

Self Awareness, Etos Kerja Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Sidoarjo Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Nama Mahasiswa : Imas AprilYatus Sholeha

Nama Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.PSI., M.M.,

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Latar Belakang

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. Salah satu instansi pemerintah Kabupaten Sidoarjo kewenangan untuk menangani dokumen integritas kantor bersama untuk administrasi dan kepemilikan kendaraan bermotor dikenal dengan sebutan (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.

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

- 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, *etos kerja* dan resiliensi terhadap kepuasan kinerja pegawai dikantor Samsat Sidoarjo.

Metode

- Jenis Penelitian : Kuantitatif
- Populasi : 110 Orang
- Sampel : 110 Orang
- Teknik Sampling : Total Sampling
- Lokasi Penelitian : Kantor Samsat Sidoarjo

Metode

Teknik Pengumpulan data

Kuesioner (Angket)

Jenis Software

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak PLS

Jenis Sumber Data

Data primer dan data sekunder.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner

Teknik Analisis Data

1. Outer Model

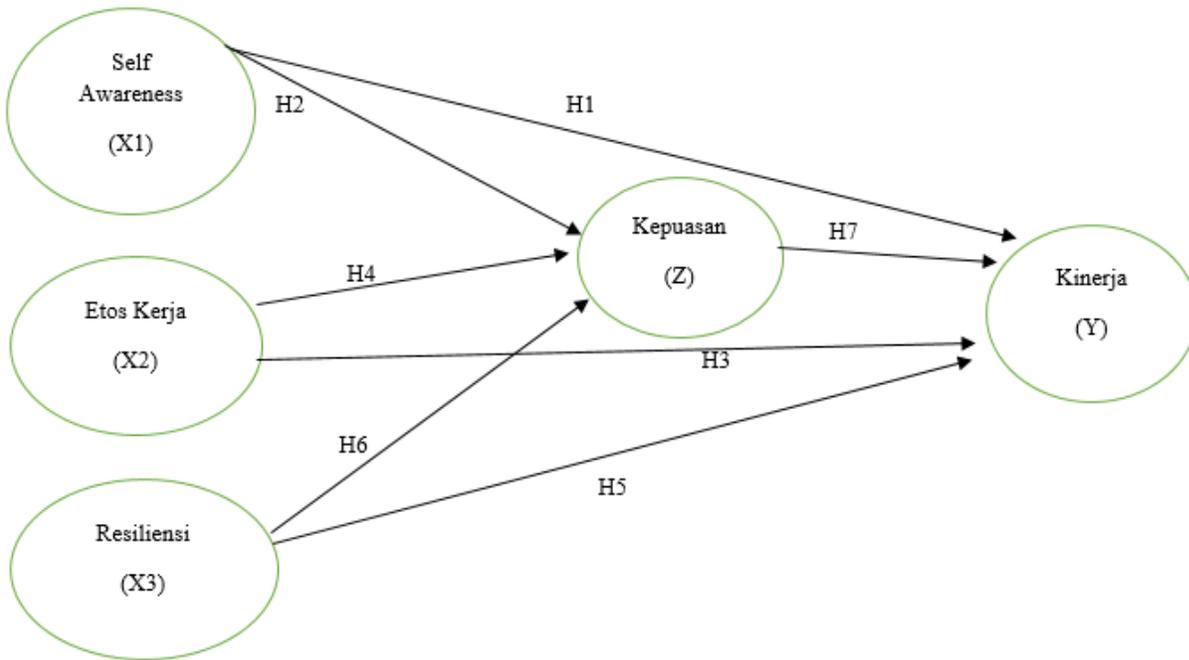
- AVE
- Fornel – Larcker Criterion
- VIF

2. Model Struktural

- R-Square
- Uji Goodness Of Fit Model

3. Pengujian Hipotesis

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

Analisis Statistik

Menilai Outer Model atau Measurement Model

	X1.	X2.	X3.	Y.	Z.
X1.1	0,930				
X1.2	0,937				
X1.3	0,960				
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			0,820		
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 konstraknya. 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.

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

	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.

Fornell-Larcker Criterion

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.

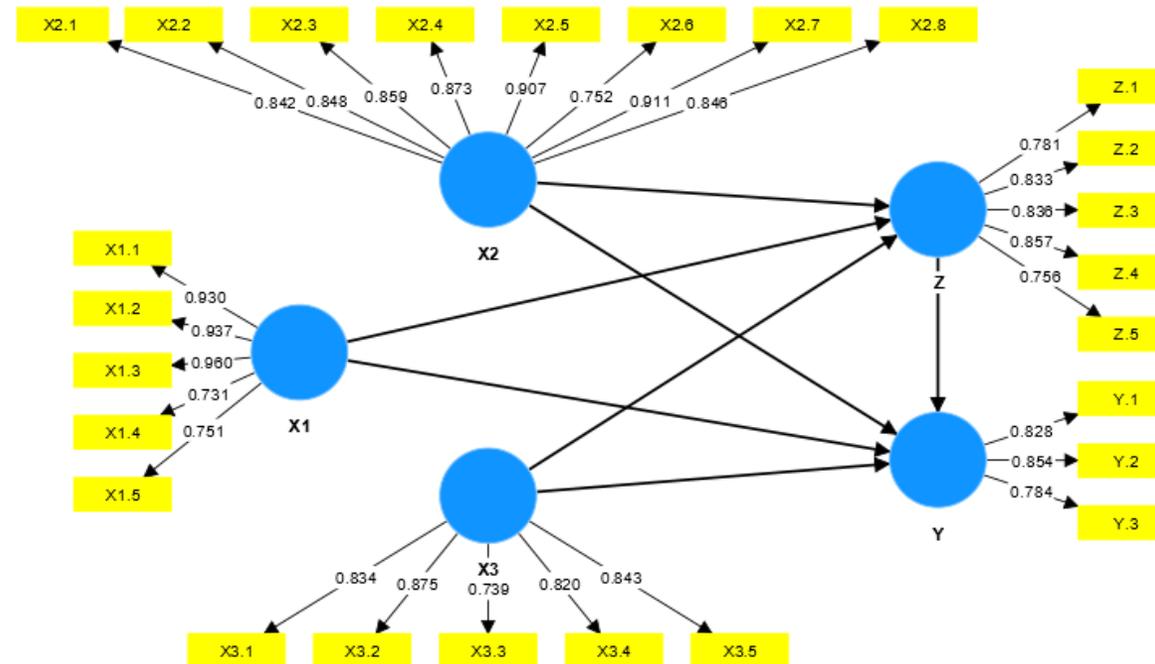
VIF

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.	1,130
Z. -> Y.	1,599

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

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



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.	0,610	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.

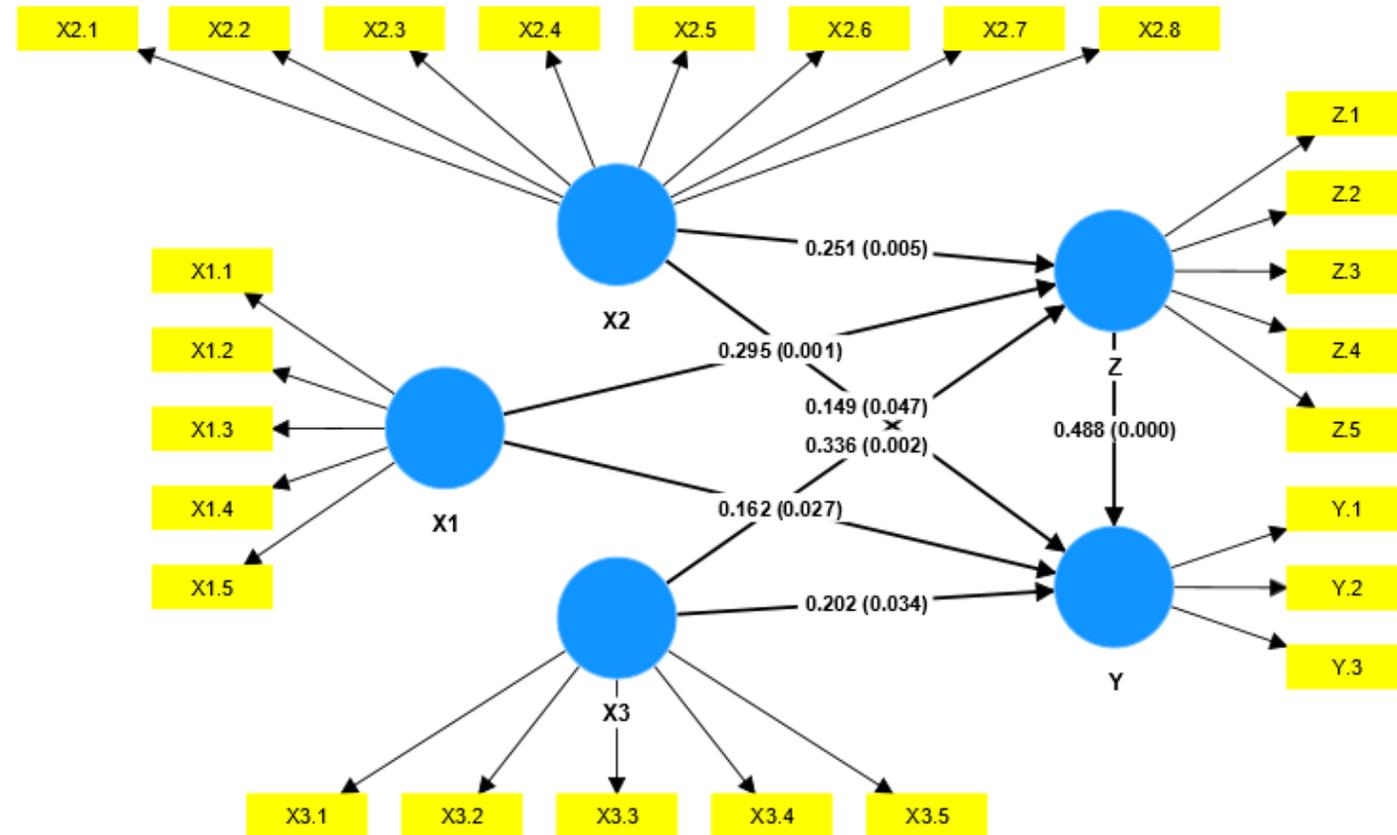
Nilai *R-square* untuk variabel Y diperoleh sebesar 0,610. Hasil ini menunjukkan bahwa 61,0% variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X1, X2, X3 dan Z

Uji Goodness Of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,077	0,077
d_ULS	2,071	2,071
d_G	1,175	1,175
Chi-square	608,770	608,770
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)

Pengujian Hipotesis



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	0,090	3,290	0,001
X2 -> Y	0,149	0,144	0,075	1,990	0,047
X2 -> Z	0,251	0,258	0,090	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	0,000

Tabel Uji Mediasi

	Original 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	0,060	2,060	0,039
X3 -> Z -> Y	0,164	0,169	0,078	2,102	0,036

Kesimpulan

- 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 dampak 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.

