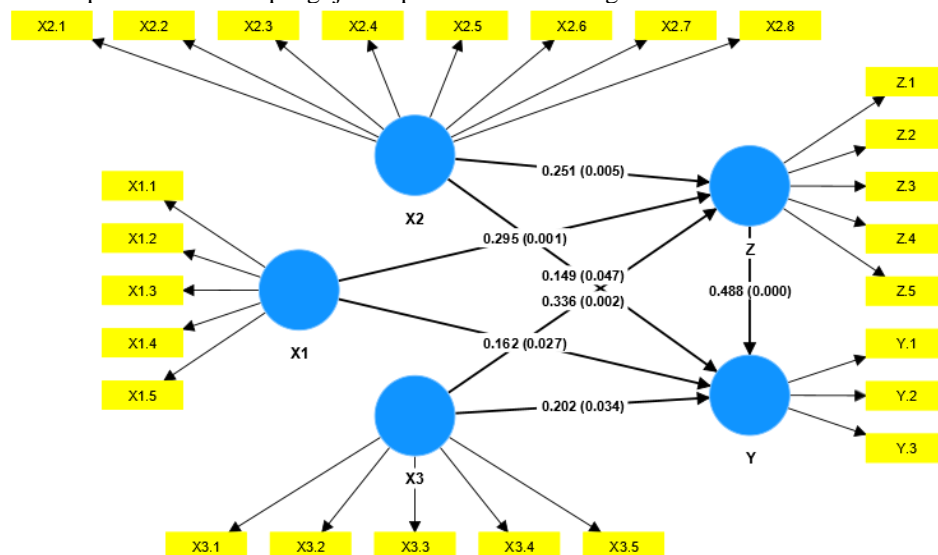
Uji goodness of fit model dapat dilihat dari nilai nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0.10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0.08. Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0.077. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,08 maka model PLS ini dinyatakan perfect fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berikut merupakan hasil uji Goodness of Fit Model pada tabel sebagai berikut.

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,077	0,077
d_ULS	2,071	2,071
d_G	1,175	1,175
Chi-square	608,77	608,77
NFI	0,751	0,751

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai NFI sebesar 0,751. Hal ini menandakan bahwa model yang diteliti tergolong baik. NFI merupakan ukuran kesesuaian model yang diteliti dimana NFI yang baik adalah yang bernilai di atas 0,5 (Alfa, 2017) NFI digunakan untuk mengukur kesesuaian model penelitian, dimana nilai NFI yang semakin mendekati 1 maka model penelitian yang digunakan semakin baik (Nabilah et al, 2020)

f. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



Tabel Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,162	0,161	0,073	2,217	0,027
X1 -> Z	0,295	0,301	0,09	3,29	0,001
X2 -> Y	0,149	0,144	0,075	1,99	0,047
X2 -> Z	0,251	0,258	0,09	2,797	0,005
X3 -> Y	0,202	0,191	0,095	2,126	0,034
X3 -> Z	0,336	0,334	0,111	3,033	0,002
Z -> Y	0,488	0,501	0,133	3,663	0

1) X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,027. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X1 terhadap Y adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

2) X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,047. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,149 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X2 terhadap Y adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X2 berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

3) X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X3 terhadap Y adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,034. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,202 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X3 terhadap Y adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

4) X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X1 terhadap Z adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,001. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,295 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X1 terhadap Z adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Z.

5) X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X2 terhadap Z adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,005. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,251 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X2 terhadap Z adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X2 berpengaruh positif signifikan terhadap Z.

6) X3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh X3 terhadap Z adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,002. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,336 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh X3 terhadap Z adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Z.

7) Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Z terhadap Y adalah signifikan dengan p-value < 0,05 yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,488 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh Z terhadap Y adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. Z berpengaruh positif signifikan terhadap Y.

Tabel Uji Mediasi

	Origin al sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0,144	0,152	0,064	2,241	0,025
X2 -> Z -> Y	0,123	0,131	0,06	2,06	0,039
X3 -> Z -> Y	0,164	0,169	0,078	2,102	0,036

8) X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening

Tabel di atas menunjukkan bahwa X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,025. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,144 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening.

9) X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening

Tabel di atas menunjukkan bahwa X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,039. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,123 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening.

10) X3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening

Tabel di atas menunjukkan bahwa X3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening, dengan p-value < 0,05 yaitu 0,036. Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,164 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh mediasi adalah positif. Dengan demikian **hipotesis** dalam penelitian ini diterima. X3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Self Awareness Terhadap Kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa di SAMSAT Sidoarjo self awareness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, tingkat kesadaran diri yang tinggi di SAMSAT Sidoarjo dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena kesadaran diri yang dimiliki oleh pegawai dapat memicu peningkatan pemahaman yang mendalam mengenai diri sendiri, seseorang dapat mengoptimalkan kekuatan, mengatasi kelemahan mengelola emosi, kemampuan beradaptasi dan peningkatan komunikasi dengan baik. sehingga, pegawai dapat memperkuat hubungan tim dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif di Kantor SAMSAT Sidoarjo. maka hal ini akan mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, berkerja, dan berkontribusi. Akibatnya, mereka mungkin akan lebih terbuka terhadap kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab, dan akhirnya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Keselarasan ini dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah dikumpulkan dari responden, tergambar gambaran bahwa mayoritas dari mereka memiliki pandangan positif terhadap berbagai indikator yang telah ditentukan. Melalui analisis terhadap data yang terkumpul, terlihat bahwa sejumlah aspek yang diukur dalam penilaian ini mendapat respon yang baik dari para responden. Hasil ini menunjukkan bahwa para pegawai secara konsisten menyoroti aspek ini sebagai fokus utama. Kemungkinan, perhatian yang besar terhadap indikator ini dapat merujuk pada adanya dinamika interpersonal yang signifikan dalam lingkungan kerja, yang perlu segera diatasi agar kesejahteraan dan kinerja pegawai tetap optimal. Contoh yang ditemukan di kantor SAMSAT Sidoarjo adalah Jika ada masyarakat yang sudah mengurus pajak kendaraan bermotor dari beberapa hari, ternyata belum juga selesai yang dihadapi pegawai tersebut mencari kembali data administrasi yang sudah menumpuk dan membutuhkan waktu yang lama. Hal ini menjadi respon yang tidak baik terhadap masyarakat, karena tidak mendapatkan solusi yang sesuai diharapkan oleh masyarakat tersebut yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan [21] yang disebutkan bahwa Pentingnya faktor mengenali diri sendiri sebagai tambahan indikator dalam menambah dimensi yang lebih spesifik terhadap performa pegawai dalam konteks self awareness. Temuan ini menandakan bahwa self awareness dan faktor kinerja, seperti efisien dalam melaksanakan tugas, dapat membentuk konteks yang memengaruhi kinerja pegawai secara kolektif [20]. Dukungan penelitian yang menghubungkan self awareness dengan peningkatan kinerja pegawai juga memberikan dasar empiris yang memperkuat hasil temuan ini.

B. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai di kantor SAMSAT Sidoarjo. Temuan ini menggambarkan bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memainkan peran sentral dalam membentuk hasil kerja pegawai. Ketika pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang berat, mereka cenderung mengalami peningkatan fokus dan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Seiring dengan itu, perasaan urgensi dan tanggung jawab dapat mendorong mereka untuk mengatasi hambatan dengan kreativitas dan tekad yang lebih besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa secara terpisah, variabel etos kerja memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan pegawai di kantor SAMSAT Sidoarjo.

Hasil tanggapan yang berhasil dikumpulkan dari berbagai responden menghasilkan suatu kesimpulan menarik bahwa mayoritas dari mereka cenderung menunjukkan persetujuan terhadap berbagai aspek yang diukur dalam penilaian ini. Melalui analisis mendalam terhadap data yang terkumpul, tampak jelas bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap sejumlah indikator yang telah ditetapkan. Hal ini menggambarkan bahwa para responden secara signifikan cenderung menyatakan persetujuan mereka terutama terkait dengan keahlian interpersonal yang dimiliki. Oleh karena itu, perencanaan pekerjaan yang bijaksana dan penilaian kinerja yang adil sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara harapan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Secara keseluruhan, hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dan keahlian interpersonal adalah elemen kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Contoh ditemukan dilapangan adalah dimana di kantor samsat, menyelesaikan pelayanan kepengurusan berbagai data administrasi yang dibutuhkan oleh masyarakat yang harus dikerjakan dengan cepat dan efisien untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, sering kali menghadapi banyak administrasi yang harus diproses dalam waktu singkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [26] yang menjelaskan bahwa Sifat hubungan antara Etos Kerja dan kinerja pegawai dalam konteks ini adalah sangat signifikan dan memiliki arah positif. Artinya, organisasi yang memutuskan untuk meningkatkan keahlian interpersonal kerja bagi para pegawai tidak hanya akan melihat dampak langsung pada produktivitas dan hasil kerja mereka, tetapi juga akan merasakan peningkatan yang bermakna dalam tingkat Kinerja Karyawan secara keseluruhan [7].

C. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Resiliensi* dan kinerja karyawan di lingkungan kantor SAMSAT Sidoarjo. Penemuan ini menggambarkan pentingnya aspek pengalaman dalam membentuk regulasi emosi pegawai. Dengan kata lain, hasil ini menegaskan bahwa semakin bisa mengontrol emosi yang dimiliki seorang pegawai, semakin besar peluang bagi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sehingga, pegawai dengan pengalaman yang lebih mendalam cenderung memiliki pandangan yang lebih luas dalam mengatasi masalah, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan kontribusi berarti kepada organisasi.

Melalui analisis hasil tanggapan yang berhasil dikumpulkan, tampak jelas bahwa banyak responden memiliki kecenderungan untuk menyatakan persetujuan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi regulasi emosi pegawai. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungan yang kuat antara faktor-faktor tertentu dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Contoh ditemukan dilapangan adalah dimana Di kantor Samsat, pegawai mendapatkan banyak aduan dari masyarakat mengenai sistem yang membingungkan untuk masyarakat yang akan mengurus berbagai administrasi yang diperlukan secara cepat akan mengakibatkan rasa emosional dari masyarakat itu sendiri, karena menjadik tidak tepat waktu yang sudah diharapkan. Pegawai menyadari bahwa faktor regulasi emosi akan sangat mempengaruhi kinerja dalam melayani masyarakat. Pegawai yang memiliki regulasi emosi akan tenang, mengidentifikasi masalah dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menemukan solusi untuk belajar dan memperbaiki diri dalam mengatasi tantangan dengan lebih baik dan tetap produktif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [9] yang menjelaskan bahwa *Resiliensi* mempengaruhi kinerja karyawan melalui tiga indikator utama. Pertama, regulasi emosi. Kedua, optimisme, di mana karyawan memiliki keyakinan bahwa berbagai hal dapat berubah menjadi lebih baik dan ketiga empati yang cenderung memiliki hubungan sosial yang baik. Semua indikator ini menjadi penentu penting dalam bagaimana *resiliensi* berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan [28].

D. Pengaruh Self Awareness Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Self Awareness dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor SAMSAT Sidoarjo. Temuan ini menggambarkan bagaimana tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat membentuk hasil kerja pegawai. Ketika pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang banyak, mereka cenderung mengalami peningkatan fokus dan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Seiring dengan itu, tanggung jawab dapat mendorong mereka untuk mengatasi hambatan dengan tekad yang lebih besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasil tanggapan yg berhasil dikumpulkan dari berbagai responden menghasilkan suatu kesimpulan menarik bahwa mayoritas berasal mereka cenderung membagikan persetujuan terhadap aneka macam aspek yang diukur dalam evaluasi ini. Melalui analisis mendalam terhadap data yg terkumpul, tampak jelas bahwa sebagian besar responden mempunyai pandangan positif terhadap sejumlah indikator yang sudah ditetapkan. Hal ini menggambarkan bahwa para responden secara signifikan cenderung menyatakan persetujuan mereka terutama terkait dengan upah yg dimiliki. Selain itu, korelasi antara kepuasan pegawai jua bisa mensugesti motivasi serta kesejahteraan pegawai. waktu pegawai mencicipi bahwa upaya kerja mereka dapat dihargai sesuai kinerja, ini dapat menaikkan rasa percaya diri serta kepuasan kerja.. Secara holistik, korelasi yang bertenaga antara kinerja pegawai dan upah artinya elemen kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Menggunakan pekerjaan yang realistis, menyampaikan dukungan memotivasi pegawai buat mencapai akibat yg unggul serta kesejahteraan di tempat kerja. model ditemukan dilapangan adalah mendapatkan pengakuan berupa kenaikan honor atau penghargaan lainnya menjadi bentuk apresiasi atas donasi mereka. krusial buat memastikan bahwa kebijakan penggajian di kantor SAMSAT adil, transparan dan sejalan dengan baku industri serta kebijakan organisasi. Kebijakan yang mendukung pengembangan karir dan peningkatan gaji berdasarkan kinerja dapat berkontribusi pada kepuasan pegawai dan retensi yg baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari [1] yang menjelaskan bahwa Sifat hubungan antara Self Awareness dan kepuasan pegawai dalam konteks ini adalah sangat signifikan dan memiliki arah positif. Artinya, relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya [16].

E. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai yang berkerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Dengan demikian, bahwa tingkat Etos Kerja yang tinggi akan membawa dampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Etos Kerja dapat membentuk rasa pengakuan atas keterlibatan serta kontribusi karyawan, yang pada gilirannya dapat menaikkan kepuasan kerja. pandangan hidup Kerja yang tinggi cenderung mendukung peluang pengembangan karyawan, seperti keahlian interpersonal, yg bisa menaikkan kepuasan kerja. Karyawan yg merasa memiliki keahlian

terhadap organisasi mungkin merasa lebih diperhatikan dan memiliki ekuilibrium yang lebih baik antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, yg bisa menaikkan kepuasan kerja. pandangan hidup Kerja yg bertenaga dapat memperkuat korelasi dengan rekan kerja dan membangun lingkungan sosial yang mendukung, yang berkontribusi di kepuasan kerja. etos Kerja bisa membawa pemahaman yang lebih mendalam tentang tujuan serta nilai organisasi, yang pada akhirnya dapat menaikkan kepuasan kerja sebab karyawan merasa mempunyai tujuan yang bermakna.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [29] dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap kepuasan Kerja. Semakin baik Etos Kerja yang dimiliki perusahaan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dimiliki, dan begitupun sebaliknya.

F. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai yang berkerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang akan dialami oleh karyawan.

Resiliensi yang tinggi seringkali kali dihubungkan dengan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi. Hal ini bisa menghasilkan rasa pengakuan dan penghargaan berasal rekan kerja serta manajemen, yang dapat menaikkan kepuasan kerja. Individu yang produktif cenderung mencapai akibat yg lebih baik dalam pekerjaan mereka. Ini dapat membentuk perasaan pencapaian dan keberhasilan yg berkontribusi pada kepuasan kerja. Resiliensi yang tinggi seringkali kali dikaitkan menggunakan peluang pengembangan serta kemajuan karir yang lebih akbar, yang bisa menaikkan kepuasan kerja. Individu yg produktif mungkin merasa lebih terampil dalam mengelola saat serta tugas mereka. Ini bisa menyampaikan rasa kontrol yg mempertinggi kepuasan kerja. Tim atau grup yg produktif bisa membentuk lingkungan kerja yang efisien dan berenergi tinggi, yang berkontribusi di kepuasan kerja rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Resiliensi terhadap kepuasan Kerja. Semakin baik Produktivitas Kerja yang dimiliki perusahaan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dimiliki, dan begitupun sebaliknya.

G. Pengaruh Self Awareness Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Self Awareness memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Self Awareness terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai yang berkerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa self awareness mampu dimediasi oleh kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai kantor SAMSAT di Sidoarjo.

Self Awareness yang positif, mendukung, serta memperhatikan karyawan dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja sebab karyawan merasa dihargai serta memiliki tujuan yg sejalan menggunakan nilai-nilai organisasi. taraf kepuasan kerja yang tinggi cenderung berkontribusi di peningkatan kinerja sebab karyawan yg puas lebih termotivasi, bersemangat, dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Budaya organisasi yg positif tidak hanya memiliki dampak langsung di kepuasan kerja namun juga berdampak positif di kinerja secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [21] dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Self Awareness terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Dapat dijelaskan bahwa bahwa self awareness yang ada dalam suatu entitas akan memengaruhi tingkat kinerja, dan pengaruh ini dimediasi melalui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

H. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai yang berkerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa etos kerja mampu dimediasi oleh kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai kantor SAMSAT di Sidoarjo.

Etos kerja yg tinggi cenderung berkontribusi di kepuasan kerja, sebab individu yg merasa terikat dan dihargai pada organisasi cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menaikkan kinerja sebab individu yang puas cenderung lebih termotivasi, bersemangat, serta lebih terlibat pada pekerjaan mereka. Hipotesis ini menyiratkan bahwa loyalitas kerja yang tinggi tak hanya berdampak langsung di kepuasan kerja tetapi pula berdampak positif pada kinerja secara tak pribadi melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Dapat dijelaskan bahwa bahwa Etos kerja yang ada dalam suatu entitas akan memengaruhi tingkat kinerja, dan pengaruh ini dimediasi melalui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

I. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Resiliensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai yang berkerja di Kantor Samsat Sidoarjo. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa resiliensi mampu dimediasi oleh kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai kantor SAMSAT di Sidoarjo.

Resiliensi yang positif, kolaboratif, serta efektif cenderung berkontribusi pada kepuasan kerja, karena individu yang berinteraksi dengan baik serta memberikan perilaku yang mendukung cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung menaikkan produktivitas kerja, karena individu yg puas cenderung lebih termotivasi, bersemangat, serta lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hipotesis ini mengusulkan bahwa perilaku kerja yg positif tidak hanya berdampak pribadi pada kepuasan kerja namun juga berdampak positif di kinerja secara tidak pribadi melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Dapat dijelaskan bahwa bahwa perilaku kerja yang ada dalam suatu entitas akan memengaruhi tingkat produktivitas kerja, dan pengaruh ini dimediasi melalui pengaruh terhadap kepuasan kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan akibat penelitian ditemukan bahwa Self Awareness serta Resiliensi berpengaruh positif terhadap Kinerja, sedangkan etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tempat kerja SAMSAT di Sidoarjo. Selain itu, penelitian menunjukkan Self Awareness organisasi yang positif serta mendukung mempunyai dampak positif pada taraf kepuasan kerja pegawai. Self Awareness yang menciptakan lingkungan yang inklusif, kolaboratif, serta memperhatikan kebutuhan serta kontribusi karyawan cenderung menaikkan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian pula membagikan bahwa taraf etos kerja pegawai memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa terikat dan mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung merasa lebih puas menggunakan pekerjaan serta lingkungan kerja mereka. Resiliensi kerja yg positif, termasuk komunikasi yang baik, kerja sama yang efektif, dan sikap yg konstruktif, memiliki akibat positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Individu atau grup yang memberikan perilaku kerja yang mendukung cenderung merasa lebih puas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator antara budaya organisasi, loyalitas kerja, sikap kerja, dan produktivitas pegawai. Kepuasan kerja memiliki pengaruh penting pada meneruskan dampak positif self awareness, pandangan hidup kerja, dan resiliensi terhadap kinerja.

Menggunakan adanya perantara kepuasan kerja, penelitian membagikan bahwa self awareness yang positif, tingkat pandangan hidup kerja yang tinggi, dan sikap kerja yang positif secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mempunyai akibat krusial bagi manajemen organisasi. krusial bagi organisasi buat membentuk budaya yg mendukung dan inklusif, memotivasi loyalitas kerja karyawan, serta mendorong sikap kerja yg positif. Selain itu, perhatian terhadap kepuasan kerja sebagai kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menyampaikan dasar buat penelitian lanjutan perihal bagaimana faktor-faktor mirip jenis self awareness organisasi, mekanisme peningkatan etos kerja, serta seni manajemen pengembangan sikap kerja bisa lebih mendalam dipahami pada konteks kinerja serta kepuasan kerja. Perlu dicatat bahwa penelitian ini mungkin memiliki keterbatasan dalam hal berukuran sampel, generalisasi akibat ke populasi yg lebih luas, dan aktor-faktor kontekstual yg mungkin tidak dipertimbangkan sepenuhnya.

Bagi peneliti selanjutnya, agar meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperluas wawasan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Sehingga, diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan menjaga kestabilan faktor ini agar kesadaran diri karyawan semakin meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada orang tua dan seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- [2] Apriawal, J. (2022). Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Resilience in Employees Who Have Been Termination (Phk). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(1), 27–38. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN>
- [3] Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- [4] Dwijayanti, F., Mardiana, T., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Self Awareness dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru SMP dengan Variabel Moderasi Pendidikan dan Pelatihan di Kecamatan Prambanan *National Conference and ...*, 2(1), 1–10. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/myc/article/view/3021>
- [5] Erlina. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Uin Suska Riau*, 13(1), 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>
- [6] Fairus Abdillah, R. Ramlawati, dan F. H. (2022). Pengaruh Achievement - Motivation-Training , Religiusitas dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 6, 186–193.
- [7] Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- [8] Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- [9] Hanif Ibrahim, M., & Maftuhatul Jannah, S. (2023). PENGARUH RESILIENSI, KETERIKATAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (Studi Kasus: Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* /, 14(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- [10] Hasna, kuswardani pratiwi, & Harlina, N. (2016). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Resiliensi Pada Tenaga Keperawatan Wanita. *Jurnal Empati*, 5(4), 770–775.
- [11] Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Emba*, 3(3), 1196–1207.
- [12] Lidiawati. (2005). Tautan antara budaya Dayak dengan etos kerja karyawan PT Papasamsu di kota Sampit, Kalimantan Tengah. 5–21.
- [13] M.Risky, UNIKOM, T. (2019). BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 2.1 Kajian Pustaka 2.1.1 Etos Kerja 2.1.1.1 Definisi Etos Kerja.
- [14] Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- [15] N. K. I. Agustini dan A. A. S. K. Dewi, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, hal. 7191–7218, 2019.
- [16] Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- [17] Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- [18] Publisher, D., & Access, O. (2022). Original Article *) Pengaruh Self Awareness Dalam Program Care Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Proyek Apartemen Sakura Garden City Phase 1a 2021. 02(04), 621–626.
- [19] Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311–321. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.397>
- [20] Rachman, T., Mujanah, S., & Susanti, N. (2021). Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika*, 19(2), 361–371. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.260>
- [21] Resiliensi, P., Kerja, E., Self, D. A. N., Terhadap, A., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh resiliensi, etos kerja dan self awareness terhadap kinerja karyawan*. 11–18.
- [22] Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaIndonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- [23] Sapti 2019. (2019). Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi), 53(9), 1689–1699.

- [24] S. Naisyah, M. I. Sari, dan T. D. Reskiputri, “Pengaruh Pengawasan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung,” *Natl. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 3, hal. 504–515, 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.84.
- [25] Saputra, A. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self- Awareness Terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 225–234. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1317>
- [26] Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- [27] Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1051–1060.
- [28] Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7715>
- [29] Usuh, N. M., Tewal, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.
- [30] Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>
- [31] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [32] A. D. Nugroho and Kunartinah, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan),” *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 19, no. 2, pp. 153–169, 2012.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.