

# Pengaruh Kompetensi dan *Self-Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja

*Working  
Satisfaction in  
Public Service*

A. Bayu Saputra, Yuni Siswanti

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pembangunan  
Nasional "Veteran" Yogyakarta, Indonesia

E-Mail: antoniusbayuputra@gmail.com, yuni.siswanti@upnyk.ac.id

**225**

## **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 helpers.*

Submitted:  
**APRIL 2022**

Accepted:  
**JULI 2022**

**Keywords:** *competence, self-awareness, job satisfaction, work engagement, auxiliary staff (naban).*

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang berkompotensi 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* yang dimiliki tenaga bantu (naban) yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sangat baik, 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, kesadaran diri, kepuasan kerja, keterikatan kerja, tenaga bantu

## **PENDAHULUAN**

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 berkompotensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan ataupun non pemerintahan, 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. Pemerintah daerah D.I Yogyakarta memiliki keistimewaan yang berbeda dengan daerah lainnya seperti yang tertuang dalam undang-

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 10 No. 2, 2022  
pp. 225-234  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 – 7860  
E-ISSN 2721 – 169X  
DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1317

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.

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. Salah satu aspek penting yang terlibat dalam penurunan kepuasan kerja pegawai adalah 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. Sejalan dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor 46A (2003), “kompetensi ialah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang ASN berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.”

Selain kompetensi, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *self-awareness*, menurut Goleman (2004:403) *self-awareness* 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. Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah keterikatan kerja (*work engagement*) menurut Bakker et.al (2010:2) memberikan sebuah pandangan terkait keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi yang terjadi dimana karyawan memiliki komitmen kuat pada pekerjaan mereka, tujuan instansi, dan nilai dari instansi tersebut. 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.

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 masih banyaknya keterampilan pegawai yang beragam, masih adanya kelalaian dan kurang penegasan terhadap pegawai yang tidak disiplin, masih terdapat waktu kerja yang tidak dipakai secara optimal oleh pegawai, sikap dan perilaku yang ditampilkan seperti kurangnya kemampuan keras pegawai untuk bekerja. Terlihat dari kondisi pekerjaan yang naban lakukan dalam mencapai kinerja yang optimal, karena pekerjaan yang naban lakukan dievaluasi oleh Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, ditambah lagi 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.

Penurunan kepuasan kerja terhadap tenaga bantu (naban) disebabkan oleh kompetensi dikarenakan masih terdapat perbedaan yang terjadi pada tenaga bantu (naban) dan ASN, terkait kompetensi tenaga bantu mempunyai kompetensi yang sama tetapi dalam evaluasinya memiliki perbedaan dengan ASN dikarenakan 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, kendati berbeda dengan ASN yang dievaluasi per satu bulan tetapi tidak ada istilah pemecatan dan pemberhentian hari kerja. “Berbeda dengan tenaga bantu (naban) jika kinerjanya terkait kompetensi mengalami penurunan maka akan terjadi

*turnover* pegawai kontrak kerja tidak diperpanjang,” tutur Maulida dan Ari, sebagai naban di bidang K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), saat di wawancarai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi, DIY. Selain kompetensi, kepuasan kerja yang belum optimal terhadap tenaga bantu (naban) kemungkinan disebabkan oleh *self-awareness* yang masih rendah dimana adanya ketidak pastian prospek tenaga bantu (naban) kedepannya akan seperti apa, mereka diwajibkan Mempunyai produktivitas kerja yang tinggi sama seperti ASN, kendati demikian perbedaan jenjang karir dengan ASN dirasakan. Seperti yang diketahui menurut pra survei yang telah dilakukan peneliti, tenaga bantu (naban) tidak mendapatkan jenjang karir seperti ASN oleh karena itu diawal perekrutan telah ditegaskan “tidak berharap diangkat menjadi ASN.”

Selanjutnya, variabel lain yang menyebabkan kepuasan kerja belum optimal adalah dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada tenaga bantu (naban), berdasarkan situasi yang terjadi keterikatan kerja (*work engagement*) tenaga bantu (naban) masih berbeda-beda, dimana kondisi yang terjadi saat ini adalah belum terstruktur, seperti Aparatur Sipil Negara (ASN), karena tugas utama mereka membantu ASN dan bagian pelaksana tugas di setiap instansi induk atau Organisasi Pemerintah Daerah (OPD). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi dan *self-awareness* terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja pada tenaga bantu (naban) di 25 (dua puluh lima) instansi induk Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

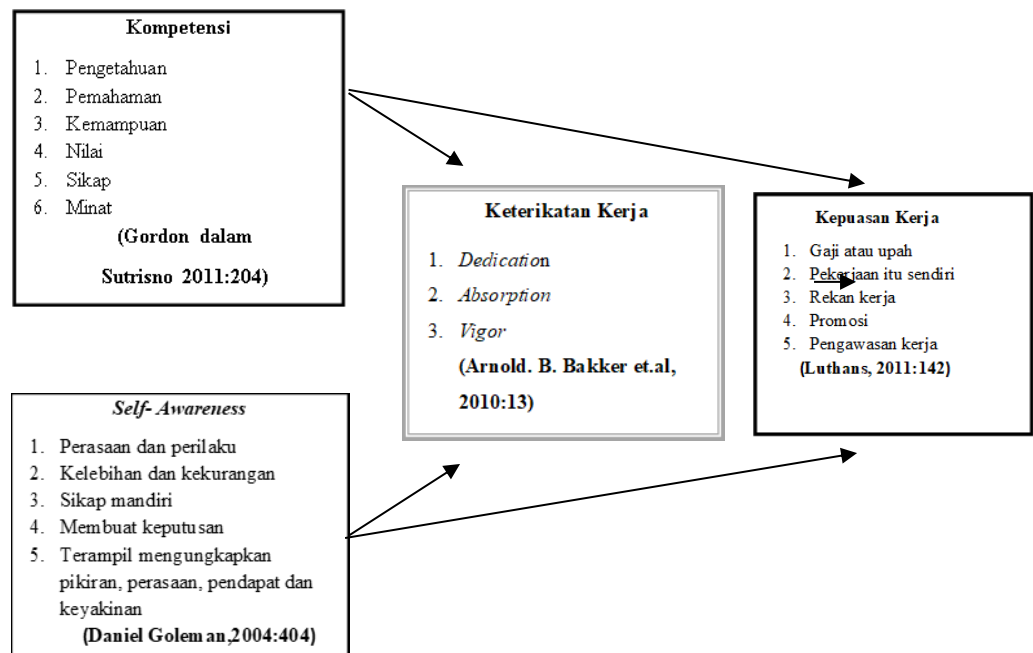
Dessler (2015:144) mengartikan bahwa Kompetensi adalah karakteristik manusia yang dapat dilihat lebih dekat dengan mengamati dan mengukur yang membuat kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki setiap pekerja. Robbins (2007:38) kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*ability*) atau kesanggupan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua (2) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 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, (Sutrisno, 2011:204) mengemukakan dimensi dan karakteristik kompetensi terdiri dari : pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), keterampilan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*).

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. 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, Karakteristik *self-awareness* dalam diperkenalkan berdasarkan penjelasan Goleman (2004:404) tentang kemampuan seseorang yang memiliki *self-awareness*. Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, mempunyai sikap mandiri, dapat membuat keputusan yang tepat, terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan, dapat mengevaluasi diri.

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. Menurut Bakker et.al (2010:13) dalam mengukur keterikatan kerja terdiri dari tiga karakteristik yaitu : Penyerapan (*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. Kekuatan (*Vigor*), dicirikan oleh tingkat kekuatan dan ketahanan yang tinggi semangat sikap kerja, keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, bertahan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi (*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.

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. 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. Karakteristik kepuasan kerja menurut Luthans (2011:142) sebagai berikut : Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengawasan kerja, kepuasan terhadap rekan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti memberikan hipotesis adalah sebagai berikut, yaitu :

- 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.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di 25 instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta, selama 4 bulan mulai Januari 2022 sampai dengan bulan April 2022. Instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta merupakan Organisasi Pemerintah Daerah yang berfungsi untuk

menjalankan aktivitas pemerintah provinsi yang bergerak diberbagai sektor yang terdiri dari 25 instansi, sebagian besar berfungsi melayani aktivitas masyarakat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi empiris yang dilakukan di 25 instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta , sedangkan studi yang dilakukan pada tenaga bantu (naban) yang merupakan pegawai tidak tetap yang tersebar di seluruh instansi pemerintah D.I Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *self-awareness*, kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh tenaga bantu (naban).

Populasi penelitian ini adalah Tenaga bantu (naban), terdiri dari 25 instansi Pemerintah Daerah D.I Yogyakarta sebanyak 707 pegawai. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan metode rumus *Slovin* (Sinambela 2014:99). Dengan memperhatikan data jumlah tenaga bantu (naban) sebanyak 707 pegawai dan tingkat error (*e*) dalam penetapan responden = 10%, maka akan nampak perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{707}{1 + 707(10)^2} \quad n = 99,85 \text{ Pegawai ( 100 dibulatkan)}$$

berdasarkan perhitungan di atas, jumlah responden yang dibutuhkan untuk kemudian diminta mengisi kuesioner dan dipergunakan jawabannya untuk penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

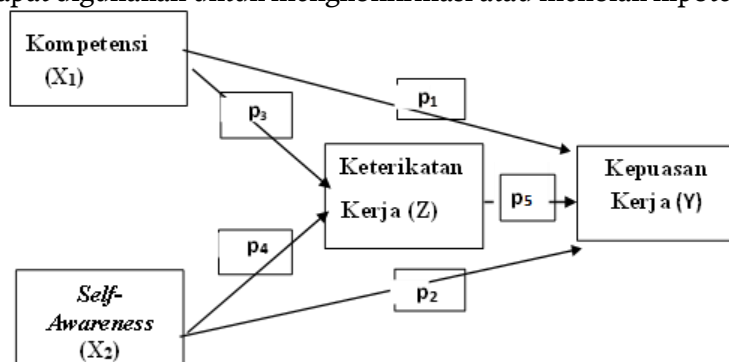
Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah tenaga bantu (naban) pada saat peneliti melakukan penelitian dan sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013) sesuai dengan tingkat pendidikan naban. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi, *self-awareness*, kepuasan kerja dan keterikatan kerja tenaga bantu (naban) di 25 instansi pemerintah Daerah D.I Yogyakarta.

Metode Pengumpulan Data penelitian ini dilakukan dengan cara :

- Wawancara dilakukan langsung kepada pihak yang berwenang memberi keterangan sehubungan dengan data yang diperlukan.
- Daftar pertanyaan (*questionnaire*) diberikan kepada tenaga bantu (naban) yang dijadikan responden
- Data sekunder yang mengumpulkan data atau dokumentasi yang berkaitan dengan pendidikan dan jumlah tenaga bantu (naban), jumlah naban dan peraturan gubernur sebagai dasar hukum terkait sistem pengelolaan naban.

Jenis dan Sumber Data penelitian ini (1) Data Primer diperoleh dari tenaga bantu (naban) yang dijadikan responden dalam penelitian ini. (2) Data Sekunder diperoleh dari Badan Kepegawai Daerah (BKD) D.I Yogyakarta yang terdiri dari jumlah instansi, jumlah naban dalam instansi, dan peraturan gubernur.

Untuk menganalisis data digunakan pendekatan Path Analysis (SPSS). 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.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 100 sampel tenaga bantu (naban) atau pegawai tidak tetap di 25 instansi pemerintah daerah D.I Yogyakarta yang telah bekerja dengan masa kerja empat tahun. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa tenaga bantu (naban) mayoritas pegawai perempuan sebanyak 58% dan laki-laki 42% dengan rentang usia 38 s/d 45 tahun.

### Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai ketepatan indikator variabel penelitian yang merupakan alat pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan *content validity*, yaitu oleh seorang ahli dibidang sumber daya manusia (*face validity*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach alpha* dengan hasil seperti ditunjukkan Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil uji reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	<b>0,90</b>	Reliabel
<i>Self- awareness</i>	<b>0,86</b>	Reliabel
Keterikatan kerja	<b>0,84</b>	Reliabel
Kepuasan kerja	<b>0,88</b>	Reliabel

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata dimensi per variabel.

**Tabel 2 Rata-rata variable**

Variabel	<i>Mean</i>
Kompetensi	<b>4,19</b>
<i>Self- awareness</i>	<b>4,01</b>
Keterikatan kerja	<b>3,8</b>
Kepuasan kerja	<b>3,8</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Hasil regresi berganda disajikan dalam dua model regresi untuk mengetahui variabel kompetensi, *self- awareness*, kepuasan kerja dan keterikatan kerja disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Model Pertama Kompetensi dan *Self- Awareness* Terhadap Keterikatan Kerja**

Variabel	B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig,
Kompetensi ( $X_1$ )	0,103	0,090	0,191	0,806	0,022
<i>Self- awareness</i> ( $X_2$ )	0,669	0,160	0,471	4,173	0,000
Variabel dependen : Keterikatan kerja (Z)					
Adj. R Square : 0,270					

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Model Kedua Kompetensi, *Self- Awareness*, Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig,
Kompetensi ( $X_1$ )	0,244	0,094	0,298	2,602	0,011
<i>Self- awareness</i>	0,148	0,128	0,115	1,161	0,049
Keterikatan Kerja	0,314	0,074	0,432	4,213	0,000
Variabel dependen : Kepuasan kerja (Y)					
Adj. R Square : 0,254					

Sumber: *Data primer yang diolah, 2022*

Hasil uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yang disajikan dalam Tabel 5 dan Tabel 6 yang menguji pengaruh tidak langsung kompetensi dan *self-awareness* melalui keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, Dengan menggunakan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* (Daniel Soper, 2022).

**Tabel 5 Hasil Uji Sobel X<sub>1</sub>-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, 2022*

Keterangan : A: Koefisien regresi X1 terhadap Z , B: Koefisien regresi Z terhadap Y  
SE(A): Standard error variabel X1 , SE(B): Standard error variabel Z.

**Tabel 6 Hasil Uji Sobel X<sub>2</sub>-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, 2022*

Keterangan : A: Koefisien regresi X2 terhadap Z , B: Koefisien regresi Z terhadap Y ,  
SE(A): Standard error variabel X2 , SE(B): Standard error variabel Z.

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung dengan hasil 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). 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), Wiranata (2021) dan Utami & Sukmawati (2019) dimana kompetensi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif, artinya ketika kompetensi mengalami peningkatan maka kepuasan kerja pada karyawan meningkat.

*Self-awareness* memiliki pengaruh langsung dengan hasil 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. 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) dan YI (2018) Mengungkapkan dalam hasil penelitiannya *self-awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung dengan

membuktikan pengaruh variabel mediasi bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediasi 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.

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) dan Idawani (2018), 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.

Pengaruh tidak langsung dengan membuktikan pengaruh variabel mediasi bahwa *self-awareness* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediasi, 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.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kotzé, M & Nel, P (2016) dan Hardeba (2017) 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.

## PENUTUP

Beberapa kesimpulan dari Penelitian ini adalah 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta Selatan 12610: Salemba Empat.
- [3] Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada EQ*, terj. Harmaya, Jakarta: Gramedia, 2004. 7 (1).
- [4] Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*, 2002 New York: Psychology Press.
- [5] Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach 12 th Edition*, New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc.
- [7] Cahyati, S., Qomariyah, N., Psikologi, F., Gunadarma, U., & Barat, J. (n.d.). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit : 11–21.
- [8] 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.
- [9] Firas, N., Salam, S., Rifai, A. M., Ali, Hapzi & Pendidikan, M., & Ilmu. (2021). Motivasi , Lingkungan ( Suatu Kajian Studi Literatur, 2(2) : 487–508.
- [10] Jusmaindah. (n.d.). Kepuasan Nasabah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Nasabah Di Pt . Taspen).
- [11] Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, Maneggio, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2):226-237
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.

- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] Hardeba. A. (2017). Kontrak Psikologis Dan Work Engagement Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Di PT Adhikarya, Jurnal Manajemen. 14 (2) : 108-125.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] Nugraha. F. M. (2018). Pengaruh Wok Engagement dan Employee Empowerment terhadap Job Satisfaction dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. Jurnal-Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] Ismono, K. (2020). Self-Awareness Creates Job Satisfaction in PT Indosat , Tbk ., Jakarta Kartini Ismono. 5(45), 41–55.
- [26] Republik Indonesia. 2018. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK)*, Jakarta.
- [27] Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah*, Jakarta.
- [28] Republik Indonesia. 2012. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang persyaratan calon gubernur*, Jakarta.
- [29] Kepala Badan Kepegawaian Negara. 2003. *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Nomor 46A Tahun 2003*, Jakarta
- [30] Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. *Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106 Tahun 2020 Tentang Pengelolaan Tenaga Bantu. D.I Yogyakarta.*
- [31] Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta. 2020. *Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai. D.I Yogyakarta.*