

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri
Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di
Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang
Seni dan Budaya Yogyakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Adhe Rachman Sulistyono

Nomor Mahasiswa : 13311364

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri
Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di
Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang
Seni dan Budaya Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Adhe Rachman Sulistyo

Nomor Mahasiswa : 13311364

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 25 September 2017

Penulis,



Adhe Rachman Sulistyو

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta

Nama : Adhe Rachman Sulistyio
Nomor Mahasiswa : 13311364
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing.

Dra. Suhartini, M.Si

ace utg g. uj. h. m.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI,
DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI VARIBEL INTERVENING DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN
PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG SENI DAN
BUDAYA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : ADHE RACHMAN SULISTYO

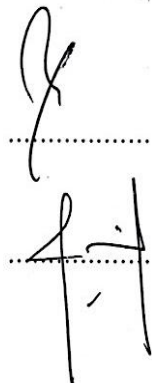
Nomor Mahasiswa : 13311364

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada hari Senin, tanggal: 13 November 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

Amat victoria curam

“Victory Loves Preparation”

-Anon.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk

Ibu Trimiyati dan Bapak Joko Sulistyio

Effect of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self Efficacy on Job Satisfaction with Work Engagement as Intervening Variable at Center for the Development and Empowerment of Educators and Educational Personnel of Art and Culture of Yogyakarta

ADHE RACHMAN SULISTYO
Adherachmans01@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed at figuring out the extent to which job characteristics, perceived organizational support and self-efficacy affect job satisfaction with work engagement serving as an intervening variable. In this research 101 of employees were taken as the respondents. The data were collected using questionnaires, which were then analyzed quantitatively and qualitatively. The quantitative analysis techniques used in this research were t-test, F-test, multiple regression analysis and path analysis.

The results of the research showed that, first, job characteristics and self-efficacy have a significant effect on work engagement, while perceived organizational support does not have any significant effect on work engagement, but together they have a significant effect on work engagement. Second, job characteristics and perceived organizational support have a significant effect on job satisfaction, while self-efficacy does not have any significant effect on job satisfaction, but together they have a significant effect on job satisfaction. Third, work engagement has a significant effect on job satisfaction. Fourth, job characteristics and perceived organizational support have a greater direct effect on job satisfaction, while self-efficacy has a greater indirect effect on job satisfaction through work engagement. The results of this research can be used as a reference for the Center for the Development and Empowerment of Educators and Educational Personnel (PPPPTK) of Art and Culture of Yogyakarta in creating job satisfaction through job characteristics, perceived organizational support, self-efficacy and work engagement. This effort is expected to be able to improve employees' job satisfaction, and ultimately, support the achievement of organizational goals.

Keywords : *Job Characteristics, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Work Engagement, Job Satisfaction*

January 18, 2018

PROOFREADER STATEMENT

The information appearing herein has been read & evaluated in grammar & punctuation without changing the meaning & information from the original document by Center for International language & Cultural Studies of Islamic University of Indonesia CILACS UII
JI. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja di Pegawai PPPPTK Seni Dan Budaya Yogyakarta

ADHE RACHMAN SULISTYO
Adherachmans01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, responden diperoleh sebanyak 101 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji F, analisis regresi berganda, dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Kedua, karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang lebih besar tidak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta dalam menciptakan kepuasan kerja melalui karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan keterikatan kerja. Usaha tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : *Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja*

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas rezeki-Nya sehingga penulis dimudahkan dalam menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta”. Sholawat serta salam tak lupa pula penulis haturkan kepada Nabi Muhammand *Shalallahu alaihi wassalam*, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan tugas akhir ini berkat bantuan berbagai pihak, sehingga berbagai kendala yang penulis hadapi dapat teratasi. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang senantiasa memberikan petunjuk, perlindungan dan kekuatan kepada hamba-Nya.
2. Nabi Muhammad *Shalallahu alaihi wassalam* sebagai tauladan bagi umatnya.
3. Kedua orang tua tercinta Bapak Joko Sulistyو dan Ibu Trimiwati, terimakasih atas doa dan dukungan materi maupun moral yang tiada henti.
4. Adik tercinta Novia, terima kasih atas dukungan serta doa yang tiada henti.
5. Ibu Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, yang sabar memberikan bimbingan dalam menyusun tugas akhir ini.

6. Bapak D. Agus Hardjito, Drs, Msi, PhD. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Sutrisno, Drs, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, yang sudah memberikan ilmu dan wawasan.
9. Bapak dan Ibu pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan yang memberi pengalaman, ilmu, dan kebahagiaan selama ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat dibutuhkan untuk memperbaiki kesalahan yang terdapat pada tugas akhir ini.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 21 September 2017

Penulis,

Adhe Rachman Sulistyو

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA SKRIPSI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.1.1 Anteseden dan Konsekuensi Keterikatan Kerja	12
2.1.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja	13

2.1.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja ...	15
2.1.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja	19
2.1.5 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.1.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.1.7 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.1.8 Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.2 Landasan Teori	56
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	56
2.2.2 Karakteristik Pekerjaan	57
2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi	60
2.2.4 Efikasi Diri	64
2.2.5 Keterikatan Kerja	67
2.2.5.1 Definisi Keterikatan Kerja	67
2.2.5.2 Faktor Penyebab Munculnya Keterikatan Kerja	68
2.2.5.3 Dimensi Keterikatan Kerja	69
2.2.6 Kepuasan Kerja	70
2.3 Hubungan Antar Variabel	74
2.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja	74
2.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja	76
2.3.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	78

2.3.4 Pengaruh secara langsung atau tidak langsung Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja atau melalui Keterikatan Kerja	79
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	80
2.5 Hipotesis	81
BAB III METODE PENELITIAN	83
3.1 Pendekatan Penelitian	83
3.2 Lokasi Penelitian	83
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	86
3.3.1 Variabel Independen	86
3.3.2 Variabel Dependen	87
3.3.3 Variabel Intervening	87
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	87
3.4.1 Karakteristik Pekerjaan	88
3.4.2 Persepsi Dukungan Organisasi	89
3.4.3 Efikasi Diri	90
3.4.4 Keterikatan Kerja	91
3.4.5 Kepuasan Kerja	92
3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	94
3.5.1 Data Primer	94
3.5.2 Data Sekunder	96
3.6 Uji Instrumen Penelitian	96
3.6.1 Uji Validitas	96

3.6.2 Uji Reliabilitas	97
3.7 Populasi dan Sampel	97
3.7.1 Populasi	97
3.7.2 Sampel	98
3.8 Metode Analisis Data	99
3.8.1 Statistik Deskriptif	99
3.8.2 Statistik Inferensial	99
3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik	100
3.8.2.2 Regresi Linier Berganda	101
3.8.2.3 Uji Hipotesis	103
3.8.2.4 Analisis Jalur	105
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	109
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	109
4.2.1 Hasil Uji Validitas	109
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	116
4.3 Analisis Data	116
4.3.1 Analisis Deskriptif	116
4.3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	116
4.3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	118
4.3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	121
4.3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	123
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	125
4.4 Analisis Inferensial	143

4.4.1 Uji Asumsi Klasik	143
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	145
4.4.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja	145
4.4.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja	152
4.4.2.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	159
4.4.3 Analisis Jalur	161
4.5 Pembahasan	166
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	189
5.1 Kesimpulan	189
5.2 Saran	190
DAFTAR PUSTAKA	192
LAMPIRAN	197

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	<i>Gap</i> Hasil Penelitian Terdahulu	50
Tabel 2.3	Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1	Skala 4 Interval	95
Tabel 3.2	Analisis Jalur	106
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X_1)	110
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	112
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X_3)	112
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (Z)	113
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	114
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	116
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	117
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	118
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	121
Tabel 4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	123
Tabel 4.11	Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan	124
Tabel 4.12	Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)	125
Tabel 4.13	Hasil Analisis Frekuensi Karakteristik Pekerjaan (X_1)	128
Tabel 4.14	Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	129
Tabel 4.15	Hasil Analisis Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	130
Tabel 4.16	Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X_3)	132
Tabel 4.17	Hasil Analisis Frekuensi Efikasi Diri (X_3)	133

Tabel 4.18	Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Kerja (Z)	135
Tabel 4.19	Hasil Analisis Frekuensi Keterikatan Kerja (Z)	136
Tabel 4.20	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	138
Tabel 4.21	Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)	139
Tabel 4.22	Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	141
Tabel 4.23	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	141
Tabel 4.24	Hasil Uji Multikolinieritas	144
Tabel 4.25	Hasil Uji Heterokedastisitas	145
Tabel 4.26	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 1)	145
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 1)	147
Tabel 4.28	Hasil Uji t Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Z	148
Tabel 4.29	Hasil Uji F Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Z	151
Tabel 4.30	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 2)	152
Tabel 4.31	Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 2)	153
Tabel 4.32	Hasil Uji t Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y	154
Tabel 4.33	Hasil Uji F Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y	157
Tabel 4.34	Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 3)	159
Tabel 4.35	Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 3)	160
Tabel 4.36	Hasil Uji t Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	160
Tabel 4.37	Hasil Analisis Jalur	163
Tabel 4.38	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	80
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	105
Gambar 3.2	Model Analisis Jalur	87
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	117
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	118
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	121
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	123
Gambar 4.5	Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan	124
Gambar 4.6	Frekuensi Jawaban Responden Variabel X_1	128
Gambar 4.7	Frekuensi Jawaban Responden Variabel X_2	131
Gambar 4.8	Frekuensi Jawaban Responden Variabel X_3	135
Gambar 4.9	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Z	136
Gambar 4.10	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Y	140
Gambar 4.11	Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	142
Gambar 4.12	Hasil Analisis Jalur	162
Gambar 16.1	Gedung PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	254
Gambar 16.2	Kantor Studio Kulit PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	254
Gambar 16.3	Kantor Seni Patung PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	255
Gambar 16.4	Kantor Unit Fungsional PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta ...	255
Gambar 16.5	Kantor Studio Desain PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	256
Gambar 16.6	Fasilitas Kantin PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta	256
Gambar 16.7	Suasana Ruang Kantor Kepegawaian PPPPTK	257

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	198
Lampiran 2.	Tabulasi Data Mentah Kuesioner	205
Lampiran 3.	Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X_1)	215
Lampiran 4.	Hasil Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	216
Lampiran 5.	Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X_3)	217
Lampiran 6.	Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (Z)	218
Lampiran 7.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	219
Lampiran 8.	Hasil Uji Reliabilitas	220
Lampiran 9.	Analisis Deskriptif Responden Penelitian	222
Lampiran 10.	Hasil Uji Asumsi Klasik	223
Lampiran 11.	Hasil Analisis Kuantitatif	224
Lampiran 12.	Transkrip Wawancara	227
Lampiran 12.	Penilaian Kinerja Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta 2015	240
Lampiran 13.	Penilaian Kinerja Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta 2016	246
Lampiran 14.	Surat Ijin Penelitian	253
Lampiran 15.	Dokumentasi Lokasi Penelitian	254
Lampiran 16.	Biodata Penulis	258

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diterapkan dalam organisasi. Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai keberhasilan dan menjadikan karyawan sebagai keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia dapat berbentuk intelektual dan bakat yang dimiliki oleh karyawan, dimana nantinya organisasi diharapkan mampu menyatukan intelektual, bakat, talenta dan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam mengelola talenta yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi (Bohlander & Snell, 2013:4). Hal inilah yang menjadi esensi dari adanya manajemen sumber daya manusia yaitu membantu organisasi untuk mengelola berbagai jenis orang dan talenta yang ada di suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Didalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang selalu muncul dan dapat menghambat berjalannya kehidupan organisasi, sehingga organisasi diharuskan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah emosi yang muncul dari hasil penilaian seseorang terhadap suatu pekerjaan atau suatu pengalaman terhadap pekerjaannya (Colquitt *et al.*, 2013: 96). Dengan kata lain, bagaimana yang dirasakan individu terhadap suatu pekerjaan dan apa yang dipikirkan oleh individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi penting karena memiliki konsekuensi positif

apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki konsekuensi negatif apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sangat dimungkinkan memunculkan atitut negatif seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan, seperti meningkatnya absensi, menimbulkan *turnover*, karyawan merasa stress, dan menurunkan kinerja karyawan. Dalam sudut pandang lain, terdapat berbagai konsekuensi positif yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja karyawan, konsekuensi tersebut berupa atitut positif yang dimunculkan karyawan seiringan dengan rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya motivasi, keterlibatan kerja, munculnya komitmen organisasi, munculnya *organizational citizenship behavior*, dan meningkatnya kinerja karyawan (Kreitner & Kinicki, 2013 : 171).

Kepuasan kerja diduga muncul akibat dari pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Desain pekerjaan yang mengandung lima dimensi inti atau model karakteristik pekerjaan mampu memunculkan rasa kebermaknaan akan pekerjaan bagi seorang karyawan, menciptakan rasa tanggungjawab karyawan akan kinerjanya, dan memperlihatkan kepada karyawan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan adanya konsep model karakteristik pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi seiringan dengan meningkatnya motivasi dari karyawan (Robbins & Judge, 2017: 283). Berkaitan dengan pengaruh dari model karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Millette & Gagne (2008), Hauff *et al.* (2015), dan Hung & Huang (2014) dengan hasil penemuan yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap munculnya kepuasan kerja.

Persepsi dukungan organisasi juga menjadi anteseden yang kuat dalam memunculkan kepuasan kerja karyawan, semakin karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka semakin meningkat juga rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006), Hassan *et al.* (2014), Shacklock *et al.* (2013), dan Biswas & Bhatnagar (2013) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Efikasi diri diduga menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dugaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lai & Chen (2012) dan Borgogni *et al.* (2013) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Kuru & Katsaras (2016) dan Dugleby *et al.* (2009) menyatakan bahwa efikasi diri atau tingkat keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuan dan kompetensinya tidak memiliki pengaruh yang penting bagi munculnya kepuasan kerja karyawan.

Selain dari pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri, kepuasan kerja juga diduga muncul akibat pengaruh dari keterikatan kerja karyawan, apabila keterikatan kerja karyawan terbangun maka salah satu konsekuensi

yang timbul adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 610-615). *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan merupakan konsep yang penting untuk dikembangkan oleh organisasi dalam 20 tahun terakhir. Sekarang, organisasi menggunakan konsep tersebut sebagai partner strategik dalam bisnisnya dimana pengaruh dari keterikatan kerja dapat menciptakan karyawan merasa sejahtera dalam pekerjaannya (Berdakar & Pandita, 2014: 47).

Keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana seorang individu merasa terikat, merasa puas, dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbinson & Judge, 2017: 117). Keterikatan karyawan merupakan payung yang melingkupi berbagai konsekuensi apabila hal tersebut terbangun dalam suatu organisasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan variabel-variabel lain yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa ide dalam menciptakan atituf positif karyawan dalam bekerja dan memaksimalkan apa yang karyawan miliki secara bersamaan adalah dengan membuka payung keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan hubungan tersebut maka penting bagi organisasi untuk mengelola dan menciptakan praktek organisasi yang dapat memunculkan adanya rasa terikat antara karyawan terhadap pekerjaannya.

Seseorang akan merasa terikat atau *engaged* terhadap pekerjaannya ketika situasi dalam pekerjaannya memberikan *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological available*. Dimensi *psychological meaningfulness* dapat diciptakan oleh karakteristik pekerjaan. Dimensi *psychological meaningfulness* berarti seseorang mendapatkan rasa kembali atas investasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam memberikan kinerja (Kahn, 1990: 705). Dimensi tersebut sangat berkaitan

dengan desain pekerjaan dimana terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan rasa kebermaknaan seseorang dalam suatu pekerjaan, salah satunya melalui tugas. Tugas atau pekerjaan yang dapat menciptakan kebermaknaan adalah tugas yang memberikan tantangan, keberagaman kemampuan, kreatifitas, otonomi, dan mendapatkan prosedur yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan (Kahn, 1990: 705).

Berkaitan dengan hubungan karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Saks (2006), Kittredge (2010), Krishnan *et al.* (2015), dan Mostert *et al.* (2011) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja, dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan anteseden yang kuat dalam memunculkan rasa terikatnya karyawan terhadap pekerjaannya.

Dimensi *psychological safety* dapat diciptakan oleh *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Dimensi *psychological safety* berarti rasa mampu seorang karyawan untuk menunjukkan diri dalam bekerja dan tidak merasa takut akan konsekuensi negatif yang timbul dari kinerjanya (Kahn, 1990: 705). Anggota dari organisasi merasa aman dalam lingkungan kerjanya ketika terdapat keterbukaan dan dorongan supportif dari organisasi, hal tersebut dapat tercipta ketika ada dorongan sosial dari organisasi. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada keyakinan umum seseorang bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 2001: 42).

Dapat dikatakan ketika seorang karyawan percaya bahwa organisasi memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka mereka akan membalasnya dengan sebuah rasa keterikatan baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya. Berkaitan dengan hubungan persepsi dukungan organisasi dan

keterikatan kerja masih terdapat hasil penelitian yang berbeda antara penelitian yang dilakukan oleh Rich (2010), Burns (2016), dan Myung & McDonald (2016) dengan hasil penelitian oleh Nusantria (2012). Hasil penelitian dari Rich (2010), Burns (2016), dan Myung & McDonald (2016) tersebut ditemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Nusantria (2012), penelitian tersebut menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Telkom tepatnya di Semarang memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditemukan oleh Saragih *et al.*, (2013) pada analisis regresi hirarki yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Dimensi *psychological available* dapat diciptakan oleh *self efficacy* atau efikasi diri dari seorang karyawan. Dimensi *psychological available* berarti rasa memiliki sumber fisik, emosional, dan psikologis yang diperlukan untuk menginvestasikan diri dalam melakukan suatu pekerjaan (Kahn, 1990:705). Dimensi tersebut dapat dicapai apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya dalam menangani suatu pekerjaan.

Efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuan dan kapabilitasnya dalam mengerjakan suatu tugas (Robbinson & Judge, 2017: 258). Dapat dikatakan bahwa efikasi diri dapat mengisi kondisi *psychological available* yang nantinya dapat menimbulkan keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yakin & Erdil (2012), Schaufeli &

Salanova (2007), dan Mache *et al.* (2012), dari penelitian tersebut ditemukan bahwa karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya ketika karyawan merasa yakin terhadap kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang seni dan budaya (PPPPTK) Yogyakarta merupakan organisasi naungan pemerintah yang memiliki fungsi utama untuk membina, mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru pada sekolah menengah kejuruan kelompok seni dan kerajinan (SMK-SK) se Indonesia. Dapat dikatakan bahwa peran dan tugas dari organisasi PPPPTK cukup vital bagi perkembangan Indonesia di bidang seni dan budaya sehingga PPPPTK harus mampu mengelola kepuasan kerja pegawai agar nantinya anggota organisasi PPPPTK dapat bekerja dengan baik.

Menilai kepuasan kerja dan kinerja dari anggota pegawai negeri sipil organisasi PPPPTK dapat dilihat melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3), penilaian tersebut terdiri dari tiga unsur utama yaitu nilai perilaku kerja, nilai perilaku, dan nilai prestasi. Pada organisasi PPPPTK penilaian perilaku kerja pegawai organisasi PPPPTK dilihat dari bagaimana orientasi pelayanan yang diberikan oleh pegawai, integritas yang dimiliki pegawai, komitmen pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai, kerja sama dengan pegawai lain dan bagaimana tingkat kepemimpinan dari seorang pegawai (apabila menjabat sebagai pimpinan dalam suatu bidang).

Berdasarkan hasil penilaian kinerja melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3) PPPPTK, perbandingan hasil kinerja pegawai dari organisasi PPPPTK pada tahun 2015 dan 2016 melalui rekapitulasi DP3 menunjukkan bahwa hampir semua

pegawai organisai PPPPTK merupakan pegawai yang dikategorikan sebagai pegawai yang memiliki kinerja baik (76-90).

Nilai tersebut cukup memuaskan karena angka tersebut adalah nilai total dari nilai perilaku kerja, nilai perilaku, dan nilai prestasi namun dari perbandingan kinerja pegawai PPPPTK pada tahun 2015 dan 2016 terlihat bahwa terjadi penurunan pada beberapa indikator yang membentuk nilai perilaku kerja pegawai PPPPTK yaitu komitmen pegawai PPPPTK menurun sebesar 15,5% atau sebanyak 47 dari 303 pegawai mengalami penurunan komitmen, orientasi pelayanan menurun sebesar 2,6% atau sebanyak 8 pegawai mengalami penurunan orientasi pelayanan, integritas menurun sebesar 6,6% atau sebanyak 20 pegawai mengalami penurunan integritas, kedisiplinan pegawai menurun sebesar 6,6% atau sebanyak 20 pegawai mengalami penurunan kedisiplinan, dan kerjasama pegawai menurun sebesar 5,6% atau sebanyak 17 pegawai mengalami penurunan kerjasama.

Hal tersebut diduga bahwa tingkat keterikatan kerja dan kepuasan kerja pegawai PPPPTK terhadap pekerjaannya belum terbangun dengan baik, pegawai belum merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga timbul atitut negatif dari karyawan seperti menurunnya komitmen, orientasi pelayanan, integritas, kedisiplinan, dan kerjasama yang dimiliki oleh pegawai.

Berkaitan dengan permasalahan dan hubungan yang diungkapkan diatas dapat dikatakan bahwa munculnya kepuasan kerja karyawan diduga berasal dari terikatnya karyawan terhadap pekerjaan, sedangkan terikatnya karyawan terhadap pekerjaan diduga ditimbulkan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Melihat pentingnya organisasi PPPPTK dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dan mengelola karyawan agar terikat terhadap pekerjaannya serta

mengungkapkan *gap* penelitian dari hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja yang diutarakan diatas maka penelitian ini dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai secara simultan?
5. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai?
7. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai ?
8. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai secara simultan?
9. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja?
10. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja) atau pengaruh secara tidak langsung (karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai secara simultan
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja baik secara simultan.
9. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.
10. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja) atau pengaruh secara tidak langsung (karakteristik pekerjaan, persepsi

dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi obyek penelitian atau organisasi terkait

Memberikan pemahaman bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara membangun konsep keterikatan kerja. Diharapkan penelitian ini digunakan oleh organisasi sebagai referensi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penulis memahami dan mengerti mengenai konsep keterikatan kerja secara mendalam.

3. Bagi pihak lain atau umum

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai dasar referensi dalam menangani suatu masalah serta dapat membantu dalam penulisan karya ilmiah lanjutan dan lainnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Anteseden dan Konsekuensi Keterikatan Kerja

Penelitian oleh Saks (2006) yang berjudul *Antecedents and Consequences of Employee Engagement* di Canada, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model *multiple regression analyses* untuk menganalisis hipotesis. Obyek pada penelitian ini adalah 102 karyawan yang berasal dari organisasi dan pekerjaan yang berbeda-beda.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Secara simultan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Terbukti bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument pengambilan data. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada obyek penelitian, penelitian ini ditujukan kepada karyawan pada organisasi yang tidak tentu dengan pekerjaan yang bermacam-macam sedangkan penelitian yang akan dilakukan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Kittredge (2010) yang berjudul *Predicting Work and Organizational Engagement with Work and Personal Factors* di California, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik kerja (persepsi dukungan

organisasi, karakteristik pekerjaan, keadilan prosedural) dan karakteristik personal (*psychological hardiness*, efikasi diri) terhadap keterikatan kerja dan keterikatan organisasi. Obyek penelitian ini ditujukan kepada 62 mahasiswa di Northern California.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan baik terhadap keterikatan kerja maupun keterikatan organisasi. Kemudian dalam penelitian ini diketahui bahwa karakteristik personal akan menjadi prediktor keterikatan kerja setelah mengontrol karakteristik kerja dan yang terbukti hanya pada variabel *psychological hardiness* dan efikasi diri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengambilan data. Perbedaannya adalah menggunakan variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri sebagai variabel independen sedangkan keterikatan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan juga terletak pada obyek penelitian, nantinya penelitian akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja

Penelitian oleh Krishnan *et al.* (2015) yang berjudul *Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristic and Employee Characteristic* di Malaysia, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan multipel analisis regresi hirarki. Responden pada penelitian ini sebanyak 428 perawat di dua rumah sakit pemerintahan Malaysia.

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel desain karakteristik pekerjaan yang terdiri dari otonomi, umpan balik, signifikansi tugas, dan dukungan sosial memiliki hubungan signifikan positif terhadap keterikatan kerja terkecuali indikator *physical demand*. Sedangkan untuk karakteristik karyawan yang terdiri dari efikasi diri dan *employee conscientiousness* memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja. Dan untuk variabel karakteristik karyawan terbukti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengambilan data, kemudian penggunaan variabel karakteristik pekerjaan dan efikasi diri sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan keterikatan kerja sebagai variabel intervening, untuk obyek penelitian nantinya akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Mostert, *et al.* (2012) yang berjudul *Work-home Interference and the Relationship with Job Characteristics and Well-being: A South African Study among Employees in the Construction Industry* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 528 karyawan yang bekerja pada industri pembangunan Afrika Selatan. Penelitian ini menggunakan beberapa bantuan SPSS, AMOS, dan *structural equation modeling* untuk menguji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *job resources* memiliki hubungan positif terhadap *work home interference* dan *engagement*. Pembuktian penelitian ini dapat dinyatakan bahwa otonomi, dukungan dari pimpinan, dan dukungan kolega dapat

memberikan pengaruh baik terhadap kehidupan karyawan ketika di rumah, selain itu ketika kehidupan di rumah baik maka akan meningkatkan keterikatan karyawan saat bekerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.3 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja

Penelitian oleh Rich, *et al.* (2010) yang berjudul *Job engagement: Antecedents and Effects on Job Performance* di Florida, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel. Responden pada penelitian ini sebanyak 245 pemadam kebakaran.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa seorang karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya apabila *value congruence*, persepsi dukungan organisasi, dan *core self-evaluations* yang dirasakan oleh karyawan tinggi. Terdapat pengaruh positif antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada penggunaan alat analisis dan obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Burns, (2016) yang berjudul *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement* di California,

menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan atasan dan keterikatan kerja sekaligus juga untuk mengembangkan metode pengukuran *survey of perceived organizational support (SPOS)* dan *survey perceived supervisor support*.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi baik menggunakan *multiple regression analyses* dan *hierarchical multiple regression analyses*. Responden pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan kesehatan di Southern California sebanyak 382 orang dari 16 departemen yang berbeda-beda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan sebesar 51 persen terhadap keterikatan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengambilan data dan menggunakan analisis multiple regresi dalam membuktikan hipotesis pada penelitian, selain itu persamaannya terletak pada menggunakan variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel keterikatan kerja yang nantinya akan digunakan sebagai variabel intervening, kemudian obyek pada penelitian tersebut dilakukan di California sedangkan nantinya obyek penelitian akan dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Jin & McDonald (2016) yang berjudul *Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities* di Amerika Serikat, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam

pengambilan data. Penelitian ini menggunakan *ordinary least squares* (OLS) untuk menguji hipotesis. Data dari penelitian ini diambil dari 1251 karyawan yang berasal dari agensi pemerintahan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Secara spesifik ditemukan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif antara dukungan atasan dengan keterikatan kerja dan menemukan hubungan langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengambilan data dan penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *work engagement* sebagai variabel intervening, kemudian penelitian yang akan dilakukan ditujukan pada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Nusantria (2012) yang berjudul *Employee Engagement: Antecedent dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis. Responden pada penelitian ini sebanyak 57 karyawan bagian *customer service* PT. Telkom Indonesia Semarang.

Hasil pada penelitian ini menemukan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi kepemimpinan, penghargaan dan pengakuan memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan keterikatan kerja selain itu penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan SPSS. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada obyek penelitian dan penggunaan variabel efikasi diri sebagai tambahan variabel independen.

Penelitian oleh Saragih, *et al.* (2013) yang berjudul *Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan di Indonesia* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 164 karyawan tetap perbankan di Bandung dan Tangerang yang telah bekerja minimal 3 tahun. Penelitian ini menggunakan SPSS (analisis regresi berganda dan analisis regresi hirarki). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi anteseden dan konsekuensi dari keterikatan kerja di organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi berhubungan positif tidak signifikan pada salah satu komponen keterikatan kerja yaitu keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hasil analisis hirarki menunjukkan bahwa anteseden keterikatan kerja (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi) berhubungan positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan keterikatan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja

Penelitian oleh Yakin & Erdil (2012) yang berjudul *Relationship Between Self Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants* di Turki, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel digunakan analisis korelasi dan regresi. Penelitian dilakukan di Turkey dengan responden sebanyak 161 akuntan publik. Dari hasil analisis regresi ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel keterikatan kerja sebagai variabel intervening dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, kemudian terdapat perbedaan pada obyek penelitian, penelitian ini dilakukan di Turkey dengan obyek penelitian adalah seorang akuntan publik sedangkan penelitian yang akan dilakukan nantinya ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Schaufeli & Salanova (2007) yang berjudul *Efficacy or Inefficacy, that's the question: Burnout and Work Engagement, and Their Relationships with Efficacy Beliefs* di Malaysia, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan adanya hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan *Structural equation modeling* (SEM). Penelitian ini dilakukan kepada 239 mahasiswa universitas di Spanyol, 235 mahasiswa Belanda, dan 342 karyawan di Spanyol yang juga sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini menyatakan memberikan model *burnout* baru mengenai *engagement*, bahwa prediktor yang cocok untuk *burnout* bukan lagi *efficacy* namun *inefficacy*, sedangkan *efficacy* sangat cocok sebagai prediktor keterikatan kerja. Penelitian ini memperbarui model yang tradisional atau model lama. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap indikator keterikatan kerja, hubungan signifikan antara *inefficacy* dengan indikator *burnout*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, dan penggunaan *self-efficacy* sebagai variabel independen. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan penggunaan variabel keterikatan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian oleh Mache *et al.* (2014) yang berjudul *Exploring The Impact of Resilience, Self-efficacy, Optimism and Organizational Resources on Work Engagement* di Jerman, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini ditujukan kepada staf kesehatan di Jerman dengan 223 responden.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *physicians resilience* terhadap *work engagement*, terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri, *optimism* terhadap keterikatan kerja, dan terdapat hubungan negatif antara *pessimism* terhadap keterikatan kerja. Untuk hubungan antara *organizational resources* dan keterikatan kerja dinyatakan sebagai berikut, terdapat hubungan positif antara *job resources*, *physicians job resources* terhadap keterikatan kerja. Sedangkan untuk hasil analisis hirarki, terdapat hubungan signifikan antara *optimism* dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan keterikatan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan keterikatan kerja sebagai variabel intervening dan terdapat perbedaan obyek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Sukmawati (2015) yang berjudul Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources* dan *Personal Resources* terhadap *Work Engagement* di Indonesia, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan antar variabel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 116 karyawan perusahaan manufaktur.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *job demands* (kondisi fisik, kondisi psikologis, kondisi sosial, dan kondisi organisasi) dan *personal resources* (efikasi diri, *self-esteem*, dan optimisme) terhadap keterikatan kerja (*vigor*, *dedication*, *absorption*). Terdapat pengaruh antara *job resource* (otonomi, dukungan sosial, bimbingan atasan) terhadap keterikatan kerja namun tidak signifikan. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara *work engagement* dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengambilan data. Persamaan juga terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan keterikatan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada alat analisis dan obyek penelitian yaitu ditujukan di Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Chaudhary *et al.* (2013) yang berjudul *Engaged Versus Disengaged: The Role of Occupational Self-Efficacy* di India, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 126 kalangan eksekutif bisnis yang terdiri dari berbagai perusahaan (sektor publik maupun perusahaan pribadi). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana peran dari *occupational self-efficacy* dan melihat bagaimana dimensi variabel tersebut membedakan mana karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi dan yang rendah.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap semua dimensi efikasi diri. Dari penelitian ini terlihat bahwa 33 persen karyawan terikat terhadap pekerjaannya dan 30 persen karyawan didapati tidak merasa terikat terhadap pekerjaannya. Dalam membedakan mana karyawan yang terikat dan tidak terikat pada penelitian ini dengan mengobservasi dimensi efikasi diri (*command, adaptability, dan individuality*).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan keterikatan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.5 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Ali *et al.* (2014) yang berjudul *Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction* di Malaysia, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden penelitian ini sebanyak 212 orang namun hanya mendistribusikan 122 kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisis multipel regresi untuk membuktikan hipotesis dan hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan antara kelima dimensi karakteristik pekerjaan (otonomi, variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, dan umpan balik) terhadap kepuasan kerja manajer *outlet* masakan cepat saji.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen dan penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian yang akan dilakukan nantinya juga menggunakan analisis multiple regresi. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian, nantinya akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Millette & Gagne, (2008) yang berjudul *Designing Volunteers' Tasks to Maximize Motivation, Satisfaction, and Performance: The Impact of Job Characteristics on Volunteer Engagement* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini sebanyak 315 *volunteer*, namun kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 124.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi, intensitas untuk keluar, kepuasan kerja, kinerja, dan *organizational citizenship behavior* seorang *volunteer*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Hauff, *et al.* (2015) yang berjudul *Situational Job Characteristics and Job Satisfaction: The Moderating Role of National Culture*

menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berasal dari 24 negara yang terdiri dari Australia, Bulgaria, Canada, Republik Ceko, Denmark, Jerman, Inggris, Canada, Finlandia, Prancis, Hungaria, Irlandia, Israel, Jepang, Selandia Baru, Norwegia, Filipina, Portugal, Swedia, Swis, Afrika Selatan, Korea Selatan, Spanyol, Taiwan, dan Amerika Serikat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di beberapa negara dan bagaimana peran dari variabel budaya dimasing-masing negara yang menjadi sampel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan modul *International Social Survey Program (ISSP)* untuk menguji hipotesis dan pengaruh hubungan antar variabel.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa *situational job characteristics* memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dimana faktor yang penting untuk menggerakkan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik, hubungan yang baik antara karyawan dengan manajer dan koleganya dalam dunia kerja, akan tetapi hasil analisis pada penelitian ini terbukti bahwa tidak semua faktor dari karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan untuk ke semua negara dimana pengaruh karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang berbeda-beda di setiap negara dikarenakan masyarakat pada setiap negara memiliki perbedaan budaya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Hung & Huang, (2014) yang berjudul *An Analysis of The Relations Among Job Characteristics, Manager Leadership Behaviors, and Employee's*

Job Satisfaction- The Case of Taiwanese Tax Officials menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pajak di Taiwan dengan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 183. Penelitian ini menggunakan modul *structural equation model* (SEM) untuk menguji hipotesis dan pengaruh hubungan antar variabel.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan bagaimana peran dari variabel perilaku kepemimpinan manajer dalam hubungan kedua variabel tersebut pada karyawan yang bekerja pada bagian perpajakan di Taiwan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *variety*, otonomi, identitas, umpan balik, kerjasama, dan *friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Hassan *et al.* (2014) yang berjudul *Measuring the Impact of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Reward on Employees Satisfaction: Testing the Mediating Impact of Employee Engagement* di Pakistan, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, untuk membuktikan hipotesis dan menganalisis korelasi antar variabel digunakan analisis regresi. Penelitian ini ditujukan pada 200 karyawan lima bank besar di Pakistan.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kepuasan karyawan. Kemudian terbukti bahwa keterikatan karyawan memediasi antara persepsi dukungan organisasi, *psychological empowerment* terhadap kepuasan karyawan namun tidak secara menyeluruh.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengambilan data, penggunaan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel independen, kepuasan karyawan sebagai variabel dependen, keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian, penelitian yang akan dilakukan ditujukan pada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Shacklock *et al.* (2013) yang berjudul *The Role of Support Antecedents in Nurses' Intentions to Quit: The Case of Australia* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengambilan data. Untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel digunakan dua metode yang pertama menggunakan analisis regresi sedangkan yang kedua menggunakan *partial least squares modeling*. Penelitian ini ditujukan kepada 510 perawat di Australia.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *leader member exchange* terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Dibuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah prediktor yang baik munculnya keterikatan kerja. Dibuktikan bahwa keterikatan kerja memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada obyek penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Biswas & Bhatnagar, (2013) yang berjudul *Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction* di India, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk menguji hipotesis dan membuktikan hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan AMOS. Penelitian ini ditujukan kepada 300 karyawan *full-time* di sekitar India.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *person-organization fit* memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Terbukti bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keterikatan kerja memediasi secara menyeluruh pada hubungan persepsi dukungan organisasi dan *person-organization fit* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yang nantinya akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

2.1.7 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Borgogni, *et al.* (2013) yang berjudul *The Role of Self-efficacy and Job Satisfaction on Absences from Work* di Italia, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrument utama dalam pengambilan data. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan absensi karyawan.

Responden pada penelitian ini sebanyak 820 karyawan kerah putih dari berbagai perusahaan pengiriman di Itali. Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk membuktikan hipotesis dan hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan variabel kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen, kemudian terdapat perbedaan pada responden penelitian yang mana nantinya penelitian akan ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Lai & Chen, (2012) yang berjudul *Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance* di Taiwan, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 616 karyawan tingkat bawah yang langsung bertatapapan dengan konsumen.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana pengaruh efikasi diri, *effort* atau tingkat usaha yang dimiliki oleh karyawan tingkat bawah terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan intensitas keluarnya karyawan dengan kata lain untuk menguji

bagaimana pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk menguji hipotesis dan pengaruh hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Kuru & Katsaras, (2016) yang berjudul *Job Satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses* menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 101 pegawai klinik spesialis operasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kepuasan kerja dan persepsi efikasi diri yang dimiliki oleh perawat yang bekerja pada rumah sakit umum di Yunani.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja, pada penelitian terbukti bahwa tidak ada perbedaan antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri yang dimiliki perawat di Yunani. Variabel yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah unit kerja yang dipilih, pekerjaan yang disukai oleh perawat, dan gaji yang diberikan, sedangkan usia, jenis kelamin, tingkat edukasi, dan durasi waktu bekerja dalam setiap bulan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di Yunani.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek

penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Dugleby *et al.*, (2009) yang berjudul *Hope, Self-efficacy, Spiritual Well-being and Job Satisfaction* di Canada, menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden pada penelitian ini sebanyak 64 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara harapan, *spiritual well-being*, kepuasan kerja, dan efikasi diri. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada penggunaan efikasi diri sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada obyek penelitian dan penambahan keterikatan kerja sebagai variabel intervening.

2.1.8 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Ramos & Almeida, (2017) yang berjudul *Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination* di Portugal, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 450 perawat profesional tiga rumah sakit umum Portugal selatan, namun pada akhirnya hanya mendapatkan 215 partisipan yang mengisi kuesioner dengan lengkap.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi kejenjangan penelitian-penelitian lama yang mana menempatkan variabel dukungan sosial (dari pimpinan dan rekan kerja) sebagai variabel moderator dalam hubungan antara keterikatan kerja dengan

kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Penelitian oleh Mache *et al.* (2014) yang berjudul *Surgeons' engagement: Influencing Factors and Relations to Job and Life Satisfaction* di Jerman, menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah 123 pegawai klinik spesialis operasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji keterikatan kerja pegawai klinik spesialis operasi di Jerman, menguji bagaimana konsep motivasi dan kepuasan kerja dari pegawai tersebut, serta untuk menganalisis bagaimana *job demand* dan *job resources* dapat menjadi variabel anteseden munculnya keterikatan kerja dari pegawai klinik spesialis operasi di Jerman. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa faktor institusi dan faktor personal (efikasi diri, optimisme, pesimisme, *resilience*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja, faktor personal yang terdiri dari efikasi diri, optimisme, dan *resilience* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Terbukti bahwa *job resources* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil regresi pada penelitian ini juga membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja dan kualitas kehidupan pegawai klinik spesialis operasi di Jerman. Pada analisis efek mediasi, terbukti bahwa keterikatan kerja hanya dapat memediasi secara

parsial pada hubungan antara *job resources* terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan pegawai klinik spesialis operasi di Jerman.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada obyek penelitian yaitu ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Tabel 2.1

Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian / Peneliti	Variabel dan Teori	Hasil Penelitian
1	<p>Saks, (2006: 600-619) <i>Antecedents and Consequences of Employee Engagement.</i></p> <p>Canada. Industri: Berbagai Organisasi. Publisher: Emerald Insight. Alat analisis: Multiple Regression Analyses Sampel: 102</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980), Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 2001), Keterikatan Kerja (Saks, 2006), dan Kepuasan Kerja (Camman <i>et al.</i>, 1983)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi merupakan anteseden dari keterikatan kerja dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat dua jenis keterikatan karyawan yaitu keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi. Selain itu karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung antara karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dibanding dengan pengaruh tidak langsung setelah dimediasi oleh keterikatan kerja. Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja (Efek Simultan).</p>
2	<p>Kittredge, (2010: 1-56) <i>Predicting Work and Organizational engagement with Work and Personal Factor.</i></p> <p>California. Industri: Universitas. Publisher: Sage Pub Penelitian: <i>Master</i></p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980), Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 2001), Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2006), dan Efikasi Diri (Riggs <i>et al.</i>, 1994)</p>	<p>Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja, efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja setelah mengontrol variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi. Pada penelitian ini mencoba mengungkapkan bahwa efikasi diri juga merupakan variabel penting dalam memunculkan keterikatan kerja.</p>

	<p><i>Theses San Jose State University</i> Alat analisis: Multiple Regression Analyses Sampel: 162</p>		
3	<p>Krishnan <i>et al.</i>, (2015: 58-67) <i>Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristic and Employee Characteristic.</i> Malaysia. Industri: 2 Organisasi Rumah Sakit Pemerintah Malaysia. Publisher: Science Direct Publications. <i>Journal of Applied Environmental and Biological Sciences.</i> Alat analisis: Hierarchical Multiple Regression Sampel: 428</p>	<p>Karakteristik Desain Pekerjaan (Otonomi, Umpan Balik, Signifikansi Tugas (Hackman & Oldham, 1980 dan Saks, 2006), Dukungan Sosial (Karasek, 1979), <i>Physical Demand</i> (Does & Maes, 1999), Efikasi Diri (Chen <i>et al.</i>, 2001), dan Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2010)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut adalah ada hubungan positif yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja</p>
4	<p>Mostert <i>et al.</i>, (2011: 238-251) <i>Work-home Interference and the Relationship with Job Characteristics and Well-being: A South African Study among Employees in the</i></p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (<i>Job Pressure</i> (Karasek, 1985), Otonomi (Van Veldhoven <i>et al.</i>, 1997), <i>Job Support</i> (JCQ)) dan Keterikatan Kerja (Vigor dan <i>Dedication</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (indikator. <i>job resources</i>) memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja</p>

	<p><i>Construction Industry</i></p> <p>Afrika Selatan. Industri: Pembangunan. Publisher: <i>Wiley Online Library, Stress and Health.</i> Alat analisis: SPSS dan AMOS. Sampel: 528</p>	(Schaufeli <i>et al.</i> , 2001))	
5	<p>Saragih, <i>et al.</i>, (2013: 1-22) Anteseden dan Konsekuensi <i>Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan</i></p> <p>Indonesia. Industri: Perbankan Publisher: <i>Repository.maranantha.edu</i> Seminar Nasional dan Call for Paper Universitas Kristen Maranantha Alat analisis: SPSS Sampel: 164</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980) Persepsi Dukungan Organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002) Keterikatan Kerja (Saks, 2006)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja</p>
6	<p>Rich <i>et al.</i>, (2010: 617-635) <i>Job engagement: Antecedents and effects on job performance.</i></p> <p>Florida. Industri: Pemerintahan di bidang pemadam</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 2001), Keterikatan Kerja (<i>Physical engagement</i> (Brown & Leigh's 1996), <i>Emotional</i></p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja.</p>

	<p>kebakaran Publisher: <i>Research Gate, Academy of Management Journal</i> Alat analisis: SEM Sampel: 245</p>	<p><i>engagement</i> (Russel & Barrett's 1999), <i>Cognitive engagement</i> (Rothbard's, 2001)) dan Kepuasan Kerja (Camman <i>et al.</i>, 1983)</p>	
7	<p>Burns, (2016: 1-48) <i>Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement.</i> California. Industri: Berbagai organisasi dan departemen di industri kesehatan Southern California. Publisher: Sage Pub, <i>San Jose University Master's Theses.</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 382</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi (Krishnan & Marry, 2012; Rhoades & Eisenberger, 2002; Setton, Bennet & Liden, 1996) dan Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002; Ware, 2012)</p>	<p>Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja.</p>
8	<p>Jin & McDonald, (2016: 1-23) <i>Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational</i></p>	<p>Keterikatan Kerja (Li, Li, & Shi, 2010; Strom, Sears, & Kelly, 2013) dan Persepsi Dukungan Organisasi (Myung & Bruce, 2016)</p>	<p>Hasil dari penelitian membuktikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja.</p>

	<p><i>Support, and Learning Opportunities</i></p> <p>Amerika. Industri: Berbagai industri Pemerintahan. Publisher: Sage Pub, <i>American Review of Public Administration</i> Alat analisis: OLS Sampel: 1251</p>		
9	<p>Nusantria, (2012: 1-31) <i>Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang</i></p> <p>Indonesia. Industri: BUMN. Publisher: E-Journal Undip. <i>Undergraduate thesis Universitas Diponegoro</i> http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr. Alat analisis: SPSS Sampel: 57</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980) Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986) Keterikatan Kerja (Gallup Inc.) Kepuasan Kerja (Locke dalam Luthans, 2006 dan Cellluci & David, 1978 dalam Fuad Mas'ud, 2004)</p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tidak signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja disebabkan oleh jumlah responden yang kurang kompleks dan kurang banyak.</p>
10	<p>Yakin & Erdil, (2012: 370-378) <i>Relationship Between Self-efficacy and Work Engagement and the effect on Job</i></p>	<p>Efikasi Diri (Scherer, 1982), Keterikatan Kerja (Rich, Lepine dan Crawford, 2010) Kepuasan Kerja (Minnesota</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja, terbukti bahwa Keterikatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>

	<p><i>Satisfaction: A survey on Certified Public Accountants</i></p> <p>Turkey. Industri: Random responden. Publisher: Science Direct <i>Social and Behavioral Sciences</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 161</p>	<p><i>satisfaction questionnaire)</i></p>	
11	<p>Schaufeli & Salanova (2007: 177-196) <i>Efficacy or Inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationship with efficacy beliefs.</i></p> <p>Malaysia. Industri: Karyawan Umum. Publisher: Taylor & France <i>Anxiety, Stress, and Coping</i> Alat analisis: SEM Sampel: 2 sampel mahasiswa Spanyol (283) 2 sampel (1 pekerja acak (342) 1 pekerja di industri teknologi</p>	<p>Efikasi Diri (Bandura, 1997), Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Personal (Efikasi Diri) merupakan salah satu anteseden permodelan yang kuat dalam memunculkan Keterikatan Kerja. Hasil pada penelitian ini mengungkapkan bahwa Efikasi Diri memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja.</p>

	komunikasi (283))		
12	<p>Mache <i>et al.</i>, (2012: 491-500) <i>Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work.</i></p> <p>Jerman. Industri: Kesehatan. Publisher: IOS Press <i>Work 47</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 223</p>	Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i> , 2002) dan Efikasi Diri (SWOP-K9)	Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa karakteristik personal memiliki pengaruh positif dalam memunculkan Keterikatan Kerja karyawan khususnya pada variabel Efikasi Diri. Efikasi Diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja.
13	<p>Sukmawati, (2015: 12-22). <i>job demands, job resources dan personal resouces terhadap work engagement.</i></p> <p>Indonesia. Industri: Manufaktur. Publisher: Research Gate. <i>Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM).</i> Alat analisis: SEM Sampel: 116</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (<i>Job Demand & Job Resources</i>, Schaufeli & Baker, 2004) Efikasi Diri (Schaufeli <i>et al.</i>, 2007; Bandura, 1997) Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002)</p>	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>Job Demand</i> memiliki pengaruh negatif terhadap Keterikatan Kerja. <i>Job Resources</i> memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Sedangkan variabel karakteristik personal (Efikasi Diri) memiliki pengaruh positif terhadap Keterikatan Kerja.
14	<p>Chaudhary <i>et al.</i>, (2013: 91-108). <i>Engaged Versus Disengaged: The Role of</i></p>	<p>Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002) Efikasi Diri (Petthe <i>et al.</i>,</p>	Hasil pada penelitian tersebut membuktikan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja.

	<p><i>Occupational Self-Efficacy.</i></p> <p>India. Industri: Organisasi Bisnis. Publisher: Ebsco Host <i>Asian Academy of Management Journal</i> Alat analisis: SPSS (Analisis Regresi dan Analisis Regresi Logistik) Sampel: 126</p>	1999)	
15	<p>Ali <i>et al.</i>, (2014: 46-52). <i>Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction.</i></p> <p>Malaysia. Industri: Masakan Cepat Saji. Publisher: Science Direct <i>Social and Behavioral Sciences</i> 129. Alat analisis: SPSS Sampel: 122</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1974) Kepuasan Kerja (Spector & Jex, 1991)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>
16	<p>Millette & Gagne, (2008: 11-22) <i>Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction, and performance: The impact of job characteristics on volunteer</i></p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman & Oldham, 1975) Kepuasan Kerja (Hackman & Oldham, 1975)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh terhadap munculnya motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dari seorang <i>volunteer</i>. Pada penelitian ini juga terbukti bahwa motivasi akan otonomi dapat memediasi hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.</p>

	<p><i>engagement</i></p> <p>Volunteer dan Pimpinannya. Industri: Komunitas Klinik. Publisher: Springer <i>Motiv Emot.</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 143</p>		
17	<p>Hauff <i>et al.</i>, (2015: 710-723) <i>Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture.</i></p> <p>Jerman. Industri: Pendidikan. Publisher: Elsevier diambil dari Science Direct <i>International Business Review</i> Alat analisis: Analisis Multilevel Sampel: 24 negara yang diambil dari ISSP (International Survey Social Programs) jumlah sampel sebesar 14.446</p>	<p>Kepuasan Kerja (Yetim and Yetim (2006), Harrison (1995), Kirkman and Shapiro (2001)) Karakteristik Pekerjaan (Hauff, S. <i>et al.</i>, 2015)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa anteseden dalam memunculkan Kepuasan Kerja di 24 negara yang menjadi sampel pada penelitian ini berbeda-beda. Dan tidak spesifik yang mana tentunya dilatarbelakangi oleh perbedaan budaya. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja di beberapa negara.</p>
18	<p>Hung & Huang, (2014: 612-625). <i>An analysis of the</i></p>	<p>Karakteristik Pekerjaan (Hackman &</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif</p>

	<p><i>relations among job characteristics, manager leadership behaviors, and employee's job satisfaction- The case of Taiwanese tax officials.</i></p> <p>Taiwan. Industri: Pemerintahan (Pekerja pajak di Taiwan). Publisher: Academic Journal <i>African Journal of Business Management</i> Alat analisis: SEM Sampel: 183</p>	<p>Oldham, 1975) Kepuasan Kerja (Chen <i>et al.</i>,2011 Wu, 2010) (Terdiri dari Kepuasan Atasan, Kepuasan Gaji, Kepuasan Rekan Kerja, Kepuasan Promosi, Kepuasan Atasan, Kepuasan atas Pekerjaan)</p>	<p>signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif pada <i>observed variables</i> terhadap <i>latent variables</i>. Terdapat pengaruh mediasi antara hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja.</p>
19	<p>Hasan <i>et al.</i>, (2014: 652-660). <i>Measuring the Impact Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Reward on Employees Satisfaction: Testing the mediating Impact of Employee Engagement.</i></p> <p>Pakistan. Industri: 5 Perusahaan Bank. Publisher: IDOSI Publication</p>	<p>Keterikatan Kerja (Lee, 2012) Kepuasan Kerja (Jun, Sai, dan Kin, 2006) Persepsi Dukungan Organisasi (Chiang dan Hsieh, 2012)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh mediasi secara parsial dari variabel Keterikatan Kerja pada hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja.</p>

	<p><i>World Applied Sciences Journal.</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 200</p>		
20	<p>Shaclock, (2013: 811-822) <i>The role of support antecedents in nurses' intentions to quit: the case of Australia.</i></p> <p>Australia. Industri: Medis. Publisher: John Wiley & Sons Ltd. <i>Informing Practice and Policy Worldwide Through Research and Scholarship.</i> <i>Journal of Advanced Nursing.</i> Alat analisis: SEM Sampel: 510</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 1997) Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2003) Kepuasan Kerja (Johlke & Duhan, 2000)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja.</p>
21	<p>Biswas & Bhatnagar, (2013: 27-40). <i>Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction.</i></p> <p>India. Industri: Berbagai industri.</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi (Eisenberger <i>et al.</i>, 1986) Keterikatan Kerja (Saks, 2006) Kepuasan Kerja (Jenkins & Klesh, 1983)</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja. Keterikatan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh mediasi Keterikatan Kerja secara penuh antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja.</p>

	<p>Publisher: Sage Pub VIKALPA Alat analisis: SEM Sampel: 246 Manajer di India</p>		
22	<p>Borgogni <i>et al.</i>, (2013: 129-136). <i>The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work.</i></p> <p>Italia. Industri: Jasa Pengiriman di Itali. Publisher: Elsevier diambil dari Science Direct <i>Revue européenne de psychologie appliquée</i> Alat analisis: SEM Sampel: 1160 Karyawan Kerah Putih</p>	<p>Efikasi Diri (Bandura, 1997) Kepuasan Kerja (Smith Kendall & Hullin, 1969).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan variabel Efikasi Diri memiliki hubungan positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>
23	<p>Lai & Chen, (2012: 387-391). <i>Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i></p> <p>Taiwan. Industri: Perusahaan</p>	<p>Efikasi Diri (Bandura, 1989) Kepuasan Kerja.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>

	<p>Manufaktur (<i>sales persons</i>). Publisher: Ebsco Host <i>International Journal of Innovation, Management and Technology</i> Alat analisis: SEM. Sampel: 616 <i>salesman</i></p>		
24	<p>Kuru & Katsaras, (2016: 08-14) <i>Job satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses</i></p> <p>Yunani. Industri: Rumah Sakit Umum. Publisher: Ebsco Host <i>International Journal of Humanities and Social Science Invention</i>. Alat analisis: SPSS Sampel: 101</p>	<p>Efikasi Diri (Jerusalem dan Schwarzer, 1979) dan (Bandura, 1977) Kepuasan Kerja (<i>Minnesota Job Satisfaction Scale</i>) dan (Locke, 1976)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dan penting antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja. Pada penelitian ini peneliti menambahkan bahwa seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya karena aspek-aspek pada pekerjaan seperti kepuasan terhadap gaji yang sesuai dengan harapan, dan pemilihan tempat dimana perawat kerja (sisi pelayanan) yang sesuai dengan keinginan perawat berada. Peneliti menambahkan bahwa hasil tersebut kemungkinan besar disebabkan karena jumlah sampel yang sedikit.</p>
25	<p>Duggleby <i>et al.</i>, (2009: 2376-2384) <i>Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction</i></p> <p>Canada. Industri: Medis. Publisher: <i>Journal of</i></p>	<p>Efikasi Diri (<i>General Self Efficacy Scale</i>, Fleming <i>et al.</i>, 2003) Kepuasan Kerja (<i>Global Job Satisfaction Questionnaire</i>, Lashinger & Havens, 1996)</p>	<p>Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh statistik yang signifikan antara <i>General Self Efficacy</i> dengan <i>Global Job Satisfaction</i>. Dari hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut, Duggleby <i>et al.</i> menambahkan data secara kualitatif bahwa responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan bahwa harapan mereka akan keuangan, dukungan dan sumber</p>

	<p><i>Advanced Nursing.</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 64</p>		<p>daya yang diberikan oleh organisasi maupun energi yang responden miliki sangatlah buruk, begitu juga pada rekan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang responden inginkan, sehingga memunculkan keputusan. Temuan tersebut menawarkan landasan bagi pengembangan strategi untuk memodifikasi lingkungan kerja sehingga mendorong harapan dari seorang anggota organisasi. Strategi tersebut ialah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung anggota dalam bekerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendorong harapan anggota, memperbaiki hubungan antar anggota, dan memberikan bantuan anggota dari segi keuangan (bantuan uang bagi karyawan yang memiliki beban keuangan).</p>
26	<p>Ramos & Almeida, (2017: 37-41) <i>Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination</i></p> <p>Portugal. Industri: Medis. Publisher: Science Direct <i>Applied Nursing Research.</i> Alat analisis: Analisis Regresi Hirarki Sampel: 215</p>	<p>Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002) Kepuasan Kerja (JSS, Lima <i>et al.</i>, 1994)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap munculnya Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa <i>Social Support</i> memberikan pengaruh moderator pada hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja.</p>

27	<p>Mache <i>et al.</i>, (2014: 181-190) <i>Surgeons' engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction.</i></p> <p>Jerman. Industri: Medis. Publisher: Science Direct <i>The Surgeon</i> Alat analisis: SPSS Sampel: 123</p>	<p>Keterikatan Kerja (Schaufeli <i>et al.</i>, 2002) <i>Job Demand</i> (Efikasi Diri, <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>, Kristensen <i>et al.</i>, 2005 dan Nuebling & Hasselhorn, 2010) <i>Job Resources</i> (Kepuasan Kerja, <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>, Kristensen <i>et al.</i>, 2005 dan Nuebling & Hasselhorn, 2010)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja.</p>
----	---	---	---

Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

Penelitian mengenai keterikatan kerja di Indonesia sangatlah sedikit dan hanya terdapat beberapa penelitian yang mengungkapkan anteseden dan konsekuensi dari keterikatan kerja. Konsep keterikatan kerja dan seberapa besar keterikatan kerja karyawan-karyawan di Indonesia belum sepenuhnya terdeteksi karena minimnya penelitian mengenai konsep keterikatan kerja. Perkembangan ilmu mengenai keterikatan kerja diawali dengan penemuan dari Kahn, (1990) dimana dari penelitian tersebut ditemukan bahwa seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya apabila seorang karyawan merasakan kondisi psikologis *meaningfulness*, *safety*, dan *availability*.

Saks, (2006) menerjemahkan penelitian kualitatif dari Kahn, (1990) dengan menyebutkan beberapa anteseden yang memiliki pengaruh terbesar bagi munculnya keterikatan kerja karyawan, yaitu karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi. Pada penelitiannya Saks, (2006) juga ditemukan apabila terbentuk

keterikatan kerja maka terdapat beberapa konsekuensi atituf positif karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Penelitian Saks, (2006) belum sepenuhnya mengungkapkan temuan dari Kahn, (1990) karena belum terdapat variabel yang dapat mengungkapkan kondisi psikologis *availability*. Penelitian dari Saks, (2006) menyarankan bagi penelitian lanjutan ditambahkan variabel efikasi diri yang mana efikasi diri merupakan salah satu variabel atau prediktor yang penting bagi munculnya keterikatan kerja (Maslach *et al.* dalam Saks, 2006).

Penelitian selanjutnya Schaufeli & Salanova, (2007) menemukan bahwa variabel efikasi diri merupakan anteseden yang kuat dalam memunculkan keterikatan karyawan. Kittredge, (2010) mencoba menerjemahkan anteseden dari keterikatan kerja yang terdiri dari *work characteristic* (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi) dan *personal characteristic* (efikasi diri), pada penelitiannya ditemukan bahwa hanya variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi saja yang menjadi variabel terkuat dalam memunculkan keterikatan kerja karyawan, penelitian tersebut hanya menempatkan keterikatan kerja sebagai variabel dependen bukan sebagai variabel mediasi atau intervening sehingga belum terlihat sejauh mana variabel keterikatan kerja dapat memunculkan kepuasan kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh variabel *work characteristic* dan *personal characteristic* terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya terbukti bahwa penelitian Khan, (1990) yang terdiri dari kondisi psikologis *meaningfulness, safety, dan availability* dapat diterjemahkan dengan penelitian kuantitatif dari Saks, (2006), dan Schaufeli & Salanova, (2007) bahwa prediktor kuat dalam memunculkan keterikatan kerja adalah karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri namun belum ada penelitian

yang menggunakan ketiga variabel tersebut dalam satu penelitian, belum ada penelitian yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi keterikatan kerja dan seberapa besar pengaruh ketiga anteseden tersebut terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Dengan perkembangan ilmu mengenai konsep keterikatan kerja tersebut, penelitian ini mencoba mengungkapkan bagaimana pengaruh dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja serta bagaimana peran dari keterikatan kerja sebagai variabel intervening dan konsekuensi dari keterikatan kerja terhadap munculnya kepuasan kerja.

Dari penelitian yang membuktikan mengenai karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan variabel tersebut dengan menambahkan variabel efikasi diri sebagai variabel independen, sehingga nantinya penelitian ini melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya karena belum ada penelitian yang menggunakan tiga variabel independen tersebut dalam mengungkapkan hubungan variabel tersebut terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini menempatkan variabel keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada Organisasi P4TK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda (manufaktur, telekomunikasi, kesehatan, dan bank), sedangkan penelitian kali ini berfokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkungan pemerintahan daerah, sehingga nantinya pemerintah maupun akademisi dapat mengetahui sejauh mana variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri dalam memunculkan keterikatan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil.

Tabel 2.2

Gap Hasil Penelitian Terdahulu

Variabel Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja (Hubungan X_1 terhadap Z)	<p>Saks (2006: 600-619) <i>Antecedents and Consequences of Employee Engagement</i></p> <p>Krishnan et al. (2015: 58-67) <i>Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristic and Employee Characteristic</i></p> <p>Mostert, et al. (2012: 238-251) <i>Work-home Interference and the Relationship with Job Characteristics and Well-being: A South African Study among Employees in the Construction Industry</i></p>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja.	<p>Saragih et al., (2013:1-22) Anteseden dan Konsekuensi <i>Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan</i></p>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja.

<p>Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja (Hubungan X_2 terhadap Z)</p>	<p>Saks (2006: 600-619) <i>Antecedents and Consequences of Employee Engagement.</i></p> <p>Kittredge (2010: 1-56) <i>Predicting Work and Organizational engagement with Work and Personal Factor.</i></p> <p>Rich, et al. (2010: 617-635) <i>Job engagement: Antecedents and effects on job performance.</i></p>	<p>Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja</p>	<p>Nusantria, (2012: 1-31) <i>Employee Engagement: Antecedent dan Konsekuensi Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang</i></p> <p>Saragih et al. (2013:1-22) <i>Antecedent dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan</i></p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja.</p> <p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap salah satu komponen dari Keterikatan Kerja. Hasil analisis regresi hirarki membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja karyawan pada pekerjaan.</p>
---	---	--	---	--

<p>Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Hubungan X_1 terhadap Y)</p>			<p>Hauff, et al., (2015: 710-723) <i>Situational Job Characteristics and Job Satisfaction: The Moderating Role of National Culture</i></p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa komponen Karakteristik Pekerjaan yang tidak berhubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada setiap negara yang menjadi sampel penelitian ini.</p>
<p>Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja (Hubungan X_3 terhadap Y)</p>	<p>Borgogni et al., (2013: 129-136). <i>The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work.</i></p> <p>Lai & Chen (2012: 387-391). <i>Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</p>	<p>Kuru & Katsaras (2016: 08-14) <i>Job satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses</i></p> <p>Duggleby et al., (2009: 2376-2384) <i>Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dan penting antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja.</p>

Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu :

Tabel 2.3
Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Karakteristik Pekerjaan	Hackman & Oldham (1980)	<i>Job Characteristics Model (Autonomy, Task Significance, Task Identity, Feedback, Skill Variety)</i>	Teori Job Characteristic Model (Hackman & Oldham, 1980 dalam Bohlander & Snell, 2013) (Otonomi, Signifikansi Tugas, Identitas Tugas, Umpan Balik, Variasi Keterampilan)
	Hauff, S. et al. (2015)	<i>Situational Job Characteristic</i>	
	Job Content Questionnaire	<i>Job Content Questionnaire (Job Support)</i>	
	Van Veldhoven et al., (1997)	Otonomi	
	Does & Maes (1999)	<i>The Job Demand-Control (Physical Demand, Emotional Demand)</i>	
	Karasek (1979)	Dukungan Sosial (<i>Demand, Control, Support Model</i>)	
	Karasek (1985)	<i>Job Pressure (Demand, Control, Support Model)</i>	
	Schaufeli & Baker (2004)	<i>JD-R Model (Job Demand & Job Resources)</i>	
Persepsi Dukungan Organisasi	Eisenberger et al., (1986)	<i>Perceived Organizational Support (36 item Perceived Organizational Support Scale, Long Version)</i>	Teori <i>Perceived Organizational Support</i> (Eisenberger et al., 2001) 8 item <i>Perceived Organizational Support Scale, Short Version</i>
	Eisenberger et al., (1997)	<i>Perceived Organizational Support (36 item Perceived Organizational Support Scale, Long Version)</i>	
	Eisenberger et al., (2001)	<i>Perceived Organizational Support (8 item Perceived Organizational Support Scale, Short Version)</i>	
Efikasi Diri	Riggs et al., (1994)	<i>The Science Teaching Efficacy Belief Instrument-Pre-service (Personal Efficacy Beliefs Scale)</i>	Teori <i>Self Efficacy</i> (Bandura, 1977 dalam Bandura, 1977: 42-43) (Generalitas, Kekuatan, Tingkatan)
	Jerusalem & Schwarzer (1979)	<i>General Self Efficacy Scale (10 item psychometric scale)</i>	
	Bandura (1977)	<i>Self Efficacy (Generality, Strength, Level)</i>	

	Scherer (1982)	<i>The SGES (17 item General Self Efficacy Scale)</i>	
	Pethe <i>et al.</i> , (1999)	<i>The OSES (Occupational Self Efficacy Scale)</i>	
	Mache <i>et al.</i> , (2012)	<i>SWOP K-9 (Self-Efficacy, Optimism, and Pessimism)</i>	
	Fleming <i>et al.</i> , (2003)	<i>General Self Efficacy Scale</i>	
Keterikatan Kerja	Schaufeli <i>et al.</i> , (2002)	<i>Employee Engagement (Vigour, Dedication, Absorption)</i>	Teori Employee Engagement (Schaufeli <i>et al.</i> , 2002) (Vigor, Dedication, dan Absorption)
	Brown & Leigh's, (1976); Russel & Barret's, (1999); Rothbard's (2001)	<i>Employee Engagement (Physical engagement, emotional engagement, dan cognitive engagement)</i>	
	Alan M. Saks (2006)	<i>Employee Engagement (Job Engagement & Organizational Engagement)</i>	
	Gallup Inc.	<i>Gallup Engagement Q12 (12 item employee engagement scale)</i>	
Kepuasan kerja	Locke dalam Luthans (2006)	<i>Value Percept Theory (recognition, working condition, company management)</i>	Job Descriptive Index (Smith, Kendall, & Hulin dalam Collquit, 2013) (Pekerjaan, Pimpinan, Gaji, Rekan Kerja, dan Promosi)
	Camman <i>et al.</i> , (1983)	<i>Job Satisfaction Scale</i>	
	Celluci & David, (1978)	<i>Managerial Job Satisfaction. Question (MJSQ)</i>	
	Spector & Jex (1991)	<i>Job Satisfaction Survey</i>	
	Smith, kendall, & Hulin (1969)	JDI (pekerjaan, supervisi, imbalan, rekan kerja, dan kesempatan promosi)	
	Hackman & Oldham (1975)	<i>Job Diagnostic Survey Scale</i>	

Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

Perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penggunaan teori yang menjadi alat ukur dari variabel. Pada variabel karakteristik pekerjaan, teori yang

digunakan adalah teori model karakteristik pekerjaan yang diciptakan oleh Hackman & Oldham, (1980) yang mana penggunaan teori tersebut sudah teruji dan sesuai dengan hasil penelitian oleh Kahn, (1990) dan Saks, (2006), karena teori desain pekerjaan tersebut meliputi keseluruhan mengenai dimensi inti dari pekerjaan yang nantinya dapat memunculkan rasa terikat dan puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Pada variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan alat ukur yang diciptakan oleh Eisenberger *et al.*, (2001) karena sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saks, (2006) dan Kahn, (1990) yang mengungkapkan bahwa kondisi psikologis *safety* dari seorang karyawan dapat dilihat dari variabel persepsi dukungan organisasi. Pada variabel efikasi diri, penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Salanova, (2007) dengan menggunakan teori efikasi diri yang dari Bandura karena perkembangan dari beberapa teori efikasi diri lainnya merujuk pada teori efikasi diri dari Bandura yang disesuaikan dengan wilayah dimana teori tersebut dilakukan dalam penelitian.

Penggunaan teori keterikatan kerja menggunakan teori yang diciptakan oleh Schaufeli *et al.*, (2002) karena hanya Schaufeli yang fokus dalam mengungkapkan konsep keterikatan kerja dari awal penelitiannya mengenai keterikatan kerja. Penggunaan teori kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan teori dari Smith, Kendall, & Hulin, (1969) karena ketika menguji kepuasan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dengan menggunakan alat ukur kepuasan kerja dari Camman *et al.*, (1983) pada saat *try out*, teori dan alat ukur tersebut tidak memenuhi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) hal tersebut juga disebabkan karena teori dari Camman *et al.*, (1983) hanya merujuk pada bagaimana kepuasan karyawan atas pekerjaannya

sehingga tidak mampu mengungkapkan secara keseluruhan sebab dari munculnya kepuasan kerja pegawai PPPTK.

Penggunaan teori kepuasan kerja yang mampu mengungkapkan keseluruhan aspek dari pekerjaan adalah teori dari Smith, Kendall, & Hulin, (1969) dimana teori tersebut menjabarkan mengenai beberapa aspek dari pekerjaan yang dapat mengungkapkan kepuasan kerja dari karyawan yang terdiri dari bagaimana yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya, pemimpinnya, gajinya, tingkat promosinya, dan rekan kerjanya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi, pentingnya sumber daya manusia, *human capital*, aset intelektual, dan manajemen talenta dikarenakan hal tersebut mengacu pada kinerja yang diberikan oleh individu kepada organisasi. Definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mengelola talenta manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Bohlander & Snell, 2013: 4). Esensi dari manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana sebuah organisasi mampu mempersatukan perbedaan-perbedaan yang melekat pada diri manusia atau karyawan dalam mencapai satu tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menciptakan luasnya variasi aktifitas, seperti menganalisis lingkungan kompetitif bagi sebuah organisasi dan mendesain pekerjaan yang diselaraskan dengan strategi organisasi, inilah cara sebuah organisasi dalam rangka memenangkan persaingan yang sangat kompetitif (Bohlander & Snell, 2013: 4).

Perencanaan bisnis yang tepat dan menciptakan produk yang mutakhir dengan mudah dapat ditiru oleh pesaing, namun anggota organisasi yang produktif, berkinerja

tinggi, dan memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya akan sangat sulit untuk ditiru oleh pesaing (Bohlander & Snell, 2013 : 4). Pengetahuan dan kemampuan seorang individu dalam organisasi merupakan salah satu yang paling mampu menjadi pembeda dari apa yang dimiliki oleh organisasi pesaing, manusia juga merupakan sumber daya yang dapat diperbarui sehingga keberadaannya penting untuk dikelola agar perusahaan tetap mampu bersaing dalam industri yang sangat kompetitif.

Terdapat 10 aktivitas utama yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu melakukan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, *staffing*, desain pekerjaan, pelatihan/pengembangan, penilaian, komunikasi, kompensasi, benefits, dan hubungan industrial (Bohlander & Snell, 2013: 6).

2.2.2 Karakteristik Pekerjaan

Job characteristics model atau dapat dikatakan sebagai model karakteristik pekerjaan adalah teori desain pekerjaan yang mengandung tiga kondisi psikologis (*experienced meaningfulness of the work performed* atau kebermaknaan pengalaman kerja, *responsibility for work outcomes* atau tanggungjawab atas hasil kinerja, dan *knowledge of the results of the work performed* atau pengetahuan atas hasil kinerja) yang dirasakan oleh individu dengan maksud untuk meningkatkan kinerja, motivasi internal, merendahkan tingkat absensi dan *turnover* (Bohlander & Snell, 2013: 159).

Karakteristik pekerjaan menggambarkan bagaimana karakteristik sentral pekerjaan dapat memberikan kepuasan secara intrinsik (Collquit *et al.*, 2013: 102). Teori tersebut sangat berkaitan dengan *core job dimension* atau inti dimensi pekerjaan, dimana hal tersebut membahas mengenai berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Terdapat lima inti karakteristik pekerjaan yang menimbulkan kondisi psikologis seseorang. Tiga

diantaranya menimbulkan *experienced meaningfulness of work* atau kebermaknaan pengalaman kerja, satu diantaranya menimbulkan tanggung jawab dan yang terakhir pengetahuan mengenai hasil (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159).

Keadaan psikologis pertama adalah percaya pada kebermaknaan kerja, yang mencerminkan sejauh mana tugas-tugas dalam pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang penting dari filosofi dan keyakinan pada sistem karyawan. Tugas yang sepele cenderung membuat karyawan merasa kurang puas dibandingkan dengan tugas-tugas yang berarti bagi organisasi atau masyarakat luas. Keadaan psikologis kedua adalah mengenai tanggungjawab akan hasil kerja, yang mencakup sejauh mana karyawan merasa bahwa dirinya merupakan kunci dari kualitas kerja unit. Terkadang karyawan merasa tidak benar-benar peduli, karena hasil kerja ditentukan oleh prosedur yang efektif, teknologi yang efisien, atau rekan kerja yang lebih berpengaruh. Keadaan psikologis yang terakhir adalah pengetahuan mengenai hasil yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengetahui seberapa baik atau buruk kinerja dari seorang karyawan (Hackman & Oldham dalam Collquit *et al.*, 2013: 101).

Berikut adalah penjelasan mengenai komponen inti dari karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159) :

1. *Skill variety* (Variasi Keterampilan)

Sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas yang berbeda, dimana aktivitas tersebut menuntut penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159). Secara ringkas dapat dikatakan sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. Ketika tingkat variasi pekerjaan tinggi, dimana hampir setiap hari dalam

melaksanakan pekerjaan menggunakan berbagai cara yang berbeda maka pekerja tersebut jarang merasa monoton terhadap pekerjaannya (Hackman & Oldham dalam Collquit *et al.*, 2013: 102).

2. *Task identity* (Identitas Tugas)

Sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari keseluruhan pekerjaan dan pekerjaan tersebut teridentifikasi dari setiap kegiatan yang dilakukan, dengan kata lain melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159).

3. *Task significance* (Signifikansi Tugas)

Sejauh mana pekerjaan memberikan dampak yang besar pada kehidupan pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi maupun dalam lingkungan eksternal (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159). Ketika karyawan merasa bahwa tugas mereka adalah signifikan, mereka dapat melihat bahwa orang lain menghargai apa yang mereka lakukan dan mereka menyadari bahwa pekerjaannya memiliki dampak positif pada orang-orang disekitar mereka (Hackman & Oldham dalam Collquit *et al.*, 2013: 104).

4. *Autonomy* (Otonomi)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada individu untuk melakukan penjadwalan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159). Dengan kata lain, sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, kemerdekaan, dan kebijaksanaan kepada individu dalam melakukan pekerjaan. Ketika suatu pekerjaan memberikan otonomi, individu dapat melihat hasil pekerjaan sebagai usaha diri sendiri daripada hasil dari perintah atasan

atau prosedur yang tertulis. Otonomi tercipta dari berbagai bentuk, termasuk kebebasan dalam mengatur waktu, penjadwalan, dan urutan aktivitas kerja, serta prosedur dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (Hackman & Oldham dalam Collquit *et al.*, 2013: 104).

5. *Feedback* (Umpan Balik)

Tingkat dimana memberikan informasi secara langsung dan jelas mengenai hasil kerja, aktivitas kerja, dan efektivitas kerja dari kinerja yang diberikan oleh karyawan (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell, 2013: 159). Umpan balik adalah tingkat sejauh mana kejelasan informasi tentang seberapa baik performa atau kinerja individu tersampaikan dalam melaksanakan kegiatan kerja. Karakteristik inti tersebut mencerminkan umpan balik yang diperoleh langsung dari pekerjaan yang bertentangan dengan umpan balik yang diberikan dari atasan mereka (Hackman & Oldham dalam Collquit *et al.*, 2013: 104).

2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan teori dukungan organisasi, pengembangan persepsi dukungan organisasi mengacu pada kecenderungan karyawan untuk menganggap bahwa organisasi memiliki kemiripan dengan karakteristik manusia. Karakteristik yang dimaksudkan disini adalah *norm of reciprocity*, yang berarti norma saling membalas. Individu yang telah mendapatkan keuntungan tertentu akan mempunyai rasa wajib untuk membalas apa yang telah diterimanya (Eisenberger *et al.*, 1986: 500-501).

Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan umum yang dirasakan oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki arti bahwa apa yang diinvestasikan

karyawan terhadap organisasi baik usaha yang maksimal maupun keterikatan afektif karyawan kepada organisasi nantinya akan dibalas dan dihargai sesuai dengan harapan mereka. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tergantung dari ideologi pertukaran yang dimiliki oleh karyawan, ketika karyawan mengeluarkan usaha yang lebih maka karyawan akan mendapatkan manfaat material maupun simbolis dari organisasi. Persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan dari organisasi akan tersedia apabila karyawan menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698).

Definisi tersebut berdasarkan pada *social exchange theory* dimana hubungan antara individu dan organisasinya merupakan suatu hubungan pertukaran, dimisalkan individu akan melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi karena hendak mendapatkan imbalan material sosial tertentu atau dengan kata lain mempertukarkan usahanya agar mendapatkan suatu balasan. Individu dalam suatu organisasi memiliki harapan adanya dukungan yang muncul dari organisasi terhadap kebutuhan-kebutuhannya. Berawal dari harapan individu tersebut maka teori mengenai dukungan organisasi dibangun (Eisenberger *et al.*, 1986: 500).

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan organisasi terhadap karyawannya. Hal tersebut akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut, ini menyiratkan bahwa akan ada kesepakatan dalam tingkat dukungan yang diharapkan karyawan terhadap organisasi dalam berbagai situasi. Hal ini mencakup reaksi organisasi terhadap penyakit, kesalahan, kinerja superior karyawan, memberikan gaji yang adil dan membuat pekerjaan karyawan lebih bermakna dan menarik. Dukungan yang dirasakan ini akan meningkatkan harapan karyawan bahwa

organisasi akan memberikan imbalan yang lebih besar ketika karyawan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (usaha = imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan). Ketika dukungan organisasi dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan dan disetujui oleh karyawan maka karyawan tersebut akan mengembangkan ikatan emosional yang positif terhadap organisasi. Imbalan yang sesuai dengan harapan dan keterikatan afektif karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya melalui tingkat kehadiran dan performa yang baik (Eisenberger *et al.*, 1986: 501).

Individu dalam organisasi menganggap bahwa bekerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga individu akan selalu melakukan penilaian apakah organisasi memberikan perhatian pada kontribusi individu terhadap organisasinya. Untuk menentukan kesiapan organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap setiap kontribusi yang dilakukan dan untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, individu membentuk suatu keyakinan umum tentang seberapa jauh organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986: 500-501).

Persepsi dukungan organisasi terbangun atas perlakuan-perlakuan organisasi yang diterima oleh individu, seperti pemberian honor, promosi, pemerikayaan pekerjaan, dan pemberian peluang untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi. Individu dalam organisasi melakukan penilaian mengenai dukungan dari organisasi atas dasar frekuensi kesungguhan dan ketulusan organisasi dalam memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil usahanya. Persepsi mengenai dukungan organisasi akan lebih tertanam pada benak individu apabila dalam pemberian penghargaan, pengakuan, penciptaan kondisi kerja yang baik dilakukan atas dasar kemauan organisasi bukan

berasal dari faktor luar seperti serikat pekerja atau perbaruan perundang-undangan (Rhoades & Eisenberger, 2002: 698-699).

Organization Support Theory menganggap bahwa dukungan organisasi menghasilkan suatu perasaan wajib bagi individu untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai (Eisenberger & Aselage, 2003: 492). Dukungan organisasi juga menghasilkan perasaan wajib bagi pegawai untuk menjaga kesejahteraan organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk tindakan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu dukungan organisasi memberikan hasil positif untuk pegawai dan organisasi (Eisenberger & Aselage, 2003: 492).

Pada dasarnya dukungan organisasi merupakan suatu persepsi karyawan bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. Kepedulian, kesesuaian nilai dan tujuan, kesempatan memberikan pendapat, bantuan, pengampunan, promosi, rasa dihargai dan keanggotaan diyakini berhubungan dengan dukungan organisasi, hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan sehingga peran dan identitas sosial menjadi terintegrasi dengan organisasi.

2.2.4 Efikasi Diri

Menurut Bandura, (1997: 36) teori efikasi diri merujuk pada keragaman kemampuan dari individu (Bandura, 1997: 36). Dalam arti kata lain, efikasi diri menciptakan sistem keyakinan sebagai serangkaian kepercayaan diri yang berbeda yang berkaitan dengan berbagai fungsi. Selain itu, efikasi diri dibedakan dalam sistem aktivitas. Efikasi diri tidak hanya menyangkut pengaturan diri individu pada proses berpikir, motivasi, keadaan afektif dan keadaan fisiologis. Singkatnya, efikasi diri yang dirasakan tidak terfokus pada jumlah kemampuan yang individu miliki, namun keyakinan yang dimiliki individu dalam melakukan aktivitas dalam berbagai keadaan.

Self efficacy atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kesempatan individu tersebut untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Kalkulasi efikasi diri melibatkan penilaian kognitif dari interaksi antara kemampuan yang dimiliki dengan peluang situasional dan hambatan yang ada (Kreitner & Kinicki, 2013 : 126). Teori efikasi diri dikenal sebagai teori *social cognitive* atau teori *social learning*, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan suatu tugas yang diberikan.

Semakin tinggi tingkat efikasi diri individu maka semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kesuksesan (Bandura dalam Robbins & Judge, 2017: 258). Tingkat efikasi diri mempengaruhi bagaimana sikap seseorang dalam menghadapi kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung tidak akan berusaha keras atau justru menyerah, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung untuk berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, dimana individu

dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terikat terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut.

2.2.4.1 Struktur skala dalam Efikasi Diri

1. *Level (Tingkatan)*

Keyakinan dalam efikasi diri bervariasi pada beberapa dimensi yang memiliki implikasi pada kinerja. Pertama, efikasi diri dibedakan dalam tingkatan. Efikasi diri yang dirasakan pada setiap individu mungkin terbatas pada tuntutan tugas yang sederhana, namun mencakup tuntutan pekerjaan yang cukup sulit, atau termasuk tuntutan kinerja yang paling berat dalam wilayah fungsi tertentu. Rentang kemampuan yang dirasakan setiap individu diukur dari tingkat tuntutan tugas yang mewakili berbagai tingkat tantangan atau hambatan ketika bekerja. Inti dari dimensi level adalah keyakinan percaya terhadap kompetensi diri sendiri mengenai bagaimana cara dia menyelesaikan pekerjaan dan mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan (Bandura, 1997: 42).

2. *Generalitas*

Efikasi diri juga berbeda dalam generalitas. Individu mungkin menilai dirinya memiliki keahlian dalam berbagai aktivitas atau hanya di ranah fungsi tertentu. Generalitas dapat bervariasi pada sejumlah dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kegiatan yang sama, modal yang sama pada saat kemampuan tersebut dilakukan (mencakup perilaku, kognitif, afektif), karakteristik dari situasi ketika bekerja, dan karakteristik individu. Penilaian yang terkait dengan domain aktivitas dan konteks situasional mengungkapkan pola dan derajat generalitas kepercayaan masyarakat terhadap keberhasilan individu. Keyakinan efikasi diri yang paling mendasar adalah

penilaian orang-orang di sekitar individu mengenai bagaimana individu tersebut melakukan suatu aktivitas (Bandura, 1997: 43).

3. Kekuatan

Selain itu, efikasi diri bervariasi dalam hal kekuatan. Individu yang memiliki kepercayaan kuat terhadap kemampuan mereka akan bertahan dalam usaha mereka meskipun ada banyak hambatan dan kesulitan. Mereka tidak mudah terbebani oleh kesengsaraan (Bandura, 1997: 43).

4 sumber efikasi diri terbangun pada diri individu (Bandura dalam Robbins & Judge, 2017: 258) :

1. *Enactive Mastery*

Sumber yang paling penting dari peningkatan efikasi diri adalah penguasaan *enactive*, yaitu mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Apabila individu mampu melakukan pekerjaan dengan sukses di masa lampau, maka individu tersebut mampu melakukannya di masa depan.

2. *Vicarious Modeling*

Sumber kedua adalah pemodelan perwakilan, individu akan lebih percaya diri karena ia melihat orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Diibaratkan, apabila teman kerja dapat menyelesaikan laporan keuangan, maka hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri individu untuk menyelesaikannya juga.

3. *Verbal Persuasion*

Sumber yang ketiga adalah persuasi secara lisan, individu akan merasa lebih percaya diri ketika ada seseorang yang meyakinkan dirinya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses.

4. *Arousal*

Sumber yang keempat adalah gairah, gairah mengarah pada keadaan energi yang dimiliki individu, apabila individu merasa memiliki energi atau bergairah dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan maka individu akan menyelesaikannya dengan lebih baik.

2.2.5 Keterikatan Kerja

Menurut penelitian Khan, (1990: 692-724) seseorang akan merasa terikat terhadap pekerjaannya ketika ia mendapatkan kondisi psikologis yang terdiri dari *meaningfulness*, *safety*, dan *availability* saat bekerja. Seseorang akan mendapatkan *meaningfulness* ketika tugas yang diberikan kepada seseorang karyawan penuh tantangan, bervariasi, menunjang kreatifitas, memiliki otonomi, dan diberikan penjelasan yang jelas mengenai tujuan dan prosedur dalam suatu pekerjaan. Selain itu *meaningfulness* dapat dicapai ketika terdapat *role characteristics* dan interaksi ketika bekerja. Sedangkan kondisi psikologis *safety* dapat dicapai ketika terdapat sistem sosial, hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya manajerial, dan norma organisasi. Untuk kondisi psikologis *availability* dapat dicapai ketika terdapat celah untuk memberikan kontribusi di dalam suatu pekerjaan, terdapat energi emosional yang dapat dituangkan saat bekerja, terdapat tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya, dan diberikannya pekerjaan yang dapat berpengaruh bagi orang lain.

2.2.5.1 Definisi Keterikatan Kerja

Terdapat berbagai definisi mengenai *work engagement* (keterikatan karyawan terhadap suatu pekerjaan). *Engagement* pertama kali didefinisikan dan dikembangkan oleh William A. Kahn, ia menjabarkan bahwa keterikatan seorang karyawan mengacu pada perilaku dimana seseorang secara penuh menuangkan dirinya dalam melakukan

suatu pekerjaan. Dengan kata lain *engagement* diartikan sebagai kebermanfaatan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam bekerja, ketika karyawan merasa terikat, karyawan akan memberikan dan mengekspresikan fisik, kognitif, emosi, dan mental dalam bekerja. Dalam kaitan dengan definisi tersebut maka sangat erat kaitannya dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Kahn, 1990: 700).

Menurut Saks, (2006: 601) keterikatan kerja adalah konstruk yang unik dan berbeda dari hal-hal kognitif, emosi, dan perilaku yang erat kaitannya dengan kinerja individu. Dimensi tersebut mendeskripsikan bahwa *engagement* mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasakan, memberikan reaksi pada pekerjaannya. Definisi lain mengenai keterikatan kerja karyawan adalah keterlibatan individu, kepuasan individu, dan antusiasme atas pekerjaan yang ia lakukan (Robbins & Judge, 2017: 117).

2.2.5.2 Faktor Penyebab Munculnya Keterikatan Kerja

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa komitmen dari seorang karyawan menyebabkan peningkatan kinerjanya, namun ketika karyawan telah mengalami rasa terikat atau *engaged* terhadap pekerjaannya maka konsekuensinya melebihi reaksi yang ditimbulkan oleh komitmen seorang karyawan. Institute For Employmen Studies menjabarkan bahwa keterikatan kerja merupakan atitut positif yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi dan ditunjukkan dengan nilai-nilai karyawan yang baik, dengan kata lain karyawan yang merasa terikat akan memiliki rasa peduli akan konteks bisnis dari organisasi yang dinaunginya dan bekerja dengan kolega untuk mengembangkan kinerja (Robinson *et al.*, 2004: ix).. Hal yang paling kuat dalam menciptakan ikatan antara karyawan dengan pekerjaannya adalah ketika karyawan merasa bernilai dan dilibatkan.

Beberapa komponen kunci untuk meningkatkan keterikatan karyawan (Robinson *et al.*, 2004: 21) :

1. Pelibatan dalam membuat keputusan.
2. Tingkat dimana ide dan suara karyawan didengarkan oleh manajer, dan karyawan merasa memiliki nilai kontribusi.
3. Peluang dari karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya.
4. Tingkat dimana organisasi memberikan dan peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

2.2.5.3 Dimensi Keterikatan Kerja

Work engagement berseberangan dengan sikap *burnout*, dengan hal tersebut dikatakan bahwa *work engagement* adalah sikap positif yang timbul dari karyawan terhadap suatu pekerjaan yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli *et al.*, 2002: 75).

a. *Vigor*

Merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

c. *Absorption*

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

2.2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana individu menyukai pekerjaannya. Didefinisikan secara formal bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Definisi tersebut menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep uniter, melainkan konsep yang relatif. Individu dapat mengalami kepuasan pada suatu aspek dan dapat tidak puas terhadap pekerjaan dari aspek yang lainnya (Kreitner & Kinicki, 2013 : 168). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian individu mengenai pekerjaannya atau pengalaman akan suatu pekerjaan (Collquit *et al.*, 2013: 168). Secara umum kepuasan pada pekerjaan mengacu pada rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya, yang nantinya akan menggerakkan motivasi seseorang pada pekerjaannya (Ali *et al.*, 2014: 47).

Terdapat lima model utama yang menyebabkan kepuasan kerja (Kreitner & Kinicki, 2013: 168-169).

a. *Need Fulfillment*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan ditentukan oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepanciest*

Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian harapan. Kesesuaian harapan merupakan selisih antara apa yang diharapkan seseorang dalam menerima hasil dari pekerjaan (seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi) dengan apa yang benar-benar diterima.

c. *Value Attainment*

Ide yang mendasari pencapaian nilai adalah hasil kepuasan dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan dalam pemenuhan nilai penting pekerjaan individu. Penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja.

d. *Equity*

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi dari bagaimana keadilan terhadap seorang individu diperlakukan di tempat kerja. Hasil kepuasan dari persepsi seseorang mengenai hasil kerja, berhubungan dengan tenaga yang digunakan, dapat dibandingkan dengan masukan dan hasil penting lainnya.

e. *Dispositional / Genetic Components*

Model ini mencoba untuk menjelaskan pola dimana beberapa karyawan tampak puas diberbagai situasi kerja dan beberapa lainnya selalu tampak tidak puas. Model disposisional / genetik didasarkan pada keyakinan bahwa sebagian kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat-sifat pribadi dan faktor genetik.

Terdapat aspek dari pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja (Smith, Kendall, & Hulins dalam Collquit *et al.*, 2013: 98-100), yaitu :

1. *Kepuasan Gaji*

Mengacu pada perasaan karyawan akan gaji yang mereka terima, apakah termasuk layak, aman, dan memadai untuk membiayai barang normal atau barang-barang mewah. Kepuasan akan gaji didasarkan pada perbandingan gaji yang karyawan inginkan dengan gaji yang mereka terima.

Imbalan, indikatornya meliputi:

- 1) Gaji yang diterima layak

- 2) Gaji yang sesuai harapan dan keinginan

- 3) Gaji dapat memenuhi kebutuhan

2. Kepuasan Promosi

Mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi yang diberikan oleh organisasi, apakah promosi sering diberikan, dilaksanakan secara adil, dan memberikan promosi berdasarkan tingkat keahlian atau kemampuan.

Kesempatan Promosi, indikatornya meliputi:

- 1) Kebijakan promosi adil

- 2) Pemberian promosi berdasarkan keahlian dan kemampuan

- 3) Organisasi senantiasa memberikan kebijakan promosi

3. Kepuasan Atasan

Kepuasan ini mencerminkan bagaimana karyawan merasa puas atau tidak terhadap atasan mereka, apakah atasan termasuk individu yang memiliki kompetensi, sopan, dan komunikator yang baik. Atasan memberikan imbalan bagi individu yang memiliki kinerja baik, atasan membantu karyawan mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi karyawan dari gangguan yang tidak perlu. Atasan memiliki kepribadian yang baik, serta memiliki nilai-nilai yang sama dengan yang dimiliki oleh karyawan.

Atasan, indikatornya meliputi:

- 1) Kompetensi yang dimiliki atasan

- 2) Atasan memiliki kepribadian yang baik

- 3) Atasan memberikan informasi yang jelas

- 4) Atasan memberikan bantuan terhadap karyawan

- 5) Atasan memberikan sumber daya yang dibutuhkan karyawan

4. Kepuasan Rekan Kerja

Kepuasan ini mengacu pada perasaan karyawan mengenai kolega atau sesama karyawan, apakah rekan kerja termasuk rekan yang cerdas, bertanggungjawab, dapat membantu, menyenangkan, tidak malas, tidak suka gossip, atau membosankan.

Rekan kerja, indikatornya meliputi:

- 1) Rekan kerja merupakan seseorang yang cerdas
- 2) Rekan kerja memiliki tanggungjawab
- 3) Rekan kerja senantiasa memberikan bantuan
- 4) Rekan kerja adalah seseorang yang tidak membosankan

5. Kepuasan atas pekerjaan

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri mencerminkan perasaan karyawan tentang tugas pekerjaan yang sebenarnya mereka lakukan, apakah tugas yang dilakukan memberikan tantangan, menarik, dihormati, mengharuskan menggunakan keterampilan yang penting, tidak membosankan, tidak berulang-ulang, dan tidak nyaman.

Pekerjaan, indikatornya meliputi:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan
- 2) Pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan
- 3) Pekerjaan mengharuskan menggunakan keterampilan yang penting

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja

Penelitian oleh Khan, (1990) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya yaitu; yang pertama, kondisi *psychological meaningfulness* dimana faktor tersebut dapat tercipta dari karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti pekerjaan yang menantang, memiliki variasi, menggunakan kemampuan yang bermacam-macam, dan memiliki kesempatan untuk memberikan kontribusi yang penting dari pekerjaannya. Penelitian Saks, (2006) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi.

Yang kedua, yaitu kondisi *psychological safety* dimana karyawan dapat merasa aman dalam lingkungan pekerjaannya ketika terdapat keterbukaan dan penuh dukungan baik dari pemimpin maupun dari organisasi, lingkungan yang penuh dukungan memberikan kesempatan karyawan untuk mencoba hal-hal baru dan tidak takut untuk gagal akan konsekuensi yang timbul dari percobaannya. Penelitian oleh Saks, (2006) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki korelasi yang signifikan terhadap keterikatan karyawan baik pada pekerjaannya maupun pada organisasinya, dapat dikatakan ketika karyawan percaya bahwa organisasinya peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka karyawan akan merespon hal tersebut dengan memberikan keterikatan yang lebih antara karyawan terhadap organisasi maupun terhadap pekerjaannya.

Yang ketiga, kondisi *psychological availability* dapat dicapai ketika terdapat celah untuk memberikan kontribusi di dalam suatu pekerjaan, terdapat energi emosional yang dapat dituangkan saat bekerja, terdapat tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya, dan diberikannya pekerjaan yang dapat berpengaruh bagi orang lain. Untuk kondisi psikologis *availability* dapat dicapai ketika terdapat celah untuk memberikan kontribusi di dalam suatu pekerjaan, terdapat energi emosional yang dapat dituangkan saat bekerja, terdapat tingkat kepercayaan diri terhadap status serta kemampuannya, dan diberikannya pekerjaan yang dapat berpengaruh bagi orang lain (Kahn, 1990: 692-724). Efikasi diri dapat menciptakan spiral positif, dimana individu dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terikat terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut (Robbins & Judge, 2017: 258).

Penelitian oleh Mustafa Yakin & Oya Erdil (2012) dan Wilmar B. Schaufelli & Maria Salanova (2007) menemukan model terbaru dan membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan :

- H1a: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.*
- H1b: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.*
- H1c: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.*
- H1d: *Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.*

2.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Noor Azah Said *et al.* (2013) membuktikan bahwa model karakteristik pekerjaan yang terdiri dari otonomi, keberagaman kemampuan, signifikansi tugas, identitas tugas, dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja seseorang. Dinyatakan apabila individu diberikan tanggungjawab lebih mengenai penyelesaian tugas atau pekerjaan maka dari perlakuan tersebut karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Ketika suatu pekerjaan mengharuskan individu untuk menggunakan berbagai keterampilan maka karyawan akan semakin tertarik dan puas akan sebuah pekerjaan.

Penelitian oleh Saks, (2006) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak hanya menimbulkan rasa terikat karyawan terhadap pekerjaannya namun juga memunculkan kepuasan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan. Saks, (2006) juga membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak hanya mempengaruhi keterikatan karyawan saja, namun juga berpengaruh signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Mustafa & Oya, (2012) menemukan bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, efikasi diri juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka ia lebih efektif dalam menagani kesulitan, mampu bertahan dalam menghadapi kegagalan dan ia lebih memungkinkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang dihargai sesuai dengan standar pribadinya, itulah yang menyebabkan individu

merasa lebih mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaan (Borgogni L. *et al.*, 2013: 129-136).

Berbeda dengan penelitian diatas, secara kontras penelitian Kuru & Katsaras (2016) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja, pada penelitian ini terbukti bahwa tidak ada korelasi dan perbedaan antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri yang dimiliki perawat di Yunani. Variabel yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah unit kerja yang dipilih, pekerjaan yang disukai oleh perawat, dan gaji yang diberikan, sedangkan usia, jenis kelamin, tingkat edukasi, dan durasi waktu bekerja dalam setiap bulan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di Yunani.

Kemudian penelitian oleh Dugleby *et al.*, (2009), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara harapan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara *spiritual well-being*, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut, Dugleby *et al.* menambahkan data secara kualitatif bahwa responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan bahwa harapan mereka akan keuangan, dukungan dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi maupun energi yang responden miliki sangatlah buruk, begitu juga pada rekan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang responden inginkan, sehingga memunculkan keputusan.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan :

H2a: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.*

H2b: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.*

H2c: *Terdapat pengaruh positif tidak signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.*

H2d: *Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.*

2.3.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Saks, (2006) membuktikan bahwa ketika keterikatan kerja dan keterikatan organisasi oleh karyawan muncul maka konsekuensi yang timbul adalah kepuasan kerja. Keduanya (*job engagement* dan *organizational engagement*) mempengaruhi atau sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Ramos & Almeida, (2017), hasil dari penelitian ini terindikasi bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Mache *et al.* (2014), hasil regresi pada penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja dan kualitas kehidupan pegawai klinik spesialis operasi di Jerman.

Berdasarkan hubungan tersebut, maka diajukan :

H3: *Terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.*

2.3.4 Pengaruh secara langsung atau tidak langsung Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja atau melalui Keterikatan Kerja

Saks, (2006) membuktikan bahwa keterikatan kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap

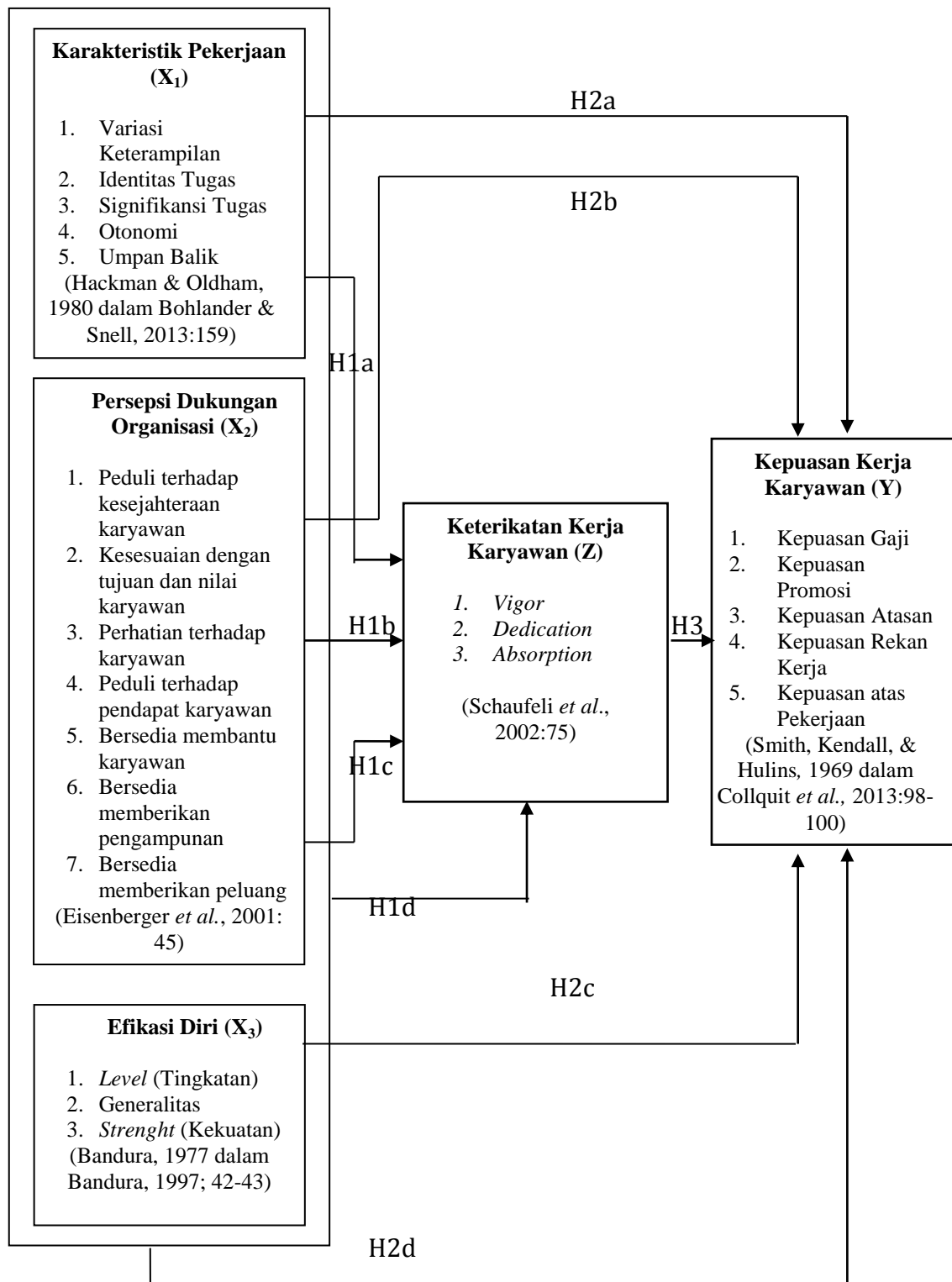
kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dari 42 persen menjadi 15 persen setelah dipengaruhi oleh variabel keterikatan kerja, dengan kata lain lebih besar pengaruh langsung variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja.

Penelitian oleh Mustafa & Oya, (2012) menemukan bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, efikasi diri juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dalam penelitian ini dibuktikan bahwa keterikatan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4: *Terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).*

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran adalah dasar dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka pemikiran adalah jaringan logis yang dikembangkan, menjelaskan, dan diuraikan dari asosiasi antara variabel-variabel yang dianggap relevan dengan situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, observasi, dan survey literatur. Pengalaman dan intuisi juga dapat membantu dalam mengembangkan kerangka pemikrian (Sekaran dan Bougie, 2013: 77).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai tentatif, belum diuji, pernyataan, yang memprediksi untuk menemukan apa yang di harapkan untuk menemukan dalam data empiris (Sekaran dan Bougie, 2013:83). Berdasarkan rumusan masalah, maka ditentukan hipotesis sebagai berikut:

- H1a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.
- H1b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.
- H1c: Terdapat pengaruh positif yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.
- H1d: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.
- H2a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2c: Terdapat pengaruh positif tidak signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2d: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

- H3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H4: Terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode dengan pendekatan ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2015: 7). Pendekatan ini berangkat dari data. Data diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Penelitian ini bersifat kausalitas, dimana peneliti berupaya untuk meneliti apa dan seberapa jauh faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi variabel keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada organisasi dibawah naungan pemerintah, yaitu di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) bidang Seni dan Budaya sebelumnya bernama Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPPTK) Kesenian Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Kaliurang KM. 12,5, Klidon, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta.

3.2.1 Profil PPPPTK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) bidang Seni dan Budaya sebelumnya bernama Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPPTK) Kesenian Yogyakarta. PPPPTK Kesenian Yogyakarta mengawali kegiatan sebagai Proyek Peningkatan Pengembangan dan Penataran guru Kesenian pada tanggal 1 September 1983 bertempat di Dalem Ngadiwinatan, Alun-alun Selatan Kraton Yogyakarta. Kegiatan layanan perkantoran secara resmi pindah ke lokasi yang baru di

Klidon, Sukoharjo Ngaglik, Sleman, Yogyakarta sejak tanggal 2 Januari 1988 (Windarto *et al.*, 2015: 1).

Berdasarkan SK Mendikbud Nomor 0529/O/1990/ tertanggal 14 Agustus 1990, secara resmi Proyek PPPG Kesenian menjadi UPT (Unit Pelaksana Teknis) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, dengan nama Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPG) Kesenian Yogyakarta. Tugas dan fungsi utama adalah membina mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru pada Sekolah Menengah Kejuruan kelompok Seni dan Kerajinan (SMK-SK) se Indonesia (Windarto *et al.*, 2015: 1).

Mengacu pada Peraturan menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007, PPPG Kesenian Yogyakarta berubah nama menjadi Pusat Pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) bidang Seni dan Budaya, selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2012, bahwa Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam peraturan ini disebut P4TK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (Windarto *et al.*, 2015: 1).

3.2.2 Kedudukan Tugas dan Fungsi

PPPPTK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. PPPPTK mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya.

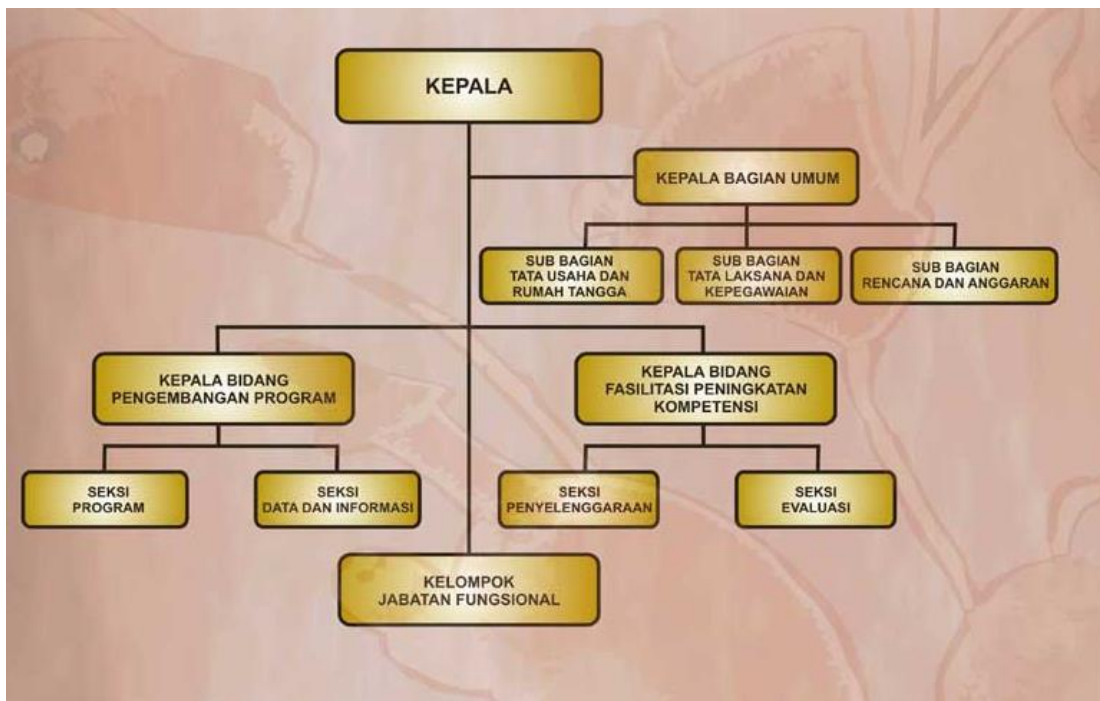
PPPPTK menyelenggarakan fungsi (Windarto *et al.*, 2015: 2):

1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Pelaksanaan kerja sama di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

3.2.3 Bidang Naungan PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta

PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta menaungi beberapa bidang yang terkait dengan pengembangan dan pemberdayaan kesenian, yang terdiri dari studio kayu, studio tekstil, studio keramik, studio kulit, studio logam, desain komunikasi visual, studio animasi, studio seni lukis, studio seni patung, studio seni tari, studio musik, studio pedalangan, studio karawitan, studio teater, *techno art park*, dan teknologi informasi. Pada bidang seni tersebut memiliki visi dan misi masing-masing dimana tujuan utamanya adalah mengembangkan dan memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan pada setiap bidang kesenian tersebut (Windarto *et al.*, 2015: 3-129).

3.2.4 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

Sumber: Windarto *et al.*, (2015: 3)

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2013 : 68). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, entah secara positif atau negatif. Apabila terdapat variabel independen maka variabel dependen juga hadir (Sekaran & Bougie, 2013: 70). Variabel independen dalam

penelitian ini adalah Karakteristik pekerjaan (X_1), Persepsi dukungan organisasi (X_2), Efikasi Diri (X_3).

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah memahami dan mendiskripsikan variabel dependen, menjelaskan variabilitasnya, atau faktor yang memprediksinya. Dengan kata lain, variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam suatu investigasi. Melalui analisis terhadap variabel dependen (yaitu, menemukan variabel yang memengaruhinya), adalah cara untuk menemukan jawaban atau mendapatkan solusi dari sebuah masalah (Sekaran & Bougie, 2013 : 69). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.3.3 Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang muncul ketika variabel independen mulai mempengaruhi variabel dependen. Variabel intervening muncul sebagai sebuah fungsi variabel independen yang berlaku dalam situasi apa pun, serta membantu mengonsepan dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2013: 75). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Keterikatan Kerja Karyawan (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi, atau definisi operasional adalah sebuah konsep atau cara untuk membuat suatu variabel menjadi terukur, dengan cara mengamati dimensi perilaku, aspek, atau mengkonsepkan suatu variabel. Kemudian diterjemahkan ke dalam unsur-unsur yang dapat terukur, sehingga dapat mengembangkan pengukuran konsep (Sekaran & Bougie, 2013: 198-199).

3.4.1 Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan karakteristik pekerjaan adalah dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Indikator karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980 dalam Bohlander & Snell, 2013: 159) :

a. Variasi Keterampilan

Sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas yang berbeda.

1. Menggunakan kemampuan dan keterampilan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Pekerjaan yang diberikan menantang dan menarik.
3. Menggunakan berbagai metode dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Identitas Tugas

Sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari keseluruhan pekerjaan dan pekerjaan tersebut teridentifikasi dari setiap kegiatan yang dilakukan.

1. Pekerjaan menunjukkan hasil yang nyata mulai dari awal hingga akhir.
2. Terdapat prosedur yang jelas dan mudah dipahami.

c. Signifikansi Tugas

Sejauh mana pekerjaan memberikan dampak yang besar pada kehidupan pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi maupun dalam lingkungan eksternal.

1. Pekerjaan memberikan pengaruh bagi kehidupan orang lain di dalam maupun di luar organisasi.

d. Otonomi

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kebebasan kepada individu untuk melakukan penjadwalan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.

1. Terdapat kebebasan dalam menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. *Feedback*

Tingkat dimana informasi diberikan secara langsung dan jelas mengenai hasil kerja.

1. Terdapat informasi langsung dan jelas mengenai seberapa efektif dalam melakukan pekerjaan.

3.4.2 Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan persepsi dukungan organisasi adalah persepsi pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Indikator persepsi dukungan organisasi menggunakan *short survey perceived organizational support scale* yang terdiri dari 8 item pernyataan (Eisenberger *et al.*, 2001: 45) :

1. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Kesesuaian tujuan dan nilai organisasi dengan karyawan.
3. Organisasi memberikan perhatian terhadap karyawan.
4. Organisasi peduli terhadap pendapat karyawan.
5. Organisasi bersedia membantu karyawan.
6. Organisasi bersedia memberikan pengampunan.
7. Organisasi bersedia memberikan peluang.

3.4.3 Efikasi Diri (X_3)

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Sesuai dengan penelitian dari Schaufeli & Salanova, (2007) yang menemukan model anteseden keterikatan kerja yaitu efikasi diri, maka indikator dari efikasi diri mengacu pada teori dari Bandura (Bandura, 1977 dalam Bandura, 1997: 42-43) :

a. *Strenght* (Kekuatan)

Kepercayaan terhadap kemampuan mereka akan bertahan dalam usaha mereka meskipun ada banyak hambatan dan kesulitan.

1. Percaya dapat menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.
2. Percaya dapat menyelesaikan pekerjaan.

b. Generalitas

Keyakinan efikasi diri yang paling mendasar adalah penilaian orang-orang di sekitar individu mengenai bagaimana individu tersebut melakukan suatu aktivitas.

1. Penilaian orang lain terhadap kinerja dan kemampuan.

c. *Level* (Tingkatan)

Percaya terhadap kompetensi diri sendiri mengenai bagaimana cara dia menyelesaikan pekerjaan.

1. Percaya memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Memiliki energi atau bergairah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3.4.4 Keterikatan Kerja (Z)

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan keterikatan kerja karyawan adalah sikap positif yang timbul dari pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi skala pengukuran keterikatan kerja (19 item) yang diciptakan oleh Schaufeli *et al.* (2002) dan menambahkan 1 item yang sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini (Schaufeli *et al.*, 2002: 75) :

a. *Vigour*

Merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

1. Tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja.
2. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan.
3. Gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.

1. Antusias dalam bekerja.
2. Pekerjaan memberikan inspirasi.
3. Pekerjaan memberikan rasa bangga.
4. Pekerjaan yang dilakukan memiliki makna.
5. Pekerjaan memberikan tantangan.

c. *Absorption*

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

1. Tenggelam dalam pekerjaan.
2. Fokus dalam bekerja.
3. Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja.
4. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

3.4.5 Kepuasan Kerja (Y)

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosi menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pekerjaannya atau pengalaman akan suatu pekerjaan. Pada penelitian ini, dalam mengukur kepuasan kerja menggunakan *facet job satisfaction* atau mengukur berbagai aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Alasan penggunaan alat ukur tersebut karena pada saat *try out* dalam menguji alat ukur, kepuasan kerja milik Camman *et al.* (1983) tidak mampu mengungkapkan kepuasan kerja dari pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi Indikator dari teori *Job Descriptive Index* (Smith, Kendall, & Hulins, 1977 dalam Collquit *et al.*, 2013: 98-100) :

a. Kepuasan Gaji.

Mengacu pada perasaan karyawan akan gaji yang mereka terima, apakah termasuk layak, aman, dan memadai untuk membiayai barang normal atau barang-barang mewah.

1. Gaji yang diterima layak.
2. Gaji yang sesuai harapan dan keinginan.
3. Gaji dapat memenuhi kebutuhan.

b. Kepuasan Promosi.

Mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi yang diberikan oleh organisasi, apakah promosi sering diberikan, dilaksanakan secara adil, dan memberikan promosi berdasarkan tingkat keahlian atau kemampuan.

1. Kebijakan promosi adil.
2. Pemberian promosi berdasarkan keahlian dan kemampuan.
3. Organisasi senantiasa memberikan kebijakan promosi.

c. Kepuasan Atasan.

Kepuasan ini mencerminkan bagaimana karyawan merasa puas atau tidak terhadap atasan mereka, apakah atasan termasuk individu yang memiliki kompetensi, sopan, dan komunikator yang baik.

1. Kompetensi yang dimiliki oleh atasan.
2. Atasan memiliki kepribadian yang baik.
3. Atasan memberikan informasi yang jelas.
4. Atasan memberikan bantuan terhadap karyawan.
5. Atasan memberikan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan.

d. Kepuasan Rekan Kerja.

Kepuasan ini mengacu pada perasaan karyawan mengenai kolega atau sesama karyawan.

1. Rekan kerja merupakan seseorang yang cerdas.
2. Rekan kerja memiliki tanggungjawab.

3. Rekan kerja senantiasa memberikan bantuan.
 4. Rekan kerja adalah seseorang yang tidak membosankan.
- e. Kepuasan Atas Pekerjaan.

Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri mencerminkan perasaan karyawan tentang tugas pekerjaan yang sebenarnya mereka lakukan.

1. Pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan.
2. Pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan.
3. Pekerjaan mengharuskan menggunakan keterampilan yang penting.

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan selama penelitian. Data primer pertama diperoleh dari wawancara kepada staf dan pimpinan bagian kepegawaian PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Data primer kedua diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta. Kuesioner adalah prarumusan set pertanyaan tertulis yang digunakan untuk merekam jawaban dari responden (Sekaran & Bougie, 2013: 147). Kuesioner pada penelitian ini dibagikan secara personal.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini menggunakan skala empat interval dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) dengan alasan (Hadi, 1991: 19-20) :

1. Memiliki penafsiran ganda, belum dapat memutuskan atau memberi jawaban.
2. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju.
3. Untuk melihat kecenderungan responden kearah setuju atau tidak setuju.

Tabel 3.1
Skala 4 interval

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari item-item pengukuran variabel karakteristik pekerjaan (25 item), persepsi dukungan organisasi (8 item), efikasi diri (11 item), keterikatan kerja karyawan (20 item) dan kepuasan kerja (24 item) yang diberikan kepada pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Data primer lainnya diperoleh dari wawancara, data tersebut nantinya digunakan sebagai pelengkap hasil regresi dan hasil hipotesis dari penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak terstruktur, sehingga hal-hal yang ditanyakan kepada narasumber hanyalah berupa garis-garis besar permasalahan (Sugiyono, 2017: 140).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, didapat melalui studi obyek penelitian maupun literatur yang terkait dengan penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui penilaian kinerja pegawai pada tahun 2015 dan 2016, buku profil kelembagaan, dan website resmi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Untuk menguji valid tidaknya instrumen-instrumen yang akan digunakan pada penelitian ini penulis menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Ghozali, 2016: 52). Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*.

Kriteria penilaian uji validitas (Sugiyono, 2017: 356):

Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana keandalan alat ukur tersebut tanpa adanya prasangka (bebas dari kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten sepanjang waktu di berbagai item dalam instrumen (Sekaran & Bougie, 2013 : 228). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016: 47).

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.7 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha \geq 0.7 (Ghozali, 2016: 48).

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0.7 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat *internal consistency reliability*.

3.7 Populasi dan Sampel

3.7.1 Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal-hal yang diminati oleh peneliti untuk melakukan sebuah investigasi (Sekaran & Bougie, 2013: 240). Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan atau pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu sejumlah 303 pegawai.

3.7.2 Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* atau teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: 218). Teknik yang digunakan dalam menentukan *non-probability sampling* pada penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* dengan memilih responden atau pegawai yang memiliki grade 5 keatas pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan bidang Seni dan Budaya Yogyakarta sejumlah 245 pegawai. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono: 2017: 218-219).

Pemilihan pegawai ber status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan grade 5 ke atas sebagai responden di latar belakang oleh pertimbangan penulis mengenai kemampuan pegawai berstatus PNS yang diyakini mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner, selain itu PNS dengan grade 5 ke atas diyakini memiliki tingkat orientasi mengenai kepuasan kerja yang sama. Hal tersebut didasari oleh latar belakang pendidikan pegawai yang ber status PNS dengan grade 5 ke atas cenderung berpendidikan terakhir SMA/SMK hingga S3. Sedangkan pegawai PNS dengan grade 5 ke bawah mayoritas lulusan SD hingga SMA/SMK, dan ditempatkan pada pekerjaan lapangan, seperti pada bagian kebersihan, keamanan, dan lain-lain.

Untuk menentukan besarnya responden apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25 persen (Arikunto, 2010: 95). Dikarenakan jumlah populasi pegawai P4TK bidang Seni dan Budaya Yogyakarta sejumlah 245 pegawai,

peneliti menggunakan 101 pegawai (41,22 persen dari total pegawai dengan grade 5 ke atas).

3.8 Metode Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial (Sugiyono, 2015: 147).

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk ke dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan prosentase. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016: 19).

3.8.2 Statistik Inferensial

Statistik Inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini tepat digunakan bila

sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara random. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk prosentase (Sugiyono, 2015: 148-149).

3.8.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2016: 103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF

tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016: 103).

2. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedasitas (Ghozali, 2016: 134).

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan uji Glejser. Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2016: 134). Dasar analisisnya jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas, begitu juga sebaliknya.

3.8.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan apabila terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2011: 136). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, perhitungan pada persamaan regresi nantinya menggunakan alat analisis SPSS 23. Persamaan regresi pada penelitian ini (Sugiyono, 2017: 283):

$$Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3, \quad Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = a + b.Z$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Persepsi Dukungan Organisasi

X₃ = Efikasi Diri

Z = Keterikatan Kerja

1. Regresi Model I

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

$$\text{Persamaan : } Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Z = Keterikatan Kerja

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Persepsi Dukungan Organisasi

X₃ = Efikasi Diri

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

2. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Persepsi Dukungan Organisasi

X₃ = Efikasi Diri

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

3. Regresi Model III

Analisis regresi model III digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh langsung dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 Z \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja	X ₁	=	Karakteristik Pekerjaan
X ₂	=	Persepsi Dukungan Organisasi	X ₃	=	Efikasi Diri
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi	b ₃ , b ₄	=	Koefisien Regresi

3.8.2.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 171).

Hipotesis Pengujian :

H₀ : apabila nilai signifikansi < 0,05 maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : apabila nilai signifikansi > 0,05 terdapat pengaruh parsial dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:

171). Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dari nilai F statistik, yang selanjutnya dari nilai F tersebut dapat diketahui besarnya taraf signifikansi. Apabila taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $\leq 0,05$ (H_0 ditolak). Artinya secara simultan seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan jika harga taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Hipotesis Pengujian :

$H_0 : b_1 = b_k = 0$: diartikan bahwa secara simultan semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_k \neq 0$: diartikan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tersebut.

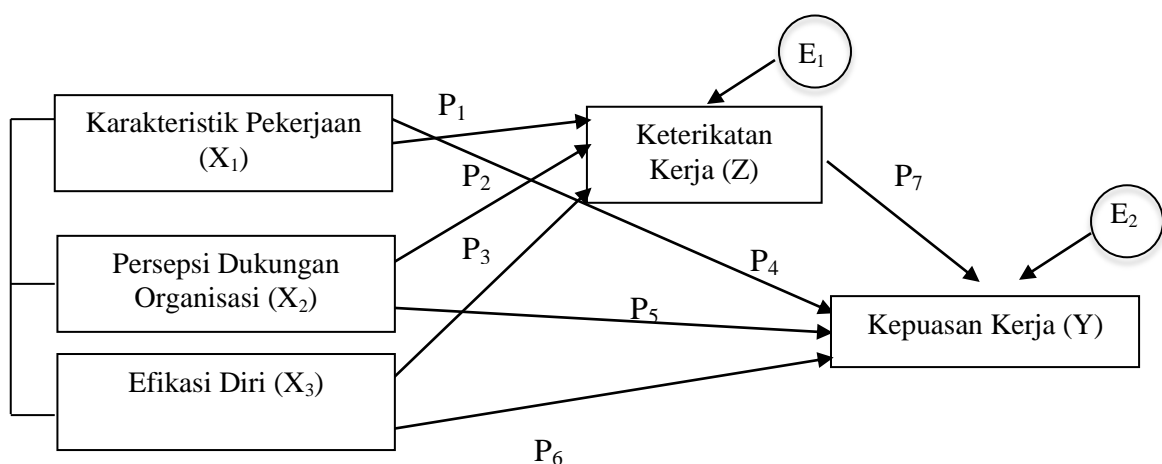
3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ganda juga digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi (Ghozali, 2016: 171). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

3.8.2.4 Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2016: 237).



Gambar 3.2 Model Analisis Jalur
Sumber: Data sekunder, diolah (2017)

Gambar 3.1 menunjukkan gambar diagram jalur, dengan tiga variabel independen/bebas yaitu variabel karakteristik pekerjaan (X_1), Persepsi dukungan organisasi (X_2), dan efikasi diri (X_3), kemudian terdapat variabel keterikatan kerja (Z) sebagai variabel intervening, sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Koefisien (P_1, P_2, P_3) dan (P_7) merupakan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tanpa mengontrol variabel intervening (Z).

Tabel 3.2
Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \rightarrow Z$	P_1	-	-
$X_2 \rightarrow Z$	P_2	-	-
$X_3 \rightarrow Z$	P_3		
$X_1 \rightarrow Y$	P_4	-	-
$X_2 \rightarrow Y$	P_5	-	-
$X_3 \rightarrow Y$	P_6		
$Z \rightarrow Y$	P_7	-	-
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	$P_1 \times P_7$	$P_4 + (P_1 \times P_7)$
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	$P_2 \times P_7$	$P_5 + (P_2 \times P_7)$
$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$		$P_3 \times P_7$	$P_6 + (P_3 \times P_7)$

Sumber: Ghozali, (2016: 238)

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri mempunyai hubungan langsung dengan keterikatan kerja (P_1, P_2, P_3) dan memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja (P_4, P_5, P_6). Koefisien jalur adalah *standardized* koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang

dihipotesiskan. Dalam hal ini terdapat dua persamaan regresinya adalah (Ghozali, 2016: 239) :

1. Keterikatan kerja = b_1 karakteristik pekerjaan + b_2 persepsi dukungan organisasi + b_3 efikasi diri + E_1
2. Kepuasan kerja = b_1 karakteristik pekerjaan + b_2 persepsi dukungan organisasi + b_3 efikasi diri + E_2

Pengujian hipotesis intervening pada penelitian ini dilakukan dengan uji Sobel, pengujian ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) melalui variabel intervening (keterikatan kerja). Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dihitung dengan cara mengalikan jalur X_1 , X_2 , X_3 ke Z (P_1 , P_2 , P_3) dengan jalur Z ke Y (P_7). Jadi koefisien (P_1 , P_2 , P_3) dan (P_7) = Pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tanpa mengontrol variabel intervening (Z) dikurangi koefisien pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) setelah mengontrol variabel intervening (Z). *Standard error* koefisien (P_1 , P_2 , P_3) dan (P_7) ditulis dengan S_1 , S_2 , S_3 dan S_7 dan besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung adalah S_{17} , S_{27} , dan S_{37} yang dihitung dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2016: 242) :

$$S_{17} = \sqrt{P_7^2 S_1^2 + P_1^2 P_7^2 + S_1^2 S_7^2}$$

$$S_{27} = \sqrt{P_7^2 S_2^2 + P_2^2 P_7^2 + S_2^2 S_7^2}$$

$$S_{37} = \sqrt{P_7^2 S_3^2 + P_3^2 P_7^2 + S_3^2 S_7^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung t dari koefisien (P_1, P_2, P_3) dan (P_7) dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2016: 243) :

$$t = \frac{\text{koefisien } (P_1, P_2, P_3) \text{ dan } (P_7)}{S_{17} S_{27} S_{37}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% dan df ($n-5 = 101-2 = 99$), sehingga ditemukan t tabel 1,985. Artinya hipotesis kedelapan terbukti jika t hitung $>$ 1,985.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, populasi sebanyak 303 pegawai negeri sipil yang bekerja di organisasi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Yogyakarta, jumlah tersebut merupakan jumlah total pegawai baik dari pegawai yang memiliki grade dibawah 5 sampai pegawai yang memiliki grade diatas 5. Kuesioner disebarakan kepada seluruh pegawai dengan grade 5 ke atas di P4TK, dengan jumlah total pegawai sebanyak 245 orang, kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden, besarnya jumlah kuesioner yang dikembalikan berjumlah 101 kuesioner atau tingkat pengembalian kuesioner penelitian ini adalah 41,22 persen. Total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data dan dapat diolah pada penelitian ini adalah 101 kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis data menggunakan *software* SPSS 23.

Adanya tingkat pengembalian kuesioner yang hanya sebesar 41,22 persen tersebut dikarenakan sebagian pegawai sedang menjalani diklat, dan melakukan pekerjaan diluar kota. Dengan adanya kendala-kendala tersebut menyebabkan sejumlah pegawai tidak dapat terlibat dalam pengisian kuesioner penelitian.

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Untuk mengukur validitas alat ukur berupa kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, yang didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana $r_{tabel} = 0,165$ ($df = N-2$, $101-2= 99$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan

taraf signifikansi 5 persen), maka dapat dikatakan butir pernyataan pada kuesioner tersebut valid. Hasil pengujian yang dilakukan untuk masing-masing item pada variabel penelitian, disajikan pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4 dan Tabel 4.5.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya menggunakan berbagai kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,360	0,165	Valid
2	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0,460	0,165	Valid
3	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik	0,472	0,165	Valid
4	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan tingkat tinggi	0,516	0,165	Valid
5	Saya menggunakan berbagai metode dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,693	0,165	Valid
6	Pekerjaan saya menunjukkan hasil yang nyata mulai dari awal hingga akhir pekerjaan	0,577	0,165	Valid
7	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga memudahkan dalam pelaksanaan kerja	0,444	0,165	Valid
8	Terdapat prosedur yang jelas dan mudah dipahami dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,537	0,165	Valid
9	Pekerjaan yang saya lakukan telah diatur sehingga saya dapat melakukannya dan menyelesaikan seluruh bagian dari awal sampai akhir	0,596	0,165	Valid
10	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk benar-benar menyelesaikan seluruh bagian dari pekerjaan yang saya mulai	0,693	0,165	Valid
11	Hasil dari pekerjaan saya memberikan dampak bagi kesejahteraan orang lain	0,488	0,165	Valid
12	Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi masa depan pegawai	0,626	0,165	Valid
13	Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi kelangsungan organisasi di masa depan	0,650	0,165	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

14	Seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap orang lain	0,618	0,165	Valid
15	Pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang signifikan dan penting dalam skema yang luas dari berbagai hal	0,400	0,165	Valid
16	Terdapat otonomi dalam pekerjaan, saya memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan	0,392	0,165	Valid
17	Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki otonomi untuk menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja	0,532	0,165	Valid
18	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif pribadi dan penilaian pribadi dalam melaksanakan pekerjaan	0,552	0,165	Valid
19	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan besar bagi kebebasan bagaimana saya melakukan pekerjaan	0,566	0,165	Valid
20	Atasan saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	0,440	0,165	Valid
21	Rekan kerja saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	0,478	0,165	Valid
22	Saya mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	0,642	0,165	Valid
23	Saya memiliki banyak informasi penting mengenai kondisi kerja dan pekerjaan yang saya lakukan	0,588	0,165	Valid
24	Hasil dari pekerjaan saya terlihat jelas sehingga saya mengetahui seberapa baik kinerja yang saya berikan	0,569	0,165	Valid
25	Prosedur kerja pada pekerjaan saya memberikan peluang bagi saya untuk mencari tahu seberapa baik saya bekerja	0,599	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, hal. 215)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa butir pernyataan nomer 1 sampai nomer 25 yang mewakili variabel karakteristik pekerjaan (X_1) diatas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang mewakili variabel karakteristik pekerjaan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Organisasi saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya	0,699	0,165	Valid
2	Organisasi saya sangat sesuai dengan tujuan dan nilai yang saya miliki	0,646	0,165	Valid
3	Organisasi saya hanya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	0,556	0,165	Valid
4	Organisasi saya peduli terhadap pendapat yang saya utarakan	0,664	0,165	Valid
5	Organisasi saya bersedia untuk membantu saya apabila saya membutuhkan bantuan khusus	0,672	0,165	Valid
6	Bantuan dari organisasi sangat tersedia apabila saya memiliki permasalahan	0,803	0,165	Valid
7	Organisasi saya memberikan pengampunan apabila saya melakukan kesalahan	0,604	0,165	Valid
8	Apabila diberi peluang, organisasi akan memanggil dan menggunakan keahlian yang saya miliki	0,769	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, hal. 216)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa butir pernyataan nomer 1 sampai nomer 8 yang mewakili variabel persepsi dukungan organisasi (X₂) diatas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang mewakili variabel persepsi dukungan organisasi valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X₃)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan masalah yang muncul pada pekerjaan secara efisien	0,738	0,165	Valid
2	Saya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan	0,574	0,165	Valid
3	Saya sering melakukan pekerjaan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,710	0,165	Valid
4	Saya mengetahui bahwa saya mampu melakukan pekerjaan saya	0,772	0,165	Valid
5	Menurut pendapat saya, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,802	0,165	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

6	Ketika orang lain mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka saya juga mampu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,778	0,165	Valid
7	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki ketika melihat orang lain dapat melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan saya	0,770	0,165	Valid
8	Orang lain berbicara bahwa saya bekerja dengan baik	0,733	0,165	Valid
9	Orang lain berbicara bahwa kemampuan dan keterampilan yang saya miliki mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,796	0,165	Valid
10	Saya memiliki kompetensi dalam pekerjaan saya	0,700	0,165	Valid
11	Saya senantiasa memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0,799	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 5, hal. 217)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa butir pernyataan nomer 1 sampai nomer 11 yang mewakili variabel efikasi diri (X_3) diatas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang mewakili variabel efikasi diri valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa penuh dengan energi	0,667	0,165	Valid
2	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	0,724	0,165	Valid
3	Ketika bangun dari tidur, saya merasa ingin pergi bekerja	0,582	0,165	Valid
4	Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja	0,615	0,165	Valid
5	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	0,633	0,165	Valid
6	Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan pada pekerjaan saya	0,568	0,165	Valid
7	Saya dapat terus bekerja pada waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,720	0,165	Valid
8	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0,627	0,165	Valid

Lanjutan Tabel 4.4

9	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	0,652	0,165	Valid
10	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya	0,688	0,165	Valid
11	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,637	0,165	Valid
12	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang penuh makna	0,702	0,165	Valid
13	Saya merasa bahwa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang memberikan tantangan	0,666	0,165	Valid
14	Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,725	0,165	Valid
15	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	0,669	0,165	Valid
16	Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan saya	0,520	0,165	Valid
17	Pada saat bekerja, saya fokus dan menghiraukan sekeliling saya	0,565	0,165	Valid
18	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saya	0,394	0,165	Valid
19	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	0,641	0,165	Valid
20	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,599	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 6, hal. 218)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pernyataan nomer 1 sampai nomer 20 yang mewakili variabel keterikatan kerja (Z) diatas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang mewakili variabel keterikatan kerja valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Organisasi saya memberikan gaji yang layak	0,504	0,165	Valid
2	Organisasi saya memberikan gaji yang sesuai dengan harapan dan keinginan saya	0,566	0,165	Valid
3	Dengan gaji yang saya miliki, saya dapat memenuhi kebutuhan primer dan tersier	0,509	0,165	Valid
4	Gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kapasitas kerja	0,463	0,165	Valid
5	Organisasi saya memberikan kebijakan promosi yang adil	0,646	0,165	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

6	Organisasi saya memberikan promosi berdasarkan keahlian atau kemampuan	0,693	0,165	Valid
7	Organisasi saya senantiasa memberikan kebijakan promosi	0,719	0,165	Valid
8	Tanggungjawab dan wewenang pekerjaan setelah promosi lebih tinggi daripada pekerjaan sebelumnya	0,709	0,165	Valid
9	Atasan saya memiliki kompetensi yang tinggi	0,616	0,165	Valid
10	Atasan saya senantiasa memberikan informasi dengan jelas	0,663	0,165	Valid
11	Atasan saya memiliki kepribadian yang baik dan sikap yang sopan	0,554	0,165	Valid
12	Atasan saya memberikan bantuan apabila saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	0,605	0,165	Valid
13	Atasan saya bersedia memberikan apapun yang saya butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,550	0,165	Valid
14	Atasan saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang saya miliki	0,139	0,165	Tidak Valid
15	Atasan senantiasa mendengarkan keluhan dari karyawan	0,720	0,165	Valid
16	Rekan kerja saya termasuk orang yang cerdas	0,537	0,165	Valid
17	Rekan kerja saya termasuk orang yang memiliki tanggungjawab	0,600	0,165	Valid
18	Rekan kerja saya dapat memberikan bantuan apabila saya membutuhkannya	0,494	0,165	Valid
19	Rekan kerja saya adalah seseorang yang menyenangkan dan tidak membosankan	0,503	0,165	Valid
20	Rekan kerja saya senantiasa memberikan dukungan dan nasehat	0,590	0,165	Valid
21	Pekerjaan dan tugas yang saya lakukan adalah pekerjaan yang membuat saya tertantang	0,573	0,165	Valid
22	Pekerjaan saya termasuk pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan	0,645	0,165	Valid
23	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan yang penting	0,524	0,165	Valid
24	Pekerjaan saya menciptakan rasa tanggungjawab yang tinggi	0,601	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 7, hal. 219)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa terdapat butir pernyataan nomer 14 dalam kategori tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$, sedangkan butir pernyataan selain nomer 14 dalam tabel diatas menunjukkan bahwa butir yang mewakili kepuasan kerja adalah valid.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap butir pernyataan pada penelitian ini menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* pada penelitian ini dibandingkan dengan nilai kritis, nilai kritis yang digunakan adalah 0.7. Daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ (nilai kritis). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini, disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,895	$> 0,70$	Reliabel
2	Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	0,835	$> 0,70$	Reliabel
3	Efikasi Diri (X3)	0,918	$> 0,70$	Reliabel
4	Keterikatan Kerja (Z)	0,909	$> 0,70$	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Y)	0,916	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 8, hal. 220-221)

Tabel 4.6 menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,7 (nilai kritis). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengolahan data.

4.2. Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

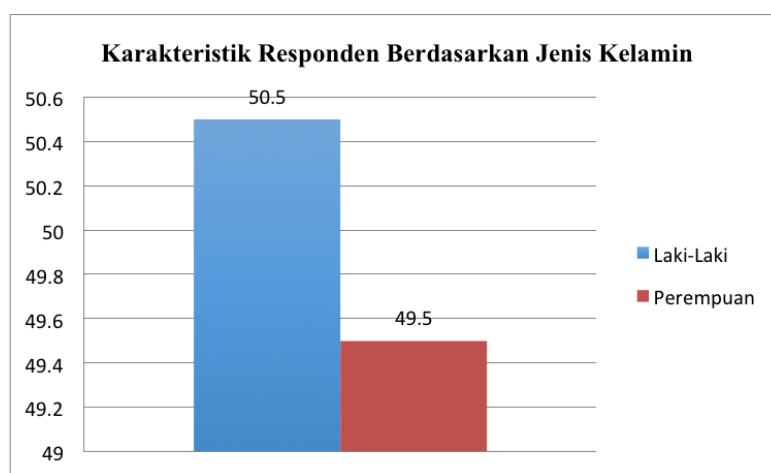
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	51	50,5
	Perempuan	50	49,5
Total		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal. 222)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori yang tersaji pada gambar 4.1:

**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 222)

Tabel 4.7 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjadi sampel pada penelitian ini tidak terjadi dominasi pengisian kuesioner berdasarkan jenis kelamin. Menurut undang-undang aparatur sipil negara no.5 tahun 2014 dalam melakukan pekerjaan tidak ada perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki, semua dikerjakan dengan asas profesionalitas, netralitas, dan nondiskriminatif. Sebagai aparatur sipil negara dengan prinsip berlandaskan kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas maka tidak terdapat perbedaan tugas pegawai berdasarkan jenis kelamin, semua pekerjaan dapat diisi baik oleh perempuan ataupun laki-laki. Disamping itu dalam menjalankan pekerjaannya, aparatur sipil negara memiliki nilai dasar untuk

menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif dan mendorong kesetaraan dalam pekerjaan (Kemenkumham, 2014: 4-5).

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

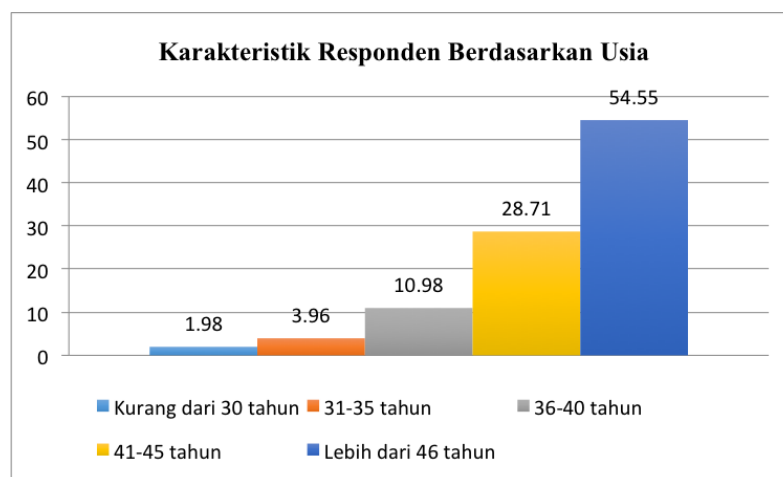
Karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori, selengkapnya dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Usia Responden	Kurang dari 30 Tahun	2	1,98
	31 - 35 Tahun	4	3,96
	36 - 40 Tahun	11	10,98
	41-45 Tahun	29	28,71
	Lebih dari 46 Tahun	55	54,55
Total		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal. 222)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.2:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 222)

Tabel 4.8 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjadi sampel penelitian sebagian besar responden berusia lebih dari 40 tahun dengan jumlah 84 responden (83,16 persen). Dilihat dari segi usia, seluruh responden pada penelitian

ini termasuk sebagai angkatan kerja Indonesia dimana usia yang sudah tergolong sebagai angkatan kerja adalah individu yang berusia 16 tahun atau lebih. Konsep angkatan kerja yang paling luas ialah angkatan kerja menyeluruh yang dirumuskan sebagai keseluruhan angkatan kerja dari semua individu yang tidak dilembagakan (individu tidak dalam penjara, lembaga perawatan, atau menurut cara lainnya yang bertentangan dengan pelembagaan) berusia 16 tahun atau lebih tua dalam satu minggu baik yang tenaganya digunakan maupun tidak digunakan (Arfida, 2003: 99). Lebih spesifik lagi, responden pada penelitian ini termasuk dalam angkatan kerja sipil karena mereka menggunakan tenaganya untuk bekerja di organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Angkatan kerja sipil adalah jumlah yang terdiri atas dua komponen, mereka yang tenaganya digunakan maupun yang tidak digunakan (Arfida, 2003: 99).

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia lebih dari 40 tahun. Usia dalam angkatan kerja menjadi isu yang semakin penting dalam dekade kedepan, stereotip pekerja yang lebih tua berada di zaman kuno, tidak fleksibel, dan pemaarah saat ini sedang berubah. Pimpinan sering melihat kualitas positif yang dimiliki oleh pekerja yang lebih tua di dalam pekerjaannya seperti pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Robbins & Judge, 2017: 86). Semakin tua usia maka semakin kecil kemungkinan pegawai untuk berhenti dari pekerjaan, seiring bertambahnya usia, pegawai memiliki kesempatan kerja alternatif yang lebih sedikit karena keahlian pegawai lebih terspesialisasi. Pegawai yang lebih tua tidak memiliki masalah psikologis atau masalah kesehatan fisik sehari-hari daripada pegawai yang lebih muda (Robbins & Judge, 2017: 86).

Kaitannya dengan kepuasan kerja, lebih dari 800 penelitian mengungkapkan bahwa pegawai yang lebih tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki

hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan lebih berkomitmen dengan organisasi (Robbins & Judge, 2017: 86).

Karir manajerial dibagi menjadi tiga tahap; tahap percobaan (<31 tahun), tahap stabilisasi (31-44 tahun), dan tahap perawatan (45 tahun ke atas) karena karyawan yang lebih tua memasuki tahap karir pemeliharaan sehingga mereka diasumsikan lebih kaku, terfokus pada hal-hal jangka pendek, dan sulit untuk berubah (Appelbaum *et al.*, 2016: 182). Hal ini didukung dengan penelitian yang melibatkan 1037 organisasi dari berbagai sektor (perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, organisasi publik, dan organisasi swasta) di Eropa menemukan bahwa pekerja yang berusia tua (50 keatas) memiliki produktifitas kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang berusia kurang dari 35 tahun (Turek & Perek-Bialas, 2013: 653).

Berdasarkan permasalahan mengenai produktifitas kerja, usia menjadi hal yang penting untuk diketahui oleh pihak kepegawaian maupun pimpinan organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Dari penjelasan diatas diketahui bahwa rentang usia produktif bagi seorang pegawai adalah ketika pegawai berusia 15-64 tahun, namun dari segi produktifitas, pegawai memiliki produktifitas yang tinggi pada usia kurang dari 35 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

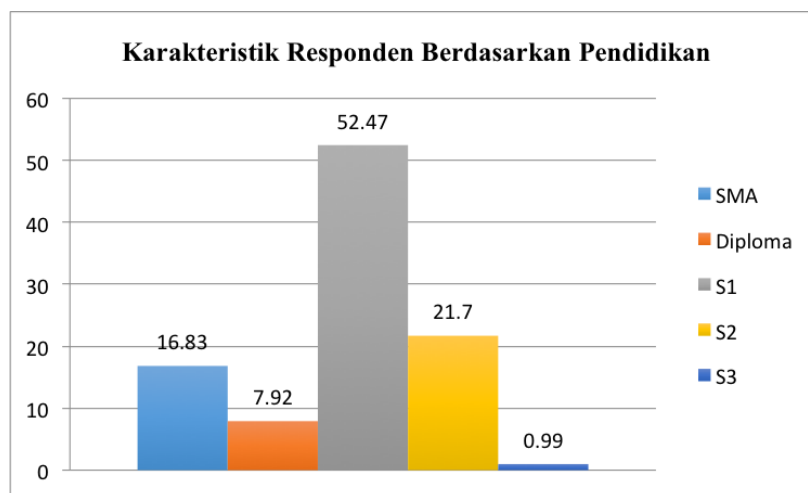
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan	SMA	17	16,83
	DIPLOMA	8	7,92
	S1	53	52,47
	S2	22	21,7
	S3	1	0,99
Total		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal. 222)

Kategori responden berdasarkan pendidikan terdiri dari 5 kategori yang tersaji pada gambar 4.3:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 222)

Tabel 4.9 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang menjadi sampel penelitian, sejumlah 76 (75,24 persen) responden bergelar sarjana. Pendidikan formal merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja khususnya yang berkaitan dengan pembentukan dan pengembangan kepribadian, bakat, sikap

mental, pengetahuan dan kecerdasan termasuk kreatifitas dan daya analisa (Manullang, 1990: 25). Pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi yang menguntungkan di masa depan, manusia terdidik umumnya memperoleh pendapatan yang lebih tinggi dan hal itu dapat mendongkrak pendapatan masyarakat secara keseluruhan.

Pendidikan merupakan hal yang penting bagi pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta baik bagi pegawai bagian administrasi maupun widyaiswara. Widyaiswara sebagai ujung tombak dalam diklat peningkatan kompetensi guru seni dan budaya harus mampu mengantisipasi perkembangan teknologi yang kadang-kadang diluar nalar manusia. Hal ini akan mampu meningkatkan profesionalisme untuk meningkatkan peran widyaiswara dalam melestarikan dan mengembangkan seni budaya.

Sebagai pengajar, widyaiswara bertugas menjelaskan materi pelajaran kepada peserta diklat dan harus terampil dalam pemecahan masalah. Disamping hal tersebut widyaiswara harus memahami nilai-nilai yang terkandung dalam seni budaya, sehingga mampu memberikan pemahaman kepada peserta diklat seni budaya akan pentingnya menanamkan nilai-nilai keluhuran dan keagungan, oleh sebab itu pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta khususnya bagi widyaiswara dituntut untuk memiliki jenjang pendidikan yang tinggi. Dengan semakin baiknya pengetahuan dan pengalaman intelek yang didapati oleh seorang karyawan ataupun manusia akan membuat tugas dapat dengan mudah dikerjakan dan mampu menghasilkan *output* yang terbaik (Hutagalung & Perdana, 2016: 171).

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

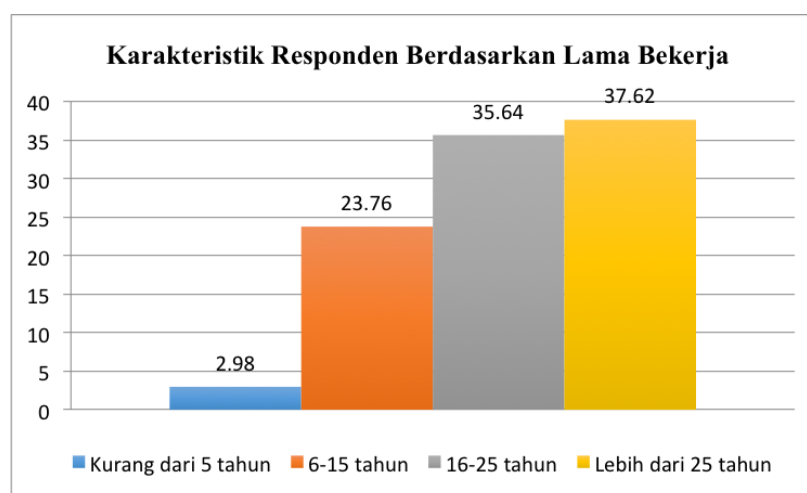
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	Kurang dari 5 Tahun	3	2,98
	6 - 15 Tahun	24	23,76
	16 - 25 Tahun	36	35,64
	Lebih dari 25 Tahun	38	37,62
Total		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal. 222)

Kategori responden berdasarkan lama bekerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada gambar 4.4:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 222)

Tabel 4.9 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel penelitian telah bekerja selama lebih dari 26 tahun yaitu sebanyak 38 orang (37,62 persen). Semakin lama pegawai bekerja maka semakin kuat hubungan antara pegawai tersebut dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan. Pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun akan lebih mengerti mengenai rincian tugas yang

dikerjakan dan memiliki pengalaman yang lebih terhadap pekerjaannya. Masa kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja, hal ini terlihat dari pengalaman dan penguasaan jabatan yang dimiliki oleh pegawai dengan masa kerja yang lama lebih baik daripada pegawai yang baru (Robbins & Judge, 2017: 86).

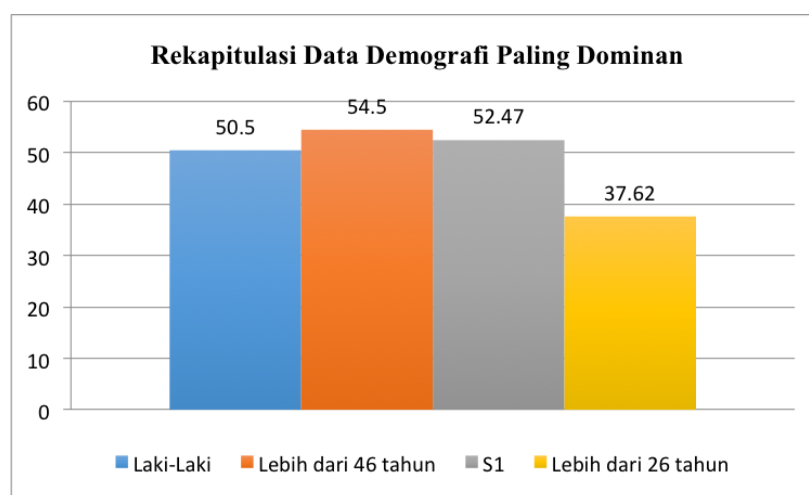
Agar mempermudah dalam memahami survey mengenai karakteristik responden maka ditampilkan ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik, disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan

Karakteristik responden	Karakter yang dominan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	50,5
Usia	Lebih dari 46 Tahun	55	54,5
Pendidikan	S1	53	52,47
Lama Bekerja	Lebih dari 26 Tahun	38	37,62

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal. 222)

Rekapitulasi data demografi paling dominan terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada gambar 4.5:



Gambar 4.5 Rekapitulasi Data Demografi Paling Dominan

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 9, hal 222)

Tabel 4.11 dan gambar 4.5 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 responden (50,5 persen), dengan usia yang dominan lebih dari 46 tahun sebanyak 55 responden (54,5 persen). Pendidikan responden yang paling banyak yaitu dengan jenjang S1 sebanyak 53 responden (52,57 persen) dan lama bekerja yang paling dominan lebih dari 26 tahun adalah sebanyak 38 responden (37,62 persen).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisa deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban pada masing-masing pernyataan tiap variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh menggambarkan tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Persepsi responden didasarkan pada nilai rata-rata tertinggi adalah 4 dan rata-rata terendah adalah 1 dari masing-masing indikator variabel penelitian. Hasil penelitian kemudian dikategorikan menjadi empat kategori, yaitu sebagai berikut:

Range jawaban variabel-variabel penelitian:

1,00 – 1,75 : Sangat Rendah

1,76 – 2,51 : Rendah

2,52 – 3,27 : Tinggi

3,28 – 4,00 : Sangat Tinggi

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Variasi Keterampilan		
Saya menggunakan berbagai kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,35	Sangat Tinggi
Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	3,08	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.12

Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik	2,93	Tinggi
Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan tingkat tinggi	2,83	Tinggi
Saya menggunakan berbagai metode dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3	Tinggi
Identitas Tugas		
Pekerjaan saya menunjukkan hasil yang nyata mulai dari awal hingga akhir pekerjaan	3,15	Tinggi
Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga memudahkan dalam pelaksanaan kerja	3,1	Tinggi
Terdapat prosedur yang jelas dan mudah dipahami dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3,04	Tinggi
Pekerjaan yang saya lakukan telah diatur sehingga saya dapat melakukannya dan menyelesaikan seluruh bagian dari awal sampai akhir	3,02	Tinggi
Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk benar-benar menyelesaikan seluruh bagian dari pekerjaan yang saya mulai	3,05	Tinggi
Signifikansi Tugas		
Hasil dari pekerjaan saya memberikan dampak bagi kesejahteraan orang lain	2,96	Tinggi
Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi masa depan pegawai	3,03	Tinggi
Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi kelangsungan organisasi di masa depan	3,19	Tinggi
Seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap orang lain	3,06	Tinggi
Pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang signifikan dan penting dalam skema yang luas dari berbagai hal	3	Tinggi
Otonomi		
Terdapat otonomi dalam pekerjaan, saya memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan	2,62	Tinggi
Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki otonomi untuk menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja	2,9	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.12

Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif pribadi dan penilaian pribadi dalam melaksanakan pekerjaan	2,75	Tinggi
Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan besar bagi kebebasan bagaimana saya melakukan pekerjaan	2,92	Tinggi
Umpan Balik		
Atasan saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	2,9	Tinggi
Rekan kerja saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	2,98	Tinggi
Saya mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	2,9	Tinggi
Saya memiliki banyak informasi penting mengenai kondisi kerja dan pekerjaan yang saya lakukan	3	Tinggi
Hasil dari pekerjaan saya terlihat jelas sehingga saya mengetahui seberapa baik kinerja yang saya berikan	2,96	Tinggi
Rata-rata	2,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-206)

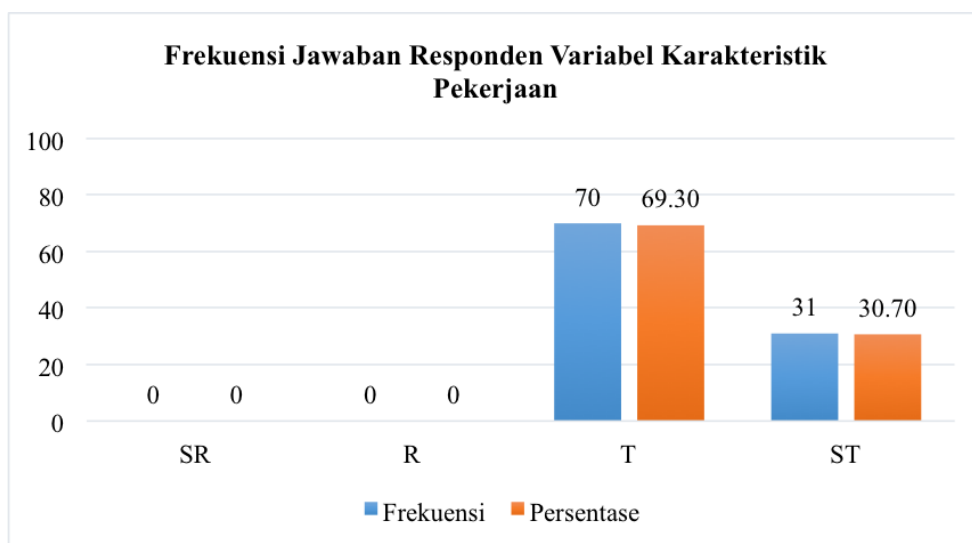
Dari Tabel 4.12 menunjukkan persepsi responden tentang karakteristik pekerjaan (X_1) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 2,98. Maka variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dikategorikan tinggi.

Hasil analisis frekuensi variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.13 dan Gambar 4.6.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Karakteristik Pekerjaan (X_1)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1 – 25	0	0
Rendah (R)	26 – 50	0	0
Tinggi (T)	51 – 75	70	69,30
Sangat Tinggi (ST)	76 – 100	31	30,70
Jumlah		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-206)

**Gambar 4.6 Hasil Frekuensi Jawaban Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1)**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-206)

Tabel 4.13 dan gambar 4.6 menunjukkan hasil analisis jawaban responden pada pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta atas pernyataan-pernyataan mengenai karakteristik pekerjaan. Dari total 101 responden penelitian, sebanyak 70 responden (69.50 persen) merasakan karakteristik pekerjaan yang diterimanya tinggi dan 31 responden (30.70 persen) merasakan karakteristik pekerjaan yang diterimanya sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa organisasi P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta menciptakan desain pekerjaan yang baik. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa organisasi P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memberikan tugas yang berarti bagi pegawai, masyarakat luas dan organisasi, dalam melakukan pekerjaannya pegawai menggunakan berbagai keahlian dan keterampilan.

Model karakteristik pekerjaan adalah teori desain yang mengandung tiga kondisi psikologis terdiri dari kebermaknaan kerja, tanggungjawab atas hasil kerja, dan pengetahuan atas hasil kerja yang dirasakan oleh individu (Bohlander & Snell, 2013: 159). Pegawai P4TK merasa bahwa organisasi memberikan kebebasan bagaimana cara kerja dan prosedur yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai P4K Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki informasi mengenai sistem kerja dan hasil kinerja yang dilakukannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa organisasi P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta telah mendesain pekerjaan dengan baik dimana pegawai merasakan kebermaknaan pengalaman kerja, tanggung jawab atas hasil kerja, dan pengetahuan atas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dalam kategori tinggi.

Adanya desain pekerjaan dengan model karakteristik pekerjaan pegawai akan meningkatkan kinerja, menumbuhkan motivasi internal, merendahkan tingkat absensi, dan menurunkan *turnover* (Bohlander & Snell, 2013: 159).

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X₂)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Organisasi saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya	2.98	Tinggi
Organisasi saya sangat sesuai dengan tujuan dan nilai yang saya miliki	3	Tinggi
Organisasi saya hanya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	2.02	Rendah

Lanjutan Tabel 4.14

Organisasi saya peduli terhadap pendapat yang saya utarakan	2.97	Tinggi
Organisasi saya bersedia untuk membantu saya apabila saya membutuhkan bantuan khusus	2.88	Tinggi
Bantuan dari organisasi sangat tersedia apabila saya memiliki permasalahan	2.96	Tinggi
Organisasi saya memberikan pengampunan apabila saya melakukan kesalahan	2.88	Tinggi
Apabila diberi peluang, organisasi akan memanggil dan menggunakan keahlian yang saya miliki	2.96	Tinggi
Rata-rata	2.83	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 207-208)

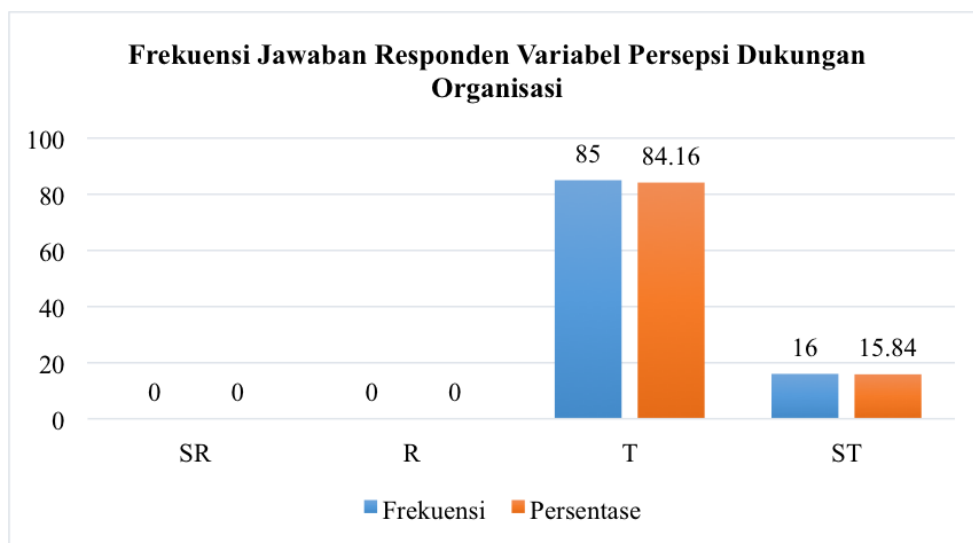
Dari Tabel 4.14 menunjukkan persepsi responden tentang dukungan organisasi yang diterima (X_2) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai persepsi dukungan organisasi (X_2) sebesar 2,83. Maka variabel persepsi dukungan organisasi (X_2) dikategorikan tinggi.

Hasil analisis frekuensi variabel persepsi dukungan organisasi (X_2) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.15 dan Gambar 4.7.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1 – 8	0	0
Rendah (R)	9 – 16	0	0
Tinggi (T)	17 – 24	85	84,16
Sangat Tinggi (ST)	25 – 32	16	15,84
Jumlah		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 207-208)



Gambar 4.7 Analisis Deskriptif Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 207-208)

Tabel 4.15 dan gambar 4.7 menunjukkan hasil analisis frekuensi jawaban responden pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel persepsi dukungan organisasi. Dari total 101 responden penelitian, sebesar 85 responden (84.16 persen) merasa persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta tinggi dan 16 responden (15.84 persen) merasa persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa persepsi dukungan organisasi yang diterimanya tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta menganggap bahwa organisasi telah memberikan imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan. Hal tersebut berdasarkan dari teori pertukaran sosial dimana hubungan antara individu dan organisasi merupakan suatu hubungan pertukaran (Eisenberger *et al.*, 1986: 500).

Ketika pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memberikan kinerja yang lebih maka organisasi membalas kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, kepedulian terhadap pendapat, memberikan bantuan dan pengampunan apabila karyawan memiliki permasalahan, dan memberikan peluang bagi karyawan.

Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dapat menciptakan atitut positif pegawai terhadap pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan tumbuhnya keterikatan afektif antara pegawai dengan organisasi, menumbuhkan kepuasan kerja, dan sikap positif lainnya seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Kurtessis *et al.*, 2015: 2).

Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X₃)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
<i>Strenght</i> (Kekuatan)		
Saya dapat menyelesaikan masalah yang muncul pada pekerjaan secara efisien	3,09	Tinggi
Saya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan	3,1	Tinggi
Saya sering melakukan pekerjaan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,16	Tinggi
Saya mengetahui bahwa saya mampu melakukan pekerjaan saya	3,17	Tinggi
Menurut pendapat saya, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,16	Tinggi
Generalitas		
Ketika orang lain mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka saya juga mampu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3,2	Tinggi
Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki ketika melihat orang lain dapat melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan saya	3,12	Tinggi
Orang lain berbicara bahwa saya bekerja dengan baik	3,03	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.16

Orang lain berbicara bahwa kemampuan dan keterampilan yang saya miliki mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	3,05	Tinggi
<i>Level (Tingkatan)</i>		
Saya memiliki kompetensi dalam pekerjaan saya	3,17	Tinggi
Saya senantiasa memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	3,12	Tinggi
Rata-rata	3.12	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 209-210)

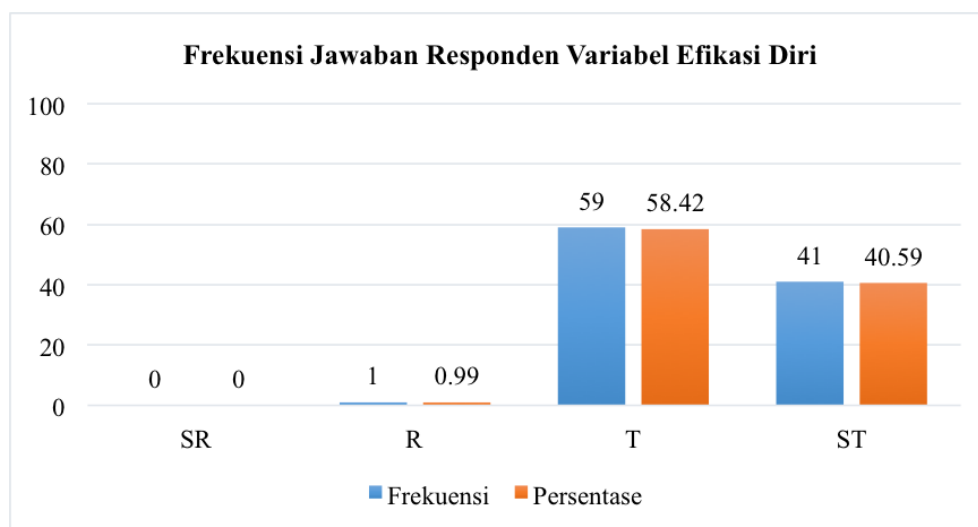
Dari Tabel 4.16 menunjukkan persepsi responden tentang efikasi diri (X_3) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai efikasi diri (X_3) sebesar 3,12. Maka variabel efikasi diri (X_3) dikategorikan tinggi.

Hasil analisis frekuensi variabel efikasi diri (X_3) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.17 dan Gambar 4.8.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Efikasi Diri (X_3)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1 – 11	0	0
Rendah (R)	12 – 22	1	0,99
Tinggi (T)	23 – 33	59	58,42
Sangat Tinggi (ST)	34 – 44	41	40,59
Jumlah		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 209-210)



Gambar 4.8 Analisis Deskriptif Efikasi Diri (X_3)

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 209-210)

Tabel 4.17 dan gambar 4.8 menunjukkan hasil analisis frekuensi jawaban responden pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel efikasi diri. Dari total 101 responden penelitian, sebesar 59 responden (58,42 persen) memiliki efikasi diri yang tinggi dan 41 responden (40,59 persen) memiliki efikasi diri yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki efikasi diri yang tinggi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan. Pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa mampu dalam menghadapi kesulitan dan cenderung akan berusaha lebih keras apabila menemui kesulitan dan tantangan. Efikasi diri dapat menciptakan sikap positif, dimana individu dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terikat terhadap pekerjaannya dan dapat

meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh individu tersebut (Robbins & Judge, 2017: 258).

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Variabel Keterikatan Kerja (Z)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
<i>Vigour</i>		
Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa penuh dengan energi	3,11	Tinggi
Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	3,13	Tinggi
Ketika bangun dari tidur, saya merasa ingin pergi bekerja	2,84	Tinggi
Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja	3,10	Tinggi
Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	3,25	Tinggi
Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan pada pekerjaan saya	3,16	Tinggi
Saya dapat terus bekerja pada waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya	2,97	Tinggi
Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	2,94	Tinggi
<i>Dedication</i>		
Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	3,08	Tinggi
Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya	3,09	Tinggi
Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan	3,15	Tinggi
Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang penuh makna	3,14	Tinggi
<i>Absorption</i>		
Saya merasa bahwa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang memberikan tantangan	2,99	Tinggi
Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	3,01	Tinggi
Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	3,04	Tinggi
Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan saya	2,71	Tinggi
Pada saat bekerja, saya fokus dan menghiraukan sekeliling saya	2,8	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.18

Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saya	2,66	Tinggi
Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	3,03	Tinggi
Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	3,26	Tinggi
Rata-rata	3,02	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 211-212)

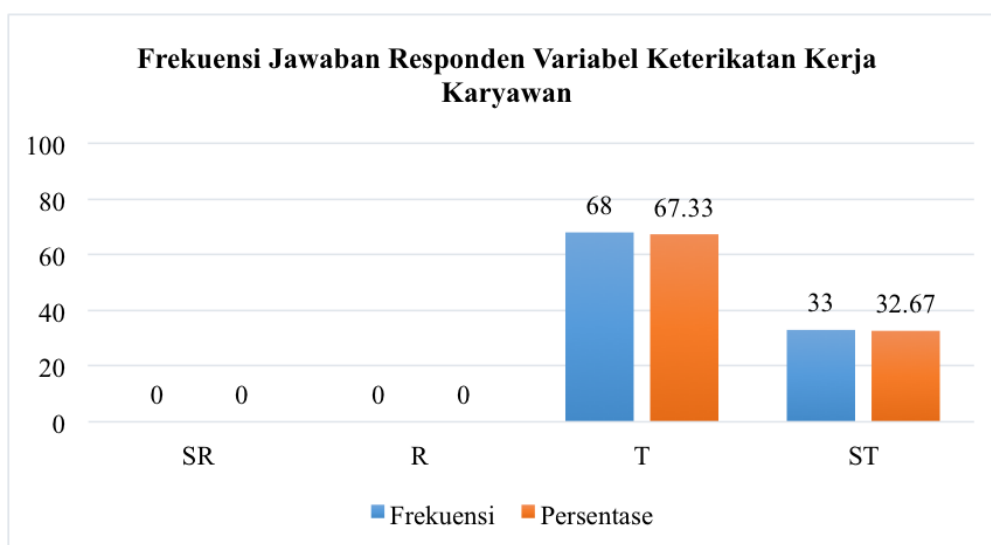
Dari Tabel 4.18 menunjukkan persepsi responden tentang keterikatan kerja (Z) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai keterikatan kerja (Z) sebesar 3,02. Maka variabel keterikatan kerja (Z) dikategorikan tinggi.

Hasil analisis frekuensi variabel keterikatan kerja (Z) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.19 dan Gambar 4.9.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Keterikatan Kerja (Z)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1 – 20	0	0
Rendah (R)	21 – 40	0	0
Tinggi (T)	41 – 60	68	67,33
Sangat Tinggi (ST)	61 – 80	33	32,67
Jumlah		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 211-212)

**Gambar 4.9 Analisis Deskriptif Keterikatan Kerja (Z)**

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 211-212)

Tabel 4.19 dan gambar 4.9 menunjukkan hasil analisis frekuensi jawaban responden pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel keterikatan kerja. Dari total 101 responden penelitian, sebesar 68 responden (67,33 persen) memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan 33 responden (32,67 persen) memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Rasa terikat pegawai terhadap pekerjaannya dapat tercermin dari sikap positif yang ditimbulkan pegawai terhadap pekerjaan yang terdiri dari semangat, dedikasi, dan rasa mendalam seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Schaufeli *et al.*, 2002: 75). Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa antusias terhadap pekerjaannya. Pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta gigih dalam menghadapi kesulitan dan ingin untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan. Pegawai menganggap bahwa pekerjaannya penuh makna dan memberikan inspirasi serta rasa bangga. Pegawai juga memiliki minat yang mendalam terhadap pekerjaannya.

Pegawai yang merasa terikat terhadap pekerjaannya memiliki *passion* (gairah) pada pekerjaan dan merasakan hubungan yang mendalam dengan organisasinya. Tinggi tidaknya keterikatan kerja yang dimiliki pegawai menentukan *outcome* (hasil kerja) yang terukur, sebuah penelitian terhadap hampir 8000 unit bisnis di 36 perusahaan menemukan bahwa unit yang pegawainya memiliki tingkat keterikatan kerja diatas rata-rata memiliki tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, lebih produktif, menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi, dan menurunkan tingkat *turnover* serta menurunkan

tingkat kecelakaan kerja daripada unit bisnis dengan pegawai yang memiliki keterikatan kerja rendah (Robbins & Judge, 2017: 118).

Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
Kepuasan Gaji		
Organisasi saya memberikan gaji yang layak	3,15	Tinggi
Organisasi saya memberikan gaji yang sesuai dengan harapan dan keinginan saya	3	Tinggi
Dengan gaji yang saya miliki, saya dapat memenuhi kebutuhan primer dan tersier	2,93	Tinggi
Gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kapasitas kerja	3	Tinggi
Kepuasan Promosi		
Organisasi saya memberikan kebijakan promosi secara adil	2,74	Tinggi
Organisasi saya memberikan promosi berdasarkan keahlian atau kemampuan	2,76	Tinggi
Organisasi saya senantiasa memberikan kebijakan promosi	2,74	Tinggi
Tanggungjawab dan wewenang pekerjaan setelah promosi lebih tinggi daripada pekerjaan sebelumnya	2,66	Tinggi
Kepuasan Atasan		
Atasan saya memiliki kompetensi yang tinggi	3,03	Tinggi
Atasan saya senantiasa memberikan informasi dengan jelas	2,95	Tinggi
Atasan saya memiliki kepribadian yang baik dan sikap yang sopan	3,07	Tinggi
Atasan saya memberikan bantuan apabila saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	3,04	Tinggi
Atasan saya bersedia memberikan apapun yang saya butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	2,84	Tinggi
Atasan saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang saya miliki	2,85	Tinggi
Atasan senantiasa mendengarkan keluhan dari karyawan	2,93	Tinggi
Kepuasan Rekan Kerja		
Rekan kerja saya termasuk orang yang cerdas	3,03	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.20

Rekan kerja saya termasuk orang yang memiliki tanggungjawab	3,02	Tinggi
Rekan kerja saya dapat memberikan bantuan apabila saya membutuhkannya	3,07	Tinggi
Rekan kerja saya adalah seseorang yang menyenangkan dan tidak membosankan	3,02	Tinggi
Rekan kerja saya senantiasa memberikan dukungan dan nasehat	3,05	Tinggi
Kepuasan Pekerjaan		
Pekerjaan dan tugas yang saya lakukan adalah pekerjaan yang membuat saya tertantang	2,89	Tinggi
Pekerjaan saya termasuk pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan	3,01	Tinggi
Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan yang penting	2,94	Tinggi
Pekerjaan saya menciptakan rasa tanggungjawab yang tinggi	3,06	Tinggi
Rata-rata	2,94	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 213-214)

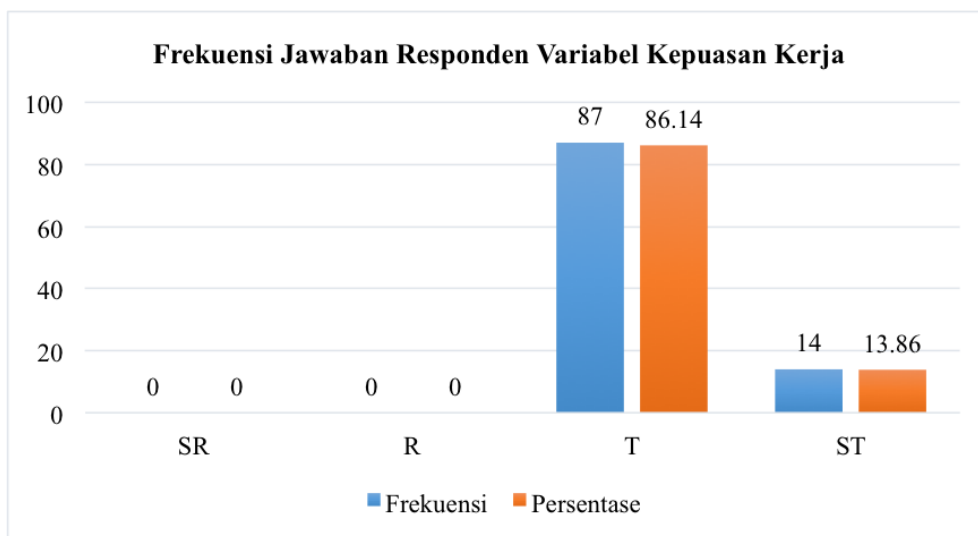
Dari Tabel 4.20 menunjukkan persepsi responden tentang kepuasan kerja (Y) dilihat dari rata-rata skor responden. Rata-rata persepsi responden mengenai kepuasan kerja (Y) sebesar 2,94. Maka variabel kepuasan kerja (Y) dikategorikan tinggi.

Hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja (Y) terdapat beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.21 dan Gambar 4.10.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)

Kategori	Range	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah (SR)	1 – 24	0	0
Rendah (R)	25 – 48	0	0
Tinggi (T)	49 – 72	87	86,14
Sangat Tinggi (ST)	72 – 96	14	13,86
Jumlah		101	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal 213-214)



Gambar 4.10 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 213-214)

Tabel 4.21 dan gambar 4.10 menunjukkan hasil analisis frekuensi jawaban responden pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mengenai pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel keterikatan kerja. Dari total 101 responden penelitian, sebesar 87 responden (86,14 persen) memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan 14 responden (13,86 persen) memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Sehingga dengan dominannya frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mampu mendesain pekerjaan sesuai dengan harapan pegawai, kesesuaian ini dapat dilihat dari rasa puas pegawai terhadap gaji, kesempatan promosi, perlakuan dari atasan dan rekan kerja atau situasi dalam pekerjaan. Terdapat lima aspek dari pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu kepuasan gaji, kepuasan promosi, kepuasan atasan, kepuasan rekan kerja, dan kepuasan atas pekerjaan (Collquit *et al.*, 2013: 98-100).

Tabel 4.22 Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

Pernyataan	Mean	(%)	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	2,98	74,5	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)	2,83	70,7	Tinggi
Efikasi Diri (X_3)	3,12	80,4	Tinggi
Keterikatan Kerja (Z)	3,02	75,5	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	2,94	73,5	Tinggi

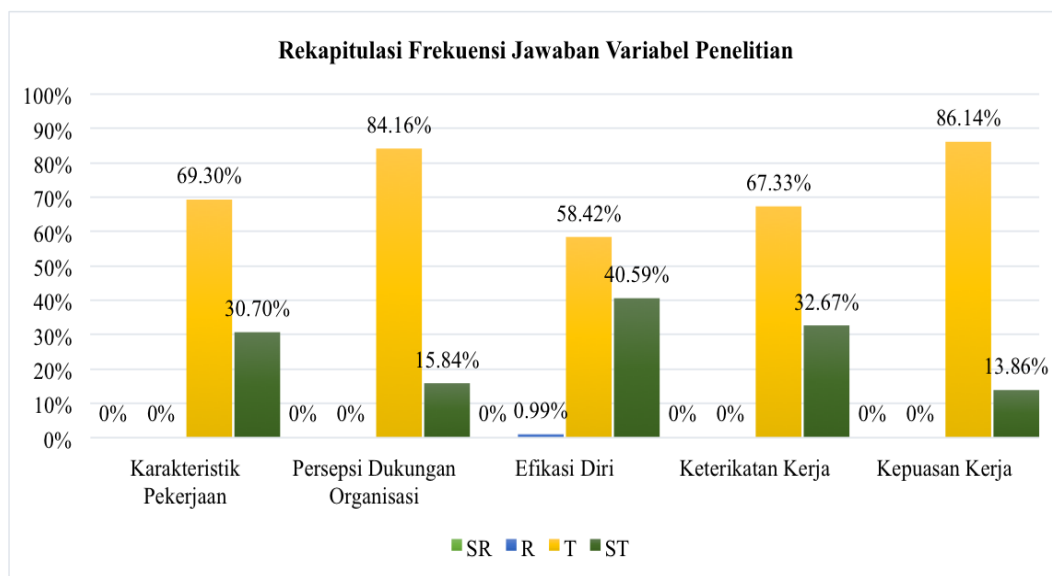
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-214)

Tabel 4.22 menunjukkan rekapitulasi kategori variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman diatas maka variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja dan kepuasan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dikategorikan tinggi.

Tabel 4.23 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Variabel		SR	R	T	ST
Karakteristik Pekerjaan	F	0	0	70	31
	%	0%	0%	69.30%	30.70%
Persepsi Dukungan Organisasi	F	0	0	85	16
	%	0%	0%	84.16%	15.84%
Efikasi Diri	F	0	1	59	41
	%	0%	0.99	58.42%	40.59%
Keterikatan Kerja	F	0	0	68	33
	%	0%	0%	67.33%	32.67%
Kepuasan Kerja	F	0	0	87	14
	%	0%	0%	86.14%	13.86%

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-214)



Gambar 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 2, hal. 205-214)

Tabel 4.23 dan Gambar 4.11 menunjukkan rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian. Berdasarkan tabel dan gambar diatas maka pada variabel independen karakteristik pekerjaan terdapat 70 pegawai (69,30 persen) dengan kategori karakteristik pekerjaan tinggi, 31 pegawai (30,70 persen) dengan kategori karakteristik pekerjaan sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Pada variabel independen persepsi dukungan organisasi terdapat 85 pegawai (84,16 persen) dengan kategori persepsi dukungan organisasi tinggi, 16 pegawai (15,84 persen) dengan kategori persepsi dukungan organisasi sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang merasakan persepsi dukungan organisasi dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Pada variabel independen efikasi diri terdapat 59 pegawai (58,42 persen) dengan kategori efikasi diri tinggi, 41 pegawai (40,59 persen) dengan kategori sangat tinggi, dan tidak terdapat pegawai yang memiliki efikasi diri dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah.

Pada variabel intervening keterikatan kerja terdapat 68 pegawai (67,33 persen) dengan kategori keterikatan kerja tinggi, 33 pegawai (32,67 persen) dengan kategori keterikatan kerja sangat tinggi, tidak terdapat pegawai yang memiliki keterikatan kerja dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah. Sedangkan, pada variabel dependen kepuasan kerja terdapat 87 pegawai (86,14 persen) dengan kategori kepuasan kerja tinggi, 14 pegawai (13,86 persen) dengan kategori kepuasan kerja sangat tinggi, tidak terdapat pegawai yang mengalami kepuasan kerja dengan kategori sedang, rendah, dan sangat rendah.

Sehubungan dengan karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja pegawai yang berada pada kategori tinggi, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Khan (1990), bahwa dengan adanya kondisi psikologis kebermaknaan (muncul dari karakteristik pekerjaan), kondisi psikologis keamanan (muncul dari persepsi dukungan organisasi), dan kondisi psikologis *availability* (muncul dari efikasi diri) maka keterikatan kerja pegawai P4TK dapat terbangun. Setelah terbangunnya keterikatan kerja pegawai, Saks (2006) membuktikan bahwa keterikatan kerja dapat memunculkan atitut-atitir positif dari pekerjaan salah satunya adalah kepuasan kerja.

4.3. Analisis Inferensial

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factors*). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi

(karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2016: 103). Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients			Tol.	Vif
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.563	.249		2.256	.026		
	X1	.399	.101	.410	3.960	.000	.459	2.179
	X2	.288	.089	.272	3.235	.002	.693	1.443
	X3	-.049	.074	-.059	-.659	.512	.607	1.647
	Z	.179	.096	.208	1.870	.065	.396	2.525

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 10, hal. 223)

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh dari variabel penelitian lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diuji menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 138). Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 138). Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.25 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	-.315	.156		-2.023	.046
	X1	-.034	.063	-.077	-.548	.585
	X2	.000	.055	.001	.006	.995
	X3	.091	.046	.240	1.974	.051
	Z	.089	.060	.225	1.496	.138

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 10, hal 223)

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi homokedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil regresi variabel lolos uji heterokedastisitas.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

4.3.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja

Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 1)

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	.009	.265		.036	.947
	X1	.566	.091	.498	6.249	.000
	X2	.104	.094	.085	1.109	.270
	X3	.332	.071	.345	4.652	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224)

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Z = 0,009 + (0,566)X_1 + (0,104)X_2 + (0,332)X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,009 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri maka keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta adalah sebesar 0,009.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,566. Nilai koefisien 0,566 dapat diartikan bahwa apabila variabel karakteristik pekerjaan meningkat satu satuan maka besarnya keterikatan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,566 dengan asumsi variabel persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri dalam keadaan konstan.

3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,104. Nilai koefisien 0,104 dapat diartikan bahwa apabila variabel persepsi dukungan organisasi meningkat satu satuan maka besarnya keterikatan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,104 dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan efikasi diri dalam keadaan konstan.

4. Efikasi Diri

Efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,332. Nilai koefisien 0,332 dapat diartikan bahwa apabila variabel efikasi diri

meningkat satu satuan maka besarnya keterikatan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,332 dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.27 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.592	.20582

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224)

Hasil dari *output SPSS model summary* besarnya *adjusted R square* 0,592, maka dapat diartikan bahwa 59,2 persen keterikatan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Sedangkan sisanya sebesar 40,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti memiliki manajer atau atasan yang dapat memberikan dukungan dan menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan (Robbins & Judge, 2017: 118). Ketika pimpinan atau manajer memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai maka pegawai akan merasa senang dan menimbulkan rasa terikat pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu pegawai akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya ketika pegawai memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Robbins & Judge, 2017: 118).

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 4.28 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	.265		.036	.947
	X1	.566	.091	.498	6.249	.000
	X2	.104	.094	.085	1.109	.270
	X3	.332	.071	.345	4.652	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224)

1. Pengujian hipotesis 1a

Hipotesis 1a: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja

1) Hipotesis 1a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ha1a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha1a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha1a ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha1a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1a yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pegawai.” terbukti.

2. Pengujian Hipotesis 1b

Hipotesis 1b: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja

1) Hipotesis 1b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ha1b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha1b diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha1b ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,270 > 0,05$ sehingga Ho diterima dan Ha1b ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1b yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai.” tidak terbukti.

3. Pengujian Hipotesis 1c

Hipotesis 1c: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja

1) Hipotesis 1c: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ha1c: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha1c diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha1c ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ sehingga Ha1c diterima dan Ho ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1c yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.” terbukti.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.29 Hasil Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.267	3	2.089	49.314	.000 ^b
	Residual	4.109	97	.042		
	T	10.376	100			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224)

1) Hipotesis 1d: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

Ha1d: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan H1d diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha1d ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ha1d diterima dan Ho ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1d yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pegawai.” terbukti.

4.3.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 2)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.564	.253		2.235	.028
	X1	.500	.086	.513	5.802	.000
	X2	.306	.090	.290	3.422	.001
	X3	.010	.068	.013	.153	.879

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 225)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,564 + (0,500)X_1 + (0,306)X_2 + (0,010)X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,564 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri maka kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta adalah sebesar 0,564.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,500. Nilai koefisien 0,500 dapat diartikan bahwa apabila variabel karakteristik pekerjaan meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,500 dengan asumsi variabel persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri dalam keadaan konstan.

3. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,306. Nilai koefisien 0,306 dapat diartikan bahwa apabila variabel persepsi dukungan organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,306 dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan efikasi diri dalam keadaan konstan.

4. Efikasi Diri

Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,010. Nilai koefisien 0,010 dapat diartikan bahwa apabila variabel efikasi diri meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,010 dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Berganda (Hipotesis 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.496	.19610

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 225)

Hasil dari *output SPSS model summary* besarnya *adjusted R square* 0,496, maka dapat diartikan bahwa 49,6 persen keterikatan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Sedangkan sisanya sebesar 50,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti seperti kondisi kerja dan *personality*, gaji, dan *corporate social responsibility* (Robbins & Judge, 121-123). Secara umum kepuasan kerja dapat tercipta melalui kondisi kerja, pekerjaan yang menggunakan tingkat keterampilan yang tinggi, adanya umpan balik atas hasil kerja, adanya dukungan sosial dan adanya interaksi positif antar pegawai dan pimpinan akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja individu di dalam sebuah organisasi. Selain kondisi pekerjaan, *personality* juga berperan sebagai prediktor munculnya kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki *core self evaluations* (kepercayaan individu akan kemampuan dan usahanya) secara positif akan lebih puas terhadap pekerjaannya.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 4.32 Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.564	.253		2.235	.028
	X1	.500	.086	.513	5.802	.000
	X2	.306	.090	.290	3.422	.001
	X3	.010	.068	.013	.153	.879

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 225)

1. Pengujian hipotesis 2a

Hipotesis 2a: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis 2a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha2a: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha2a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha2a ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan H2a diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2a yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.” terbukti.

2. Pengujian Hipotesis 2b

Hipotesis 2b: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis 2b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha2b: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha2b diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha2b ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha2b diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.” terbukti.

3. Pengujian Hipotesis 2c

Hipotesis 2c: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis 2c: Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha2c: Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a2c} diterima.

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_{a2c} ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,879 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_{a2c} diterima.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2c yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.” terbukti.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.33 Hasil Uji F Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.902	3	1.301	33.824	.000 ^b
	Residual	3.730	97	.038		
	T	7.633	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 225)

- 1) Hipotesis 2d: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ha2d: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha2d diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha2d ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ha2d diterima dan Ho ditolak.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2d yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.” terbukti.

4.3.2.3 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.34 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotesis 3)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.422	.212		6.718	.000
	Z	.507	.070	.592	7.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 226)

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas diperoleh bentuk model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

$$Y = 1,422 + (0,507)Z$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,422 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel keterikatan kerja maka kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta adalah sebesar 1,422.

2. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan koefisien regresi 0,507. Nilai koefisien 0,507 dapat diartikan bahwa apabila variabel keterikatan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,507 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.35 Koefisien Determinasi (Hipotesis 3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.343	.22388

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 226)

Hasil dari *output SPSS model summary* besarnya *adjusted R square* 0,343, maka dapat diartikan bahwa 34,3 persen kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keterikatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 75,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian seperti *alturisme*, status, dan lingkungan kerja (Collquit *et al.*, 2017: 97). Kepuasan kerja dapat timbul apabila terdapat *alturisme* diantara para pegawai yang mana ditimbulkan dari kerjasama antar pegawai, kemudian kepuasan kerja juga timbul ketika seorang pegawai memiliki status atau memiliki *power* (keahlian, jabatan) yang lebih tinggi daripada pegawai lain. Selain itu kepuasan kerja juga timbul ketika tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 4.36 Hasil Uji t Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.422	.212		6.718	.000
	Z	.507	.070	.592	7.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 226)

1. Pengujian hipotesis 3

Hipotesis 3: Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1) Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha3 diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha3 ditolak.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha3 diterima.

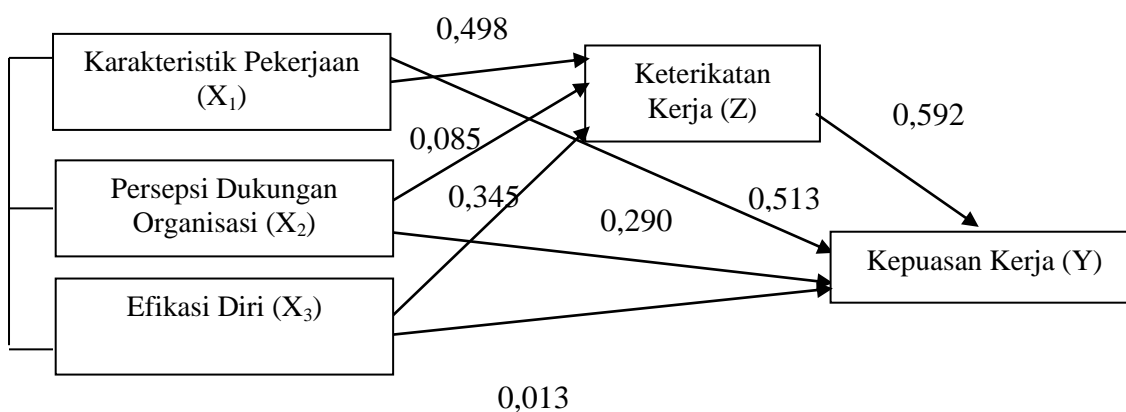
4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.” terbukti.

4.3.3 Analisis Jalur

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja dapat diperoleh gambar analisis jalur, nilai/skor dari analisis jalur diperoleh dari hasil *output* pengukuran menggunakan alat analisis SPSS yang tertera pada kolom *Standardized Coefficients* Tabel 4.28 yang menguji pengaruh karakteristik pekerjaan,

persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan Tabel 4.32 yang menguji pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dan Tabel 4.36 yang menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja. Angka tersebut menjadi nilai pada gambar 4.12 analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4.12 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017 (Lampiran 11, hal 224-226)

Selain pengaruh langsung, hipotesis dari penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh antara variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel dependen (Y) melalui perantara variabel intervening (Z). Dalam penelitian ini akan dicari pengaruh tidak langsung, antara variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Hasil uji pengukuran pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.37.

Tabel 4.37
Hasil Analisis Jalur

Model Regresi	Koef. Pengaruh Langsung	Koef. Pengaruh Tidak Langsung	Koef. Pengaruh Total
X1 → Z P ₁	0,498	-	-
X2 → Z P ₂	0,085	-	-
X3 → Z P ₃	0,345	-	-
Z → Y P ₇	0,592	-	-
X1 → Y P ₄	0,513	(0,498 x 0,592) = 0,294	0,807
X2 → Y P ₅	0,290	(0,085 x 0,529) = 0,044	0,253
X3 → Y P ₆	0,013	(0,345 x 0,592) = 0,204	0,217

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224-226)

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas diketahui bahwa lebih besar pengaruh langsung ($X_1 \rightarrow Y$) dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$) dibuktikan dengan nilai yaitu $0,513 > 0,294$. Lebih besar pengaruh langsung ($X_2 \rightarrow Y$) dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$) dibuktikan dengan nilai yaitu $0,290 > 0,044$. Lebih besar pengaruh tidak langsung ($X_3 \rightarrow Y$) dibandingkan dengan pengaruh langsung ($X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$) dibuktikan dengan nilai yaitu $0,013 < 0,204$. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh

lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).” terbukti.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut: $t = \frac{\text{koefisien (P1,P2,P3) x (P7)}}{S_{17}, S_{27}, S_{37}}$

1. Variabel X_1 terhadap Y melalui Z:

$$S_{17} = 0,0608142, t = \frac{(0,566*0,507)}{0,0608142}, t = 4,71866752$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung (4,718) lebih besar dari t tabel (1,985) maka H_0 ditolak. Artinya karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

2. Variabel X_2 terhadap Y melalui Z:

$$S_{27} = 0,04821082, t = \frac{(0,104*0,507)}{0,04821082}, t = 1,09369635$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung adalah (1,093) lebih besar dari t tabel (1,985) maka H_a ditolak. Artinya persepsi dukungan organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

2. Variabel X_3 terhadap Y melalui Z:

$$S_{17} = 0,04284719, t = \frac{(0,332*0,507)}{0,04284719}, t = 3,92847241$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai t hitung adalah (3,928) lebih besar dari t tabel (1,985) maka H_0 ditolak. Artinya efikasi diri berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

Ringkasan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang terdiri dari hipotesis pengaruh langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang telah diujikan, secara sederhana rekapitulasi hasil uji hipotesis disajikan dalam Tabel 4.38.

Tabel 4.38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1a	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja	Terbukti
H1b	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja	Tidak Terbukti
H1c	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri terhadap keterikatan kerja	Terbukti
H1d	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja	Terbukti
H2a	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2b	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2c	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2d	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh lebih besar secara langsung (karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengaruh tidak langsung melalui keterikatan kerja) dan terdapat pengaruh lebih besar secara tidak langsung (efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja).	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 11, hal. 224-226)

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi prediktor yang kuat dari munculnya keterikatan kerja. Karyawan dengan karakteristik pekerjaan yang tinggi akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 613). Penelitian lain juga menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Kittredge, 2010: 36).

Ketika pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang bermakna, mengetahui sejauh mana dirinya menjadi kunci dari kualitas kerja unit, dan mengetahui sejauh mana baik atau buruk pekerjaan yang dilakukannya maka munculah rasa terikatnya pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan dilibatkan dalam setiap aktivitas pekerjaan, diberikan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang unik, diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan akan menimbulkan rasa terikat karyawan terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja karyawan secara signifikan disebabkan oleh pekerjaan mereka yang bermakna bagi kepentingan umum dan kesesuaian nilai karyawan dengan nilai yang diusung oleh organisasi (Akingbola & van den Berg, 2017: 21).

Karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta terbilang tinggi, hal tersebut terlihat dari rata-rata jawaban dari butir pernyataan karakteristik pekerjaan. Ketika organisasi memberikan pekerjaan yang dapat

memotivasi dan memiliki dampak sosial maka karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya (Krishnan *et al.*, 2015: 64). Adanya desain pekerjaan dengan model karakteristik pekerjaan akan menimbulkan rasa kebermaknaan kerja yang nantinya memunculkan rasa terikatnya pegawai terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 602).

4.5.2 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja, dengan kata lain pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta membalas imbalan material atau sosial yang diberikan organisasi dengan rasa terikatnya pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap munculnya keterikatan kerja, karyawan akan merasa lebih terikat terhadap pekerjaannya apabila persepsi yang dirasakan oleh individu tinggi (Rich, 2010: 625). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi menjadi variabel independen dan prediktor dari timbulnya keterikatan kerja karyawan (Burns, 2016: 32). Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa secara spesifik ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja (Jin & McDonald, 2016: 13).

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tingkat signifikansi pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

Dari tiga penelitian diatas didapati beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang digunakan dalam mengolah data, untuk penelitian terdahulu nomer 1 jumlah responden pada penelitian tersebut sebanyak 245 pemadam kebakaran, untuk penelitian terdahulu nomer 2 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 382 karyawan perusahaan kesehatan yang berada pada 16 departemen yang berbeda-beda, untuk penelitian terdahulu nomer 3 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 1251 karyawan yang berasal dari agensi pemerintahan.

Perbedaan kedua terletak pada penggunaan teori yang digunakan, pada penelitian terdahulu nomer 1 menggunakan teori keterikatan kerja yang terdiri dari (*physical engagement* (Brown & Leigh's, 1986), *emotional engagement* (Russel & Barret's, 1999), dan *cognitive engagement* (Rothbard's, 2001)) sedangkan pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan teori gabungan dari beberapa teori mengenai persepsi dukungan organisasi yang dikembangkan oleh Krishnan & Marry, (2012), Rhoades & Eisenberger, (2002), dan Setton, Bennet & Liden, (1996). Pada penelitian terdahulu nomer 3 menggunakan teori persepsi dukungan organisasi dari Myung & Bruce, (2016) dan teori keterikatan kerja dari Li, Li, & Shi, (2010) dan Storm, Sears, & Kelly, (2013).

Kemudian dari ketiga penelitian terdahulu menggunakan alat analisis dan metode analisis yang berbeda dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu nomer 1 menggunakan alat analisis SEM, penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan analisis regresi hirarki, dan penelitian terdahulu nomer 3 menggunakan alat analisis OLS.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan oleh sampel dan jumlah responden pada penelitian, apabila responden penelitian semakin besar jumlah dan kompleksitasnya maka estimasi mengenai statistik akan konsisten, penentuan sampel random dengan jumlah sampel yang besar akan mengurangi tingkat *variability* (keberagaman) data sehingga penelitian jauh akan bias dan lebih efisien (Filho *et al.*, 2001: 39-40).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu nomer 4 yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja, ada pengaruh positif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Semarang hanya saja dengan tingkat signifikansi yang melebihi 0,05 (Nusantria, 2011: 21-22).

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu nomer 5 yang menyatakan dalam hasil analisis regresi hirarki bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan baik keterikatan terhadap organisasi maupun keterikatan terhadap pekerjaannya (Saragih *et al.*, 2013: 9).

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan pekerjaan pada pegawai ditambahkan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara pada Kasubag Tata

Laksana dan Kepegawaian lembaga PPPPTK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu Bapak Machludin Budiyanto yang menyatakan :

“Njih, yang jelas ee pasti mereka suka pada pekerjaan tersebut ee orang seni itu kalau bekerja memang memang agak berbeda dengan orang yang lain ya mereka itu ee tadi yang saya sampaikan ee seorang seni dia seorang lulusan ee seni musik misalnya yang dia kerjakan adalah disini mengaransement suatu lagu dan sebagainya itukan ibaratnya mereka sudah seneng itu aja pun ibaratnya tidak digaji pun mereka akan seneng” (Sumber: Wawancara dengan Bpk. Machludin Budiyanto, Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta, 30 November 2017, 11.30, 18 menit 9 detik)

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa individu yang ada di PPPPTK memang sudah mencintai pekerjaannya terutama individu yang mendalami seni dan budaya baik dari latar belakang pendidikan maupun individu yang berkecimpung dalam hal kesenian seperti musik, kriya, batik, dan lain sebagainya. Pegawai P4TK dengan latar belakang seni dan budaya berbeda dengan individu yang bekerja di organisasi lain tepatnya pada bagian pengadministrasian dimana setiap harinya berkaitan dengan kertas dan tulis-menulis.

Dari pernyataan diatas disebutkan bahwa orang seni bekerja karena asik dan memiliki minat mendalam dengan pekerjaannya, mereka bekerja tanpa digajipun akan tetap merasa senang dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai P4TK sudah mengetahui bahwa gaji merupakan imbalan yang memang akan diberikan organisasi kepada mereka apabila mereka mampu menyelesaikan target-target dari Sasaran Kinerja Pegawai setiap individu sehingga hal yang diutamakan adalah bagaimana mereka bekerja dengan baik dan mencintai pekerjaannya bukan dari imbalan yang diberikan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut yang diduga menjadi sebab tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja.

Pegawai yang merasakan dukungan organisasi tinggi cenderung memberikan atituf positif terhadap pekerjaannya, dengan adanya balas jasa berupa materi atau sosial tertentu maka pegawai membalasnya dengan kontribusi yang lebih kepada organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986: 500-501).

4.5.3 Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap munculnya keterikatan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pegawai yang yakin bahwa dirinya mampu melakukan suatu tugas yang diberikan dapat menciptakan rasa terikat pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat efikasi diri individu maka semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kesuksesan (Robbins & Judge, 2017: 258).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, kepercayaan diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan dimensi keterikatan kerja (Yakin & Erdil, 2012: 374). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dari munculnya keterikatan kerja, efikasi diri merupakan prediktor sangat cocok untuk memunculkan keterikatan kerja (Schaufeli & Salanova, 2007: 190-191). Penelitian lain juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja (Mache *et al.*, 2012: 494).

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *personal resources* yang terdiri dari efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja (Sukmawati *et al.*, 2015: 18). Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, lebih aktif, dan mampu menangani tantangan ataupun kesulitan di dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi mampu bertahan meskipun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tantangan terus berdatangan (Mache *et al.*, 2012: 496).

4.5.4 Pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja (Kittredge, 2010: 20). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi merupakan anteseden munculnya keterikatan kerja, karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap munculnya keterikatan kerja (Saks, 2006: 611).

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika terdapat kondisi psikologis kebermaknaan kerja (ditimbulkan dari karakteristik pekerjaan), kondisi psikologis *safety* (ditimbulkan dari persepsi dukungan organisasi), dan kondisi psikologis *availability* (ditimbulkan dari efikasi diri) maka seorang pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta akan memunculkan rasa terikatnya terhadap pekerjaan yang mana nantinya

akan menciptakan atituf positif pegawai terhadap pekerjaan maupun organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Seseorang akan terikat terhadap pekerjaannya apabila terdapat kondisi psikologis kebermaknaan, kondisi psikologis keamanan, dan kondisi psikologis ketersediaan (Kahn, 1990: 692-724). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Kahn, (1990) dimana pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta merasa terikat terhadap pekerjaannya ketika pekerjaan mereka didesain dengan desain pekerjaan model karakteristik pekerjaan, kemudian tersedianya dukungan dari organisasi, dan keyakinan individu akan kemampuan dan kompetensinya.

4.5.5 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kelima dimensi karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Ali *et al.*, 2014: 50).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap atituf positif karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya adalah kepuasan kerja (Milette & Gagne, 2008: 18). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari *variety*, otonomi, identitas, umpan balik, kerjasama, dan *friendship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hung & Huang, 2014: 618-619).

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa faktor yang penting untuk menggerakkan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan

yang menarik, hubungan yang baik antar karyawan dengan manajer dan koleganya dalam dunia kerja (Hauff *et al.*, 2015: 717-719). Pegawai yang diberi pekerjaan menantang, pekerjaan yang teridentifikasi dari awal hingga akhir, pekerjaan yang berdampak besar terhadap lingkungan internal ataupun eksternal, diberi otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan diberi informasi yang jelas mengenai hasil kerja atau kinerjanya akan memunculkan persepsi yang positif terhadap organisasi, sehingga mereka terpacu dan termotivasi untuk bekerja lebih keras, ketika mereka puas terhadap pekerjaannya maka dalam melaksanakan pekerjaan selanjutnya mereka akan memberikan kinerja yang lebih baik.

4.5.5 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hasan *et al.*, 2014: 656).

Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Shacklock *et al.*, 2013: 162). Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Biswas & Bhatnagar, 2013: 33).

Pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi tinggi merasa bahwa setiap kali mereka membutuhkan dukungan yang terkait dengan pekerjaan maupun hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan mereka maka organisasi selalu bersedia membantu, selain itu persepsi dukungan organisasi juga memberikan kepastian kepada

pegawai bahwa organisasi akan membantu mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Rhoades *et al.*, 2001: 825).

Setiap kali organisasi memberikan dukungan terhadap pegawai, mereka merasa dihargai dan dihormati, sebaliknya ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan dari organisasi maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja dan menjadi lebih rajin. Berdasarkan prinsip timbal balik ini, karyawan yang memiliki persepsi akan dukungan organisasi tidak hanya membantu bawahan dan kolega mereka tetapi juga meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka sendiri (Chiang & Hsieh dalam Hasan *et al.*, 2014: 654).

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta menimbulkan atitut positif antara mereka dengan pekerjaannya, sehingga memunculkan motivasi intrinsik yang nantinya memacu pegawai untuk selalu bekerja dengan lebih baik. Pegawai akan merasa puas ketika organisasi selalu mendukung dan memberikan bantuan kepada karyawan didalam lingkungan pekerjaan.

4.5.6 Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang percaya diri terhadap kompetensinya dan percaya bahwa dirinya dapat mengontrol pekerjaannya akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Borgogni *et al.*, 2013: 134). Hasil penelitian

terdahulu juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki pengalaman dan kemampuan yang superior dimana faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lai & Chen, 2012: 388).

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa variabel efikasi diri yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tingkat signifikansi pengaruh dari variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Dari dua penelitian diatas didapati beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan pertama terletak pada jumlah responden yang digunakan dalam mengolah data, untuk penelitian terdahulu nomer 1 jumlah responden pada penelitian tersebut sebanyak 820 karyawan kerah putih, untuk penelitian terdahulu nomer 2 jumlah responden penelitian tersebut sebanyak 616 karyawan tingkat bawah.

Perbedaan kedua terletak pada penggunaan alat ukur (kuesioner) yang digunakan, pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan alat ukur atau teori kepuasan kerja yang berbeda dengan penelitian ini. Pada penelitian terdahulu nomer 2 menggunakan teori kepuasan kerja yang dikembangkan sendiri oleh Lai & Chen, (2012) disesuaikan sendiri dengan obyek penelitiannya. Kemudian dari kedua penelitian terdahulu menggunakan alat analisis yang berbeda dengan penelitian ini, penelitian terdahulu nomer 1 dan nomer 2 menggunakan alat analisis SEM.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan oleh sampel dan jumlah responden pada penelitian, apabila responden penelitian semakin besar jumlah dan kompleksitasnya maka estimasi mengenai statistik akan konsisten,

penentuan sampel random dengan jumlah sampel yang besar akan mengurangi tingkat *variability* (keberagaman) data sehingga penelitian jauh akan bias dan lebih efisien (Filho *et al.*, 2001: 39-40). Dengan meningkatkan ukuran sampel, efek yang ditemukan secara statistik akan signifikan, sampai pada ukuran sampel yang sangat besar hampir semua efeknya akan signifikan (Filho *et al.*, 2013: 45).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi yang penting antara kepuasan kerja dengan efikasi diri (Kuru & Katsaras, 2016: 12). Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Dugleby *et al.*, 2009: 2379).

Penelitian Kuru & Katsaras, (2016) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pada hubungan efikasi diri dengan kepuasan kerja, pada penelitian terbukti bahwa tidak ada korelasi antara variabel kepuasan kerja dan efikasi diri yang dimiliki perawat di Yunani. Pada penelitian ini Kuru & Katsaras, (2016) menambahkan bahwa seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya karena aspek-aspek pada pekerjaan seperti kepuasan terhadap gaji yang sesuai dengan harapan, dan pemilihan tempat dimana perawat kerja (sisi pelayanan) yang sesuai dengan keinginan perawat berada. Kuru & Katsaras, (2016) juga menambahkan bahwa hasil tersebut kemungkinan besar disebabkan karena jumlah sampel yang sedikit.

Kemudian penelitian oleh Dugleby *et al.*, (2009), hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut, Dugleby *et al.*, (2009) menambahkan data secara kualitatif bahwa responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan bahwa harapan mereka akan keuangan, dukungan dan

sumber daya yang diberikan oleh organisasi maupun energi yang responden miliki sangatlah buruk, begitu juga pada rekan kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang responden inginkan, sehingga memunculkan keputusan.

Temuan Duglebbby *et al.*, (2009) menawarkan landasan bagi pengembangan strategi untuk memodifikasi lingkungan kerja sehingga mendorong harapan dari seorang anggota organisasi, strategi tersebut ialah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung anggota dalam bekerja dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendorong harapan anggota, memperbaiki hubungan antar anggota, dan memberikan bantuan anggota dari segi keuangan (bantuan uang bagi karyawan yang memiliki beban keuangan).

Untuk mengungkapkan penyebab dari hasil yang tidak signifikan pada hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai ditambahkan data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara pada Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian lembaga P4TK Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta yaitu Bapak Machludin Budiyanto yang menyatakan :

“Ya hmm yang jelas kalau mereka puas tentu dengan adanya pekerjaan yang pertama target yang dia buat di dalam SKP itu bisa terlaksana dengan baik tentunya misalnya di SKP itu dia harus memperbaiki alat dan sebagainya itu tercapai semua kemudian tentunya sangat puas kemudian hasil pekerjaan dia jadi kan dia kan target tadi dia bisa menyelesaikan kepuasan berikutnya adalah hasil pekerjaan yang dia lakukan tadi bisa dimanfaatkan oleh ee customer kita misal guru dan tenaga kependidikan bisa membuat kepuasan bisa seorang pegawai tentunya kemudian imbasnya lagikan kalo ee itu jelas nanti akan lebih puas lagi lembaga ini bisa menjalankan fungsi dengan baik tugas itu merupakan kepuasan juga bagi pegawai yang ada di lembaga kami ee kalo masalah dorongan biaya dukungan reward berupa finansial itu pendukung dari sisi yang lain (Sumber: Wawancara dengan Bpk. Machludin Budiyanto, Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta, 30 November 2017, 11.30, 20 menit 47 detik)”

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari pegawai P4TK Seni dan Budaya tercipta ketika target dalam (SKP) sasaran kerja pegawai bisa terlaksana dengan baik, hasil pekerjaan yang pegawai lakukan bisa dimanfaatkan oleh customer, dan lembaga dapat memenuhi fungsi dan tugasnya. Selain itu pegawai akan puas terhadap pekerjaannya ketika mereka diberi reward dari organisasi salah satunya adalah berupa remunerasi.

Tingkat efikasi diri mempengaruhi bagaimana sikap seseorang menghadapi kesulitan, pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung untuk berusaha keras dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri menciptakan spiral positif, dimana pegawai dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terikat terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai tersebut (Robbins & Judge, 2017: 258). Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih memungkinkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang dihargai sesuai dengan standar pribadinya, hal tersebut yang menyebabkan individu merasa lebih mendapatkan kepuasan dari suatu pekerjaan (Borgogni *et al.*, 2013: 131).

4.5.6 Pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi pekerjaan dan dukungan organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap munculnya kepuasan kerja (Saks, 2006: 613).

Faktor organisasi dan faktor personal diri individu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Ketika organisasi mendesain pekerjaan dengan model karakteristik pekerjaan, kemudian organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan diiringi dengan tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka mereka akan puas terhadap pekerjaannya (Saks, 2006: 613).

Apabila individu diberikan tanggungjawab yang lebih mengenai penyelesaian tugas atau pekerjaan maka individu tersebut semakin puas terhadap pekerjaannya. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap atitut-atitut positif yang ditimbulkan karyawan terhadap pekerjaannya, salah satunya adalah kepuasan kerja (Saks, 2006: 613).

Semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Lai & Chen, 2012: 388).

4.5.7 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila dilihat dari rata-rata jawaban dari butir pernyataan yang mewakili variabel keterikatan kerja, keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta memiliki skor yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja (Ramos & Almeida, 2017: 223).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap timbulnya

kepuasan karyawan baik kepuasan kehidupan dan kepuasan akan pekerjaan (Mache *et al.*, 2012: 494-495). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa keterikatan kerja karyawan (keterikatan terhadap pekerjaan dan keterikatan terhadap organisasi) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap munculnya kepuasan kerja (Saks, 2006: 611).

Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik *outcome* dari pekerjaan. Keterikatan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan ketika melaksanakan tugas, dalam melakukan pekerjaan, dan menumbuhkan rasa berkomitmen pada suatu institusi, dampak dari keterikatan kerja karyawan lebih dalam lagi sangat berhubungan erat dengan variabel organisasional seperti kepuasan kerja (Mache *et al.*, 2014: 182).

Dengan semakin terikatnya pegawai terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerja pegawai juga semakin puas (Saks, 2006: 611). Pegawai yang memiliki konsentrasi yang mendalam terhadap pekerjaan, memiliki dedikasi dan semangat akan senantiasa gigih dalam menghadapi kesulitan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang penuh makna serta selalu fokus dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut merupakan sebab dari munculnya kepuasan kerja.

4.5.8 Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung untuk variabel karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dibandingkan melalui keterikatan kerja dan terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung untuk variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, data menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. Artinya variabel keterikatan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lebih besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja secara langsung dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja (Saks, 2006: 612). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi keterikatan kerja diantara hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja (Yakin & Erdil, 2012: 376).

Dalam penelitian ini diketahui bahwa 59,2 persen keterikatan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 49,6 persen. Sisanya sebesar 40,8 persen pada variabel keterikatan

kerja dan 50,4 persen pada variabel kepuasan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam model penelitian ini.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk menjelaskan variabel-variabel lainnya selain ke tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat memberikan pengaruh kepada keterikatan kerja, misalnya hubungan atau relasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan, peran kepemimpinan dalam mengapresiasi pegawai, dan kecerdasan emosional (Robbins & Judge, 2017: 118). Sedangkan variabel selain dari penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya peran kepemimpinan, rekan kerja, gaji, peluang promosi, kondisi kerja, dan kondisi kerja ketika bersama kelompok (Luthans, 2001: 232).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta merupakan pengaruh yang paling rendah diantara pengaruh variabel independen lainnya. Organisasi diharapkan mampu menganalisis apa yang dibutuhkan oleh pegawainya, kebutuhan dari sisi pekerjaan dan kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta.

Ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta yang sesuai dengan apa yang mereka butuhkan maka pegawai akan membalas sikap tersebut dengan kontribusi yang lebih terhadap organisasi baik berupa kinerja atau atitut positif ketika bekerja seperti keterikatan kerja. Individu yang telah mendapatkan keuntungan tertentu akan mempunyai rasa wajib untuk membalas apa yang telah diterimanya (Eisenberger *et al.*, 1986: 500-501).

Organisasi juga perlu memberikan pengampunan apabila pegawai mengalami kesalahan dalam pekerjaan, karena dari hal tersebut pegawai merasakan kondisi psikologis *safety* atau aman sehingga pegawai leluasa dalam berinovasi dan melakukan percobaan-percobaan untuk menyelesaikan pekerjaan atau mempercepat pekerjaannya (Khan, 1990: 708).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta merupakan pengaruh yang paling rendah diantara pengaruh variabel independen lainnya. Untuk meningkatkan rasa percaya diri pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta organisasi harus membentuk lingkungan kerja yang supportif, dalam artian rekan kerja senantiasa memberikan dukungan positif kepada rekan yang lainnya, senantiasa memberikan pujian dan kalimat yang suportif antar sesama pegawai.

Ketika melihat rekan kerja sedang mengalami kesusahan maka berikan dukungan lisan yang positif agar ia dapat merasa lebih percaya diri untuk menghadapi kesusahan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu sumber cara membangun efikasi diri dalam diri individu adalah dengan *verbal persuasion* atau persuasi secara lisan, individu akan merasa lebih percaya diri ketika ada seseorang yang meyakinkan dirinya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses (Robbins & Judge, 2017: 258).

Disamping itu pimpinan juga diharuskan untuk memberikan contoh dan menyempatkan diri untuk mendampingi pegawai ketika pegawai terlihat kesusahan dalam melaksanakan suatu tugas. *Vicarious modeling* atau permodelan perwakilan juga merupakan sumber dalam membangun kepercayaan diri, individu akan merasa lebih

percaya diri ketika ia melihat orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas (Robbins & Judge, 2017: 258).

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi dan memiliki pengaruh positif baik terhadap keterikatan kerja maupun kepuasan kerja. Ketika pegawai P4TK merasa terikat terhadap pekerjaannya maka atitut positif pegawai akan tercipta, bentuk dari atitut positif tersebut dapat berupa komitmen, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan integritas pegawai yang semakin meningkat.

Konsekuensi yang timbul ketika seorang karyawan merasa terikat terhadap pekerjaannya adalah peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen organisasi, penurunan intensitas karyawan untuk keluar, dan peningkatan *organizational citizenship behavior-organization* (Saks, 2006: 606-607).

Diketahui bahwa karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya baik terhadap keterikatan maupun kepuasan kerja, namun apabila dilihat melalui dimensi karakteristik pekerjaan yang dijawab oleh pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta terdapat indikator yang belum aman karena belum mencapai rata-rata diatas 3 yaitu pada bagian otonomi. Pihak organisasi maupun pimpinan diharapkan memberikan otonomi kepada pegawai untuk melakukan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.

Ketika suatu pekerjaan memberikan otonomi, maka individu melihat hasil pekerjaan sebagai usaha sendiri daripada hasil dari perintah atasan atau prosedur yang tertulis (Collquit *et al.*, 2013: 104). Dengan adanya lima karakteristik inti dalam suatu pekerjaan yang salah satunya adalah adanya otonomi kerja maka semakin tinggi

kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang pegawai (Robbins & Judge, 2017: 283).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta dalam kategori tinggi, namun apabila dilihat dari indikator kepuasan akan kebijakan promosi yang diberikan oleh organisasi masih belum aman karena rata-rata masih dibawah angka 3. Pihak organisasi ataupun pimpinan diharapkan mampu untuk membuat dan melaksanakan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang dipromosikan, dari indikator tersebut diketahui bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi lebih sulit untuk merasa puas terhadap pekerjaannya dan mengharapkan promosi dari pihak organisasi.

4.5.9 Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada PNS grade 5 ke atas sebagai responden di P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari variabel karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, terdapat teori utama dalam setiap variabel. Teori-teori tersebut yaitu teori karakteristik pekerjaan oleh Hackman & Oldham (1980), teori persepsi dukungan organisasi oleh Eisenberger *et al.*, (2001), teori efikasi diri oleh

Bandura (1997), teori keterikatan kerja oleh Schaufeli *et al.*, (2002) dan teori kepuasan kerja oleh Smith, Kendall, & Hulins, (1969).

Terdapat sepuluh hipotesis yang telah dianalisis dalam penelitian ini yang terdiri dari hipotesis 1a, 1b, 1c, 1d, 2a, 2b, 2c, 2d, 3 dan 4. Dari sepuluh hipotesis tersebut terdapat sembilan hipotesis yang terbukti signifikan dan terdapat satu hipotesis yang tidak terbukti signifikan. Mayoritas dari hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat hasil yang menyatakan terjadi hubungan yang positif.

Dari hasil analisis hipotesis tersebut, mayoritas hasil menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini mendukung hasil penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Khan, (1990) yang membuktikan bahwa kondisi psikologis kebermaknaan (karakteristik pekerjaan), kondisi psikologis keamanan (persepsi dukungan organisasi), dan kondisi psikologis *availability* (efikasi diri) memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Namun, dengan penambahan variabel efikasi diri sebagai variabel independen dan menempatkan variabel keterikatan kerja sebagai variabel intervening, terjadi dua hasil penelitian yang menunjukkan tidak signifikan, yaitu pada pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh Saks, (2006) dimana pada penelitian tersebut tidak meneliti mengenai aspek personal dari individu karyawan yaitu efikasi diri. Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel anteseden dari keterikatan kerja mayoritas dilakukan pada perusahaan baik manufaktur maupun jasa, sedangkan untuk organisasi pemerintahan sangat sedikit sehingga belum ada penelitian yang menghasilkan variabel apa saja yang menjadi anteseden dari keterikatan kerja pegawai pemerintahan.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintahan yang tentunya memiliki model pengelolaan sumber daya manusia dan struktur organisasi yang cenderung berbeda dengan perusahaan-perusahaan swasta. Selain itu, walaupun terdapat penelitian terdahulu yang meneliti variabel yang sama, namun perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penambahan variabel efikasi diri sebagai variabel independen dan meneliti mengenai tiga aspek yang dirasakan oleh karyawan, baik dari aspek pekerjaan, aspek dukungan organisasi, dan aspek keyakinan diri individu.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
2. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan kerja.
3. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
4. Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.
5. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Efikasi diri memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. Karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.
10. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara langsung karakteristik pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang lebih besar secara tidak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta

1. Pegawai diharapkan mampu menjaga rasa yakin terhadap kompetensi atau kemampuan pada diri sendiri.
2. Pegawai harus mampu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang suportif.
3. Pegawai harus membangun kerjasama tim dan saling memberikan dukungan lisan terhadap rekan kerja baik yang mengalami kesulitan maupun tidak.

5.2.2 Bagi Pimpinan dan Pihak Organisasi PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta

1. Pimpinan dan organisasi diharuskan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi pelaksanaan kerja pegawai.
2. Pimpinan diharuskan untuk memberikan contoh dan menyempatkan diri untuk mendampingi pegawai ketika pegawai terlihat kesusahan dalam melaksanakan suatu tugas.
3. Pihak organisasi maupun pimpinan diharapkan memberikan otonomi kepada pegawai untuk melakukan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Pihak organisasi ataupun pimpinan diharapkan mampu untuk membuat dan melaksanakan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang dipromosikan.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan lebih dalam mengenai keterikatan kerja dan dapat menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja yang tidak terdapat pada penelitian ini. Seperti variabel kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kondisi kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjelaskan lebih dalam mengenai kepuasan kerja dan dapat menjelaskan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak terdapat pada penelitian ini. Seperti variabel lingkungan kerja, kerjasama pegawai, status, dan budaya organisasi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang besar dan memiliki tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah sampel dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akingbola, K. & van den Berg, A. H. (2017), Antecedents, Consequences, and Context of Employee Engagement in Nonprofit Organizations, *Review of Public Personnel Administration*: 1-29.
- Ali, M. A. S., Said, A. N, Yunus, M. N, Kader, A. F. S., Latif A. S. D.; Munap, R. (2014), Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction, *Social and Behavioral Sciences*, 129: 46-52.
- Appelbaum, H. S., Wenger, R., Buitagro, P. C.; Kaur, R. (2016), The effects of old-age stereotypes on organizational productivity (part two), *Industrial and Commercial Training*, 48 (5): 241-248.
- Arfida, (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2010), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997), *Self Efficacy The Exercise of Control*, United States of America: W.H Freeman and Company.
- Bedakar, M. & Pandita, D. (2014), A study on the drive of employee engagement in impacting employee performance, *Social and Behavioral Sciences*, 133: 106-115
- Biswas, S. & Bhatnagar, J. (2013), Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction, *The Journal For Decision Makers*, 38 (1): 27-40.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2013), *Managing Human Resources*, South-Western: Cengage Learning.
- Borgogni, L., Russo, D. S., Miraglia, M.; Vecchione, M. (2013), The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work, *Revue européenne de psychologie appliquée* 63 (3): 129–136.
- Burns, L. K. (2016), *Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support as Antecedents of Work Engagement*. Master's Theses. SanJose State University.
- Chaudhary, R., Ragnekar, S.; Barua, K. M. (2013), Engaged Versus Disengaged: The Role of Occupational Self-Efficacy, *Asian Academy of Management Journal*. 18 (1): 91-108.
- Colquitt, A. J, Lepine, A. J.; Wesson, J. M. (2013), *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Edisi ketiga, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Duglebbby, W., Cooper, D.; Penz, K. (2009), Hope, Self efficacy, Spiritual Well-being and Job Satisfaction, *Journal of Advanced Nursing*, 65 (11): 2376-2385.

- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchinson S.; Sowa, D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S.; Lynch, P. (1997), Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5): 812-820.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Raxwinkel, B., Lynch D. P.; Rhoades, L. (2001), Reciprocation of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 825-836.
- Eisenberger, R. & Aselage, J. (2003), Perceived Organizational Support and psychological contract: a theoretical integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5): 491-509.
- Filho, F. B. D., Paranhos, R., da Rocha, C. E., Batista, M., da Silva Jr, A. J., Santos, D. W. L. M.; Marino, G. C. (2013), When is statistical significance not significant?, *Brazilian Political Science Review*, 7 (1): 31-55.
- Ghozali, I. (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedelapan, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (1991), *Analisa Butir Untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Rating*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hassan, S., Hassan, M.; Shoaib, M. (2014), Measuring the Impact of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Rewards on Employee's Satisfaction: Testing the Mediating Impact of Employee Engagement, *World Applied Sciences Journal*, 30 (5): 625-660.
- Hauff, S., Ritcher, F. N.; Tressin, T. (2015), Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture, *International Business Review*. 24 (4): 710-723.
- Hung, L. & Huang, C. M. (2014), An analysis of the relations among job characteristics, manager leadership behaviors, and employee's job satisfaction-The case of Taiwanese tax officials, *African Journal of Business Management*. 8 (15): 612-625.
- Hutagalung S. & Perdhana, S. M. (2016), Pengaruh Karakteristik Demografis (Usia, Gender, Pendidikan), Masa Kerja dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13 (2): 171-180.
- Jin, H. M. & McDonald, B. (2016), Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities, *American Review of Public Administration*, hal: 1-23.

- Kahn, A. W. (1990), Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.
- Kemenkumham (2014), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, *Lembaran Negara Republik Indonesia*.
- Kittredge, A. (2010), *Predicting Work and Organizational Engagement with Work and Personal Factors*, Master's Theses, SanJose State University.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2013), *Organizational Behaviour*, Edisi kesepuluh, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Krishnan, R. *et al.* (2015), Employee Work Engagement: Understanding the Role of Job Characteristics and Employee Characteristics, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4 (10): 58-67.
- Kuncoro, M. (2004), *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kurtessis, N. J. *et al.*, (2015), Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, *Journal of Management*, XX (XX): 1-31.
- Kuru, N. & Katsaras, T. (2016), Job satisfaction and Perceived Self-Efficacy among Greek Nurses, *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 5 (9): 08-14.
- Lai, C. M. & Chen, C. Y. (2012), Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organizational Performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*.3 (4): 387-391.
- Luthans, F. (2001), *Organizational Behavior International Edition*, 9th edition, New York: McGraw-Hill.
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, A. D., Klapp, F. B.; Danzer, G. (2014), Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement, *IOS press*. 47 (4): 491-500.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp F. B.; Danzer, G. (2014), Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction, *The surgeon, journal of the Royal Colleges of Surgeons of Edinburgh and Ireland*, 12 (4): 181-190.
- Manullang, H. S. (1990), *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Millette, V. & Gagne, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement, *Motivation and Emotion*. 32 (1): 11-22.
- Mostert, K., Peeters, M.; Rost, I. (2012). Work-home interference and the relationship with job characteristics and well-being: A south african study among employees in the construction industry. *Stress and Health*. 27: e238-e251.

- Nusantria, S. (2012), *Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi*, Skripsi Sarjana, Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ramos, O. A. & Almeida, D. H. (2017), Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination, applied nursing research. 36: 37-41.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002), Perceived Organizational Support: A review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- Rich, L. B., Lepine, A. J.; Crawford, R. E. (2010), Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53 (3): 617-635.
- Robbinson, D., Perryman, S.; Hayday, S. (2004), *The Drivers of Employee Engagement*, Institute for Employee Studies, Brighton.
- Robbinson, P. S. & Judge, T. A., 2017, *Organizational Behavior*, 17th edition, England: Pearson Education Limited.
- Saks, M. A. (2006), Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7): 600-619.
- Saragih, S. & Margaretha, M. (2013), Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement: Studi pada Industri Perbankan, *Seminar Nasional dan Call for Paper*, Universitas Kristen Maranatha.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013), *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*, 6th edition, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Schaufeli, B. W., Salanova, M., Roma, G. V.; Bakker, A. (2002), A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92
- Schaufeli, B. W. & Bakker, A. (2003), *Utrecht Work Engagement Scale*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, B. W. & Salanova, M. (2007), Efficacy or Inefficacy, that's the Question: Burnout and Work Engagement, and their Relationships with Efficacy Beliefs, *Anxiety, Stress, and Coping*. 20 (2): 177-196.
- Shacklock, K. Brunetto, Y., Teo, T. S.; Wharton, F. R. (2013), The Role of Support Antecedents in nurses' Intentions to Quit: the Case of Australia, *Journal of Advanced Nursing*, 70 (4): 811-822.
- Sugiyono. (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- _____. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- _____. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cv.
- _____. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cv.

- _____. (2017), *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*, Bandung: Alfabeta, cv.
- Sukmawati, A., Maarif, S.; Ayu, R. D. (2015), Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1 (1):12-22.
- Suwatno, H. & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Turek, K. & Perek-Bialas, J. (2013), The Role of Employers Opinions about Skills and Productivity of other Workers: example of Poland, *Employee Relations*, 35 (6): 648-664.
- Windarto, R., Suparno, B., Prasetyo, E. N. A.; Budiyanto, M. (2015), *Profil PPPPTK Seni dan Budaya*, Yogyakarta.
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012), Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants, *Social and Behavioral Sciences*, 58: 370-378.

LAMPIRAN

Lampiran 1:
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai PPPPTK Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Adhe Rachman Sulistyio

NIM : 13311364

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen (Sumber Daya Manusia)

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepada pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban dengan jujur dan terbuka. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Adhe Rachman S.

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden, mohon untuk diisikan. *silang atau checklist pada pilihan

Bidang/Seksi :

Nama/No. Hp :

Usia : A. (<30 Tahun)
 B. (31-35 Tahun)
 C. (36-40 Tahun)
 D. (41-45 Tahun)
 E. (>46 Tahun)

Jenis Kelamin : A. (Pria)
 B. (Wanita)

Pendidikan Terakhir : A. (SD)
 B. (SMP)
 C. (SMA)
 D. (D3)
 E. (S1)
 F. (S2)
 G. (S3)

Lama Bekerja di Organisasi : A. (<5 Tahun)
 B. (6-15 Tahun)
 C. (16-25 Tahun)
 D. (>26 Tahun)

“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja Karyawan sebagai
Variabel Intervening”

Karakteristik Pekerjaan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Variasi Keterampilan					
1.	Saya menggunakan berbagai kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4
2.	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	1	2	3	4
3.	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik	1	2	3	4
4.	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan tingkat tinggi	1	2	3	4
5.	Saya menggunakan berbagai metode dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4
Identitas Tugas					
6.	Pekerjaan saya menunjukkan hasil yang nyata mulai dari awal hingga akhir pekerjaan	1	2	3	4
7.	Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga memudahkan dalam pelaksanaan kerja	1	2	3	4
8.	Terdapat prosedur yang jelas dan mudah dipahami dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4
9.	Pekerjaan yang saya lakukan telah diatur sehingga saya dapat melakukannya dan menyelesaikan seluruh bagian dari awal sampai akhir	1	2	3	4
10.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk benar-benar menyelesaikan seluruh bagian dari pekerjaan yang saya mulai	1	2	3	4
Signifikansi Tugas					
11.	Hasil dari pekerjaan saya memberikan dampak bagi kesejahteraan orang lain	1	2	3	4
12.	Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi masa depan pegawai	1	2	3	4
13.	Tugas yang diberikan memiliki arti penting bagi kelangsungan organisasi di masa depan	1	2	3	4
14.	Seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan memiliki pengaruh terhadap orang lain	1	2	3	4
15.	Pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang signifikan dan penting dalam skema yang luas dari berbagai hal	1	2	3	4

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Otonomi					
16.	Terdapat otonomi dalam pekerjaan, saya memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4
17.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki otonomi untuk menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan kerja	1	2	3	4
18.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif pribadi dan penilaian pribadi dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4
19.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan besar bagi kebebasan bagaimana saya melakukan pekerjaan	1	2	3	4
Umpan Balik					
20.	Atasan saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4
21.	Rekan kerja saya memberikan penjelasan mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4
22.	Saya mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4
23.	Saya memiliki banyak informasi penting mengenai kondisi kerja dan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4
24.	Hasil dari pekerjaan saya terlihat jelas sehingga saya mengetahui seberapa baik kinerja yang saya berikan	1	2	3	4
25.	Prosedur kerja pada pekerjaan saya memberikan peluang bagi saya untuk mencari tahu seberapa baik saya bekerja	1	2	3	4

Persepsi Dukungan Organisasi, mengacu pada seberapa besar organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Organisasi saya sangat peduli terhadap kesejahteraan saya	1	2	3	4
2.	Organisasi saya sangat sesuai dengan tujuan dan nilai yang saya miliki	1	2	3	4
3.	Organisasi saya hanya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	1	2	3	4
4.	Organisasi saya peduli terhadap pendapat yang saya utarakan	1	2	3	4
5.	Organisasi saya bersedia untuk membantu saya apabila saya membutuhkan bantuan khusus	1	2	3	4
6.	Bantuan dari organisasi sangat tersedia apabila saya memiliki permasalahan	1	2	3	4
7.	Organisasi saya memberikan pengampunan apabila saya melakukan kesalahan	1	2	3	4
8.	Apabila diberi peluang, organisasi akan memanggil dan menggunakan keahlian yang saya miliki	1	2	3	4

Efikasi Diri, mengacu pada kepercayaan diri individu terhadap kompetensi yang dimiliki (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang muncul pada pekerjaan secara efisien	1	2	3	4
2.	Saya memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mudah dalam menyelesaikan masalah yang ada	1	2	3	4
3.	Saya sering melakukan pekerjaan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4
4.	Saya mengetahui bahwa saya mampu melakukan pekerjaan saya	1	2	3	4
5.	Menurut pendapat saya, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4
6.	Ketika orang lain mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka saya juga mampu dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4
7.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki ketika melihat orang lain dapat melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerjaan saya	1	2	3	4
8.	Orang lain berbicara bahwa saya bekerja dengan baik	1	2	3	4
9.	Orang lain berbicara bahwa kemampuan dan keterampilan yang saya miliki mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4
10.	Saya memiliki kompetensi dalam pekerjaan saya	1	2	3	4
11.	Saya senantiasa memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	1	2	3	4

Keterikatan Kerja Karyawan (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Semangat					
1.	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa penuh dengan energi	1	2	3	4
2.	Dalam melakukan pekerjaan, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	1	2	3	4
3.	Ketika bangun dari tidur, saya merasa ingin pergi bekerja	1	2	3	4
4.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat kerja	1	2	3	4
5.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4
6.	Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan pada pekerjaan saya	1	2	3	4
7.	Saya dapat terus bekerja pada waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
8.	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	1	2	3	4
Dedikasi					
9.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	1	2	3	4
10.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya	1	2	3	4
11.	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4
12.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang penuh makna	1	2	3	4
13.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang memberikan tantangan	1	2	3	4
14.	Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	1	2	3	4
Absorption					
15.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	1	2	3	4
16.	Saya merasa tenggelam dalam pekerjaan saya (terikat dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya)	1	2	3	4
17.	Pada saat bekerja, saya fokus dan menghiraukan sekeliling saya	1	2	3	4
18.	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saya	1	2	3	4
19.	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	1	2	3	4
20.	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	1	2	3	4

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kepuasan Gaji					
1.	Organisasi saya memberikan gaji yang layak	1	2	3	4
2.	Organisasi saya memberikan gaji yang sesuai dengan harapan dan keinginan saya	1	2	3	4
3.	Dengan gaji yang saya miliki, saya dapat memenuhi kebutuhan primer dan tersier	1	2	3	4
4.	Gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kapasitas kerja	1	2	3	4
Kepuasan Promosi					
5.	Organisasi saya memberikan kebijakan promosi yang adil	1	2	3	4
6.	Organisasi saya memberikan promosi berdasarkan keahlian atau kemampuan	1	2	3	4

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
7.	Organisasi saya senantiasa memberikan kebijakan promosi	1	2	3	4
8.	Tanggungjawab dan wewenang pekerjaan setelah promosi lebih tinggi daripada pekerjaan sebelumnya	1	2	3	4
Kepuasan Atasan					
9.	Atasan saya memiliki kompetensi yang tinggi	1	2	3	4
10.	Atasan saya senantiasa memberikan informasi dengan jelas	1	2	3	4
11.	Atasan saya memiliki kepribadian yang baik dan sikap yang sopan	1	2	3	4
12.	Atasan saya memberikan bantuan apabila saya mendapat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4
13.	Atasan saya memberikan sumber daya yang saya butuhkan ketika bekerja	1	2	3	4
14.	Atasan saya memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai yang saya miliki	1	2	3	4
15.	Atasan senantiasa mendengarkan keluhan dari karyawan	1	2	3	4
Kepuasan Rekan Kerja					
16.	Rekan kerja saya termasuk orang yang cerdas	1	2	3	4
17.	Rekan kerja saya termasuk orang yang memiliki tanggungjawab	1	2	3	4
18.	Rekan kerja saya dapat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4
19.	Rekan kerja saya adalah seseorang yang menyenangkan dan tidak membosankan	1	2	3	4
20.	Rekan kerja saya senantiasa memberikan dukungan dan nasehat	1	2	3	4
Kepuasan Akan Pekerjaan					
21.	Pekerjaan dan tugas yang saya lakukan adalah pekerjaan yang membuat saya tertantang	1	2	3	4
22.	Pekerjaan saya termasuk pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan	1	2	3	4
23.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan yang penting	1	2	3	4
24.	Pekerjaan saya menciptakan rasa tanggungjawab yang tinggi	1	2	3	4

Lampiran 2:

Tabulasi Data Mentah Kuesioner

1. Tabulasi Data Mentah Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)

VARIASI KETERAMPILAN					IDENTITAS TUGAS					SIGNIFIKANSI TUGAS					OTONOMI			UMPAN BALIK					total	Rata			
X1.V.K.1	X1.V.K.2	X1.V.K.3	X1.V.K.4	X1.V.K.5	X1.I.T.6	X1.I.T.7	X1.I.T.8	X1.I.T.9	X1.I.T.10	X1.S.T.11	X1.S.T.12	X1.S.T.13	X1.S.T.14	X1.S.T.15	X1.O.16	X1.O.17	X1.O.18	X1.O.19	X1.U.B.20	X1.U.B.21	X1.U.B.22	X1.U.B.23	X1.U.B.24	X1.U.B.25			
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70	2.8
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	70	2.8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	3.04
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89	3.56
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	83	3.32
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70	2.8
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	87	3.48
4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	75	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	3.2
3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	51	2.04
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	80	3.2
3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	80	3.2
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	92	3.68
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	72	2.88
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	66	2.64
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	59	2.36
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	91	3.64
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	3.32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	2.96
4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	74	2.96
4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	71	2.84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	66	2.64
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	67	2.68
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	89	3.56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	84	3.36
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	80	3.2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70	2.8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	81	3.24
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	68	2.72
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	85	3.4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	82	3.28
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	74	2.96
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	2.84
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	74	2.96
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	74	2.96
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	68	2.72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	71	2.84
4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	2.8
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69	2.76
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	86	3.44
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73	2.92

3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	69	2.76
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	70	2.8
3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	74	2.96
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	65	2.6
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	66	2.64
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	76	3.04
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	3.04
4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	61	2.44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87	3.48
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	3.2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	2.92
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	74	2.96
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75	3
4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	66	2.64
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	74	2.96
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	67	2.68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	2.92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	73	2.92
3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	2.8
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	62	2.48
4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	78	3.12
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73	2.92
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	78	3.12
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	72	2.88
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94	3.76
3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	83	3.32
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	80	3.2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	74	2.96
3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	74	2.96
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71	2.84
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	68	2.72
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	3.44
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	71	2.84
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	67	2.68
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	71	2.84
4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	4	80	3.2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	2.84
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71	2.84
3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	2.92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	3
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	76	3.04
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	70	2.8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	74	2.96
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	3.12
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71	2.84
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	2.84
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	73	2.92

2. Tabulasi Data Mentah Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

X2.P.1	X2.P.2	X2.P.3	X2.P.4	X2.P.5	X2.P.6	X2.P.7	X2.P.8	Total	Rata
3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	2	3	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	4	4	4	4	4	28	3.5
3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
3	3	2	4	4	3	3	3	25	3.125
3	3	2	3	3	4	4	4	26	3.25
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	4	3	4	4	26	3.25
4	3	2	4	4	3	3	3	26	3.25
4	4	2	3	3	3	3	3	25	3.125
3	3	2	3	4	3	3	3	24	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	4	3	3	3	24	3
3	4	2	3	3	3	3	3	24	3
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	2	2	3	3	3	21	2.625
3	3	2	3	2	2	3	3	21	2.625
3	2	2	2	2	2	3	2	18	2.25
3	3	2	4	4	4	4	4	28	3.5
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	4	2	3	4	4	3	3	26	3.25
3	3	1	3	3	3	3	3	22	2.75
3	3	2	2	3	3	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
2	2	3	2	2	2	2	2	17	2.125
3	3	2	3	3	3	2	3	22	2.75
4	4	2	3	3	3	3	4	26	3.25
3	3	2	3	2	2	3	3	21	2.625
3	3	2	3	2	2	3	3	21	2.625
3	3	2	3	2	2	3	3	21	2.625
3	3	2	3	3	2	2	3	21	2.625
3	2	2	2	3	3	3	3	21	2.625
2	3	2	3	3	3	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	4	3	3	3	24	3
3	4	2	3	3	4	3	4	26	3.25

3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	2	3	22	2.75
3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
3	3	2	2	3	3	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	2	2	3	3	3	21	2.625
2	3	3	2	3	2	3	2	20	2.5
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	2	3	3	3	3	22	2.75
4	4	2	4	3	3	3	3	26	3.25
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	2	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
2	2	2	2	3	2	3	3	19	2.375
3	3	1	3	3	3	3	3	22	2.75
4	4	1	3	4	4	4	4	28	3.5
4	3	2	2	4	4	3	4	26	3.25
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	4	3	3	4	3	25	3.125
3	3	2	3	3	3	2	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
2	2	3	2	3	2	3	2	19	2.375
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
2	2	3	3	3	2	3	2	20	2.5
3	3	2	3	4	3	3	4	25	3.125
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
4	3	2	4	2	4	3	3	25	3.125
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
3	3	2	3	3	3	3	3	23	2.875
4	4	2	2	2	3	3	4	24	3
3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
2	2	3	2	2	2	2	2	17	2.125
3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	2	3	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	3	4	24	3
3	3	2	3	3	3	2	3	22	2.75
3	3	2	3	3	3	2	3	22	2.75

3. Tabulasi Data Mentah Variabel Efikasi Diri (X3)

X3.EF.1	X3.EF.2	X3.EF.3	X3.EF.4	X3.EF.5	X3.EF.6	X3.EF.7	X3.EF.8	X3.EF.9	X3.EF.10	X3.EF.11	Total	Rata
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35	3.181818182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	28	2.545454545
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42	3.818181818
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	39	3.545454545
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	37	3.363636364
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3.090909091
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3.818181818
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40	3.636363636
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	31	2.818181818
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	29	2.636363636
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	38	3.454545455
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	39	3.545454545
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	38	3.454545455
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	35	3.181818182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3.181818182
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3.090909091
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	37	3.363636364
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	36	3.272727273
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	37	3.363636364
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32	2.909090909
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	30	2.727272727
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3.090909091
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3.090909091
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3.090909091
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3.909090909
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	34	3.090909091

4. Tabulasi Data Mentah Variabel Keterikatan Pekerjaan (Z)

SEMANGAT								DEDIKASI						ABSORPTION						Total	Rata	
Z.S.1	Z.S.2	Z.S.3	Z.S.4	Z.S.5	Z.S.6	Z.S.7	Z.S.8	Z.D.9	Z.D.10	Z.D.11	Z.D.12	Z.D.13	Z.D.14	Z.A.15	Z.A.16	Z.A.17	Z.A.18	Z.A.19	Z.A.20			
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	68	3.4	
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	54	2.7
3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	50	2.5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	57	2.85	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	58	2.9	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	4	71	3.55
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	68	3.4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	57	2.85	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	75	3.75
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	73	3.65
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	65	3.25
2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	51	2.55
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	59	2.95	
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	58	2.9	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	3.8
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	63	3.15
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	62	3.1
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	46	2.3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75	3.75
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	67	3.35
2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	55	2.75
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	75	3.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	3.1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	52	2.6
3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	51	2.55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	76	3.8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	70	3.5
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	68	3.4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	62	3.1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2.9
3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	65	3.25
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	72	3.6
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3.1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3.1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	3.1
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	55	2.75
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	59	2.95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	66	3.3
3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	62	3.1

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	58	2.9
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	47	2.35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	62	3.1
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	56	2.8
3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	60	3
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	68	3.4
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	72	3.6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	58	2.9
3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	55	2.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	58	2.9
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	56	2.8
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	56	2.8
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	57	2.85
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	53	2.65
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2.95
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	2.9
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	59	2.95
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2.95
4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70	3.5
4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	60	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2.95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	67	3.35
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	57	2.85
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58	2.9
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	71	3.55
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	51	2.55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	58	2.9
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	58	2.9
4	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3.7
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	52	2.6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	57	2.85
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	54	2.7
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	57	2.85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56	2.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	71	3.55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3.05
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	56	2.8
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	2.9

5. Tabulasi Data Mentah Variabel Kepuasan Kerja (Y)

K.GAJI				K.PROMOSI				K.KATASAN				K.REKAN				K.PEKERJAAN				Total	Rata					
Y.K.G.1	Y.K.G.2	Y.K.G.3	Y.K.G.4	Y.K.P.5	Y.K.P.6	Y.K.P.7	Y.K.P.8	Y.K.A.9	Y.K.A.10	Y.K.A.11	Y.K.A.12	Y.K.A.13	Y.K.A.15	Y.K.R.16	Y.K.R.17	Y.K.R.18	Y.K.R.19	Y.K.R.20	Y.K.K.21	Y.K.K.22	Y.K.K.23	Y.K.K.24				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	72	3.130434783
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	61	2.652173913
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	88	3.826086957
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	81	3.52173913
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	2.826086957
3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	76	3.304347826
4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3.130434783
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70	3.043478261
3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	55	2.391304348
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	3.173913043
3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67	2.913043478
3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	67	2.913043478	
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	2.913043478
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72	3.130434783
3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	62	2.695652174
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	3.304347826
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	3.043478261
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	68	2.956521739	
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	2.652173913
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63	2.739130435
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	58	2.52173913
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	88	3.826086957
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	73	3.173913043
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	73	3.173913043
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	2.739130435
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	3.043478261
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	3.043478261
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	69	3
4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	72	3.130434783

3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739		
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	68	2.956521739	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68	2.956521739
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	70	3.043478261
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	2.826086957
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	58	2.52173913
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70	3.043478261
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	73	3.173913043
3	3	3	3	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52	2.260869565
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	2.826086957
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	2.913043478
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58	2.52173913
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	2.695652174
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	2.826086957
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	67	2.913043478
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	2.826086957
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	73	3.173913043
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	79	3.434782609
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	75	3.260869565
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66	2.869565217
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	2.782608696
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	58	2.52173913
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	3.652173913
3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	54	2.347826087
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	65	2.826086957
3	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	56	2.434782609
3	3	3	2	4	4	4	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	63	2.739130435	
3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	63	2.739130435	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	70	3.043478261
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	2.956521739
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	59	2.565217391	
3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	2.739130435
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	72	3.130434783
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67	2.913043478	
3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	2.695652174

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan (X_1)

	Correlations																									Karakteristik Pekerjaan		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25			
X1.1	Pearson Correlation	1	.373**	.316	.319	.344	.274	.007	.130	.119	.087	.124	.291**	.299	.168	.232	.145	.115	.196	.054	-.116	.017	-.010	.192	.139	.082	.360**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.248	.005	.000	.006	.942	.195	.237	.308	.215	.004	.002	.093	.019	.148	.251	.049	.591	.246	.687	.823	.054	.165	.416	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.2	Pearson Correlation	.373**	1	.440*	.364	.475*	.256	.113	.219	.296	.239	.172	.231	.321*	.153	.230	-.005	.089	.113	.131	.196	.135	.218	.010	.106	.142	.460**	
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.010	.261	.027	.003	.016	.086	.020	.001	.126	.021	.962	.374	.262	.182	.049	.179	.029	.923	.293	.155	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.3	Pearson Correlation	.316	.364	1	.372*	.429	.226	.121	.080	.277*	.313*	.244	.367*	.198	.224	.236	.198	.073	.112	.191	.299*	.256	.279	.076	.088	.104	.472**	
	Sig. (2-tailed)	.248	.000		.000	.000	.023	.230	.429	.005	.001	.014	.000	.048	.024	.019	.047	.469	.266	.056	.002	.010	.005	.449	.393	.301	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.4	Pearson Correlation	.274	.256	.372*	1	.662**	.206	-.078	.052	.205	.314*	.219	.248	.265	.143	.265	.268	.390	.291*	.326*	.122	.146	.227	.159	.077	.138	.516**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.000			.000	.038	.437	.605	.040	.001	.028	.013	.010	.155	.008	.007	.000	.003	.001	.223	.146	.023	.112	.446	.169	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.5	Pearson Correlation	.344	.475*	.429	.662**	1	.345*	.110	.264	.310*	.518**	.138	.303*	.313	.318*	.236	.271*	.386*	.385*	.440*	.352*	.321*	.371*	.260	.250	.334*	.693**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000		.000	.274	.008	.002	.000	.167	.002	.001	.001	.017	.006	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.009	.009	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.6	Pearson Correlation	.274	.256	.226	.206	.345*	1	.362**	.252	.454**	.418*	.397*	.355*	.481*	.290	.224	.172	.317*	.180	.203	.104	.120	.223	.376*	.345*	.345*	.577**	
	Sig. (2-tailed)	.006	.010	.023	.038	.000		.000	.011	.000	.000	.000	.000	.003	.024	.086	.001	.071	.042	.298	.234	.020	.101	.101	.101	.101	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.7	Pearson Correlation	.007	.113	.121	-.078	.110	.362**	1	.528**	.397**	.318**	.162	.189	.374	.390*	.840	.084	.005	.082	.114	.273**	.285	.337*	.360*	.336*	.461**	.444**	
	Sig. (2-tailed)	.942	.261	.239	.437	.274	.000		.000	.000	.001	.105	.059	.000	.000	.000	.691	.523	.961	.417	.259	.006	.004	.001	.001	.001	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.8	Pearson Correlation	.130	.219	.088	.052	.264*	.252	.528**	1	.396	.489*	.034	.310*	.297*	.392**	.278	.093	.163	.137	.236	.303*	.392*	.354	.426*	.265	.361**	.537**	
	Sig. (2-tailed)	.195	.027	.429	.605	.008	.011	.000		.000	.000	.735	.002	.003	.000	.005	.356	.103	.173	.018	.002	.000	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.9	Pearson Correlation	.119	.295*	.277	.205	.310*	.454**	.397**	.366**	1	.548**	.341**	.369**	.322*	.329*	.229	.050	.114	.212*	.246*	.297**	.254	.423*	.457*	.300*	.367**	.596**	
	Sig. (2-tailed)	.237	.003	.005	.040	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.021	.620	.256	.033	.013	.003	.010	.000	.000	.002	.000	.002	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.10	Pearson Correlation	.087	.239*	.313	.314	.516*	.418*	.318**	.489*	.548**	1	.221	.349**	.415*	.447*	.393*	.154	.275*	.363	.378	.290*	.297*	.485*	.439*	.381*	.397**	.693**	
	Sig. (2-tailed)	.388	.016	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000		.026	.000	.000	.000	.000	.124	.005	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.11	Pearson Correlation	.124	.172	.244	.219	.138	.397**	.162	.034	.341**	.221	1	.598**	.423	.386*	.229	.201*	.271*	.130	.212*	.225*	.156	.176	.138	.143	.155	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.215	.086	.014	.028	.167	.000	.105	.735	.000	.026		.000	.000	.000	.021	.043	.006	.194	.033	.024	.119	.079	.169	.153	.122	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.12	Pearson Correlation	.281	.231*	.357*	.248	.303*	.355	.189	.310*	.369	.349*	.598**	1	.489	.409*	.251*	.253	.232*	.291*	.159	.232*	.169	.265	.318*	.352*	.358**	.626**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.000	.013	.002	.000	.059	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.011	.020	.003	.112	.020	.046	.007	.001	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.13	Pearson Correlation	.299	.321**	.199	.296*	.313*	.481**	.374**	.297*	.322*	.415**	.423*	.469**	1	.592**	.370*	.209*	.228*	.361*	.245	.140	.196	.324*	.355*	.363*	.327**	.650**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.048	.010	.001	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.036	.023	.000	.014	.163	.049	.001	.001	.000	.001	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.14	Pearson Correlation	.168	.153	.224	.143	.318*	.290	.390**	.392*	.329	.447*	.366	.409*	.502*	1	.208*	.107	.289*	.246	.421	.111	.250	.352*	.517*	.457*	.365*	.618**	
	Sig. (2-tailed)	.093	.126	.024	.155	.001	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.037	.289	.003	.013	.000	.268	.012	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.15	Pearson Correlation	.232	.239*	.236	.295*	.236	.224	.040	.278	.229	.393*	.229	.251	.370	.208	1	.150	.171	.143	.084	.086	-.036	.147	.133	.087	-.038	.400**	
	Sig. (2-tailed)	.019	.021	.018	.008	.017	.024	.691	.005	.021	.000	.021	.011	.000	.037		.134	.088	.155	.405	.392	.709	.143	.196	.389	.707	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X1.16	Pearson Correlation	.145	-.005	.198	.268	.271*	.172	.064	.093	.050	.154	.201	.253	.269	.107	.150	1	.453**	.317*	.359*	-.085	-.009	.098	.138	.201	.210	.392**	
	Sig. (2-tailed																											

Lampiran 4:
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	R_X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	POS
X2.1	Pearson Correlation	1	.649**	.549**	.384**	.225*	.493**	.232*	.500**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.024	.000	.019	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.2	Pearson Correlation	.649**	1	.419**	.313**	.193	.436**	.188	.472**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.053	.000	.059	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
R_X2.3	Pearson Correlation	.549**	.419**	1	.328**	.253*	.432**	.327**	.432**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.011	.000	.001	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.4	Pearson Correlation	.384**	.313**	.328**	1	.430**	.397**	.346**	.328**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.5	Pearson Correlation	.225*	.193	.253*	.430**	1	.510**	.382**	.410**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.024	.053	.011	.000		.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.6	Pearson Correlation	.493**	.436**	.432**	.397**	.510**	1	.415**	.594**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.7	Pearson Correlation	.232*	.188	.327**	.346**	.382**	.415**	1	.432**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.019	.059	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X2.8	Pearson Correlation	.500**	.472**	.432**	.328**	.410**	.594**	.432**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101
POS	Pearson Correlation	.699**	.646**	.556**	.664**	.672**	.803**	.604**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

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

Lampiran 5:
Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Efikasi Diri
X3.1	Pearson Correlation	1	.493**	.511**	.455**	.571**	.393**	.549**	.465**	.517**	.578**	.543**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.2	Pearson Correlation	.493**	1	.371**	.368**	.299**	.364**	.323**	.434**	.324**	.331**	.398**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.3	Pearson Correlation	.511**	.371**	1	.621**	.629**	.443**	.457**	.419**	.455**	.371**	.498**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.4	Pearson Correlation	.455**	.368**	.621**	1	.571**	.712**	.470**	.479**	.577**	.417**	.670**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.5	Pearson Correlation	.571**	.299**	.629**	.571**	1	.666**	.615**	.525**	.558**	.513**	.543**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.6	Pearson Correlation	.393**	.364**	.443**	.712**	.666**	1	.625**	.478**	.564**	.447**	.634**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.7	Pearson Correlation	.549**	.323**	.457**	.470**	.615**	.625**	1	.446**	.578**	.553**	.616**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.8	Pearson Correlation	.465**	.434**	.419**	.479**	.525**	.478**	.446**	1	.832**	.482**	.486**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.9	Pearson Correlation	.517**	.324**	.455**	.577**	.558**	.564**	.578**	.832**	1	.518**	.630**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.10	Pearson Correlation	.578**	.331**	.371**	.417**	.513**	.447**	.553**	.482**	.518**	1	.507**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
X3.11	Pearson Correlation	.543**	.398**	.498**	.670**	.543**	.634**	.616**	.486**	.630**	.507**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.738**	.574**	.710**	.772**	.802**	.778**	.770**	.733**	.796**	.700**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101

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

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan Kerja (Z)

		Correlations																								
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	Y1.18	Y1.19	Y1.20	Y1.21	Y1.22	Y1.23	Y1.24	Kepuasan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.609	.391*	.373*	.290*	.223	.235	.250	.371*	.217	.393*	.413*	.199	-.157	.290*	.187	.390*	.302*	.043	.198	.153	.293*	.290*	.278*	.504*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.025	.018	.012	.000	.030	.000	.000	.046	.117	.009	.061	.000	.002	.667	.647	.126	.004	.005	.005	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.2	Pearson Correlation	.609	1	.452*	.447*	.426*	.267*	.301*	.266*	.383*	.328*	.367*	.382*	.138	-.147	.312*	.260	.347*	.189	.135	.213	.183	.286*	.386*	.293*	.566*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.002	.007	.000	.001	.000	.000	.000	.167	.142	.002	.009	.000	.046	.177	.033	.066	.004	.000	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.3	Pearson Correlation	.391*	.452*	1	.407*	.147	.253	.245	.263	.229	.292*	.307*	.313*	.204	-.046	.393*	.251*	.220*	.333*	.125	.308*	.134	.300*	.284*	.344*	.509*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.143	.011	.014	.008	.022	.004	.002	.001	.041	.647	.000	.011	.027	.001	.178	.002	.161	.002	.008	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.4	Pearson Correlation	.373*	.447*	.407*	1	.321*	.145	.211*	.284*	.384*	.380*	.324*	.291*	.048	.007	.329*	.056	.154	.173	.180	.140	.290*	.219*	.071	.154	.463*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.149	.034	.004	.000	.000	.001	.003	.635	.948	.001	.579	.124	.083	.072	.162	.012	.028	.480	.124	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.5	Pearson Correlation	.289*	.426*	.147	.321*	1	.764*	.736*	.536*	.149	.317*	.145	.266*	.426*	.233	.370*	.203	.259*	.106	.145	.187	.397*	.366*	.282*	.173	.646*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.143	.001		.000	.000	.000	.136	.001	.148	.001	.000	.019	.000	.042	.009	.292	.147	.060	.000	.000	.004	.084	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.6	Pearson Correlation	.223	.267*	.253*	.145	.764*	1	.857*	.666*	.144	.315*	.135	.216	.430*	.166	.490*	.295*	.341*	.189	.192	.302*	.399*	.493*	.341*	.299*	.693*
	Sig. (2-tailed)	.025	.007	.011	.149	.000		.000	.000	.150	.001	.177	.030	.000	.097	.000	.003	.000	.048	.055	.002	.000	.000	.000	.002	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.7	Pearson Correlation	.235	.301*	.245	.211*	.736*	.857*	1	.723*	.145	.307*	.141	.300*	.449*	.153	.595*	.295*	.339*	.153	.162	.342*	.420*	.508*	.381*	.300*	.719*
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.014	.034	.000	.000		.000	.148	.002	.160	.002	.000	.137	.000	.003	.001	.137	.054	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.8	Pearson Correlation	.250	.266*	.263*	.284*	.536	.666*	.723*	1	.340*	.439*	.219	.319*	.443*	.073	.460*	.314*	.485*	.287*	.310*	.325*	.394*	.394*	.263*	.328*	.709*
	Sig. (2-tailed)	.012	.007	.008	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.028	.001	.000	.469	.000	.001	.000	.004	.002	.001	.000	.000	.008	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.9	Pearson Correlation	.371*	.393*	.229*	.384*	.149	.144	.145	.340*	1	.692*	.684*	.565*	.249	.075	.511*	.239	.381*	.361*	.446*	.344*	.282*	.310*	.297*	.321*	.616*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.136	.150	.148	.000		.000	.000	.000	.012	.457	.000	.016	.000	.000	.000	.004	.002	.007	.001	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.10	Pearson Correlation	.217	.328*	.282*	.380*	.317	.315*	.307	.439*	.682*	1	.539*	.474*	.399*	.150	.470*	.378*	.442*	.273*	.517*	.464*	.320*	.234	.134	.294*	.663*
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.004	.000	.001	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.135	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019	.182	.003	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.11	Pearson Correlation	.393*	.367*	.307*	.324*	.145	.135	.141	.219	.684*	.539*	1	.775*	.354*	-.049	.544*	.213	.297*	.354*	.312*	.295*	.105	.242	.164	.319*	.564*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.148	.177	.160	.028	.000	.000		.000	.000	.628	.000	.032	.007	.000	.002	.003	.296	.015	.102	.001	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.12	Pearson Correlation	.413	.382*	.313*	.291*	.266	.216	.300	.319*	.565*	.474*	.775*	1	.443*	-.067	.531*	.193	.370*	.406*	.211*	.274*	.178	.263*	.139	.427*	.605*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.007	.030	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.503	.000	.046	.000	.000	.034	.006	.076	.008	.166	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.13	Pearson Correlation	.199	.139	.204	.049	.426*	.430*	.446*	.443*	.249	.399*	.354*	.443*	1	.255*	.523*	.278*	.293*	.291*	.155	.342*	.098	.239	.037	.277*	.500*
	Sig. (2-tailed)	.046	.167	.041	.635	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.010	.000	.005	.003	.008	.122	.000	.242	.016	.711	.005	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.14	Pearson Correlation	-.157	-.147	-.046	.007	.233	.166	.193	.073	.075	.150	-.049	-.067	.295*	1	.202*	-.090	-.088	-.053	.162	-.006	.196	-.028	-.119	.133	.139
	Sig. (2-tailed)	.117	.142	.647	.948	.019	.097	.127	.469	.457	.135	.628	.503	.010		.043	.373	.380	.600	.105	.955	.049	.780	.276	.261	.165
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.15	Pearson Correlation	.290*	.312	.353*	.329*	.370*	.490*	.556*	.460*	.511*	.470*	.544*	.531*	.523*	.202	1	.491*	.374*	.314*	.366*	.496*	.202	.346*	.184	.396*	.720*
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.043		.000	.000	.001	.000	.000	.043	.000	.066	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.16	Pearson Correlation	.187	.260*	.251*	.056	.203	.295*	.295*	.314*	.239	.378*	.213	.193	.278*	-.090	.491*	1	.668*	.317*	.517*	.806*	.324*	.208	.282*	.360*	.537*
	Sig. (2-tailed)	.061	.009	.011	.579	.042	.003	.003	.001	.016	.000	.032	.046	.005	.373	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.001	.037	.008	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
Y1.17	Pearson Correlation	.390*	.347*	.220*	.154	.259*																				

Lampiran 8:
Hasil Uji Reliabilitas

1. Keterikatan Pekerjaan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.899	25

2. Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.839	8

3. Efikasi Diri (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.919	11

4. Keterikatan Kerja (Z)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.912	24

5. Kepuasan Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.920	20

Lampiran 9:
Analisis Deskriptif Responden Penelitian

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	51
		Perempuan	50
	Jumlah		101
2.	Usia	<30 tahun	2
		31-35 tahun	4
		36-40 tahun	11
		41-45 tahun	29
		>46 tahun	55
Jumlah		101	
3.	Pendidikan	SMA	17
		Diploma	8
		S1	53
		S2	22
		S3	1
		Jumlah	
4.	Masa Kerja	<5 tahun	3
		5-15 tahun	24
		16-25 tahun	36
		>26 tahun	38
		Jumlah	

Lampiran 10:
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tol.	Vif
1	(Constant)	.563	.249		2.256	.026		
	X1	.399	.101	.410	3.960	.000	.459	2.179
	X2	.288	.089	.272	3.235	.002	.693	1.443
	X3	-.049	.074	-.059	-.659	.512	.607	1.647
	Z	.179	.096	.208	1.870	.065	.396	2.525

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	-.315	.156		-2.023	.046
	X1	-.034	.063	-.077	-.548	.585
	X2	.000	.055	.001	.006	.995
	X3	.091	.046	.240	1.974	.051
	Z	.089	.060	.225	1.496	.138

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 11:

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Karakteristik Pekerjaan (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) terhadap Keterikatan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.009	.265		.036	.947
	X1	.566	.091	.498	6.249	.000
	X2	.104	.094	.085	1.109	.270
	X3	.332	.071	.345	4.652	.000

a. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.267	3	2.089	49.314	.000 ^b
	Residual	4.109	97	.042		
	T	10.376	100			

a. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.592	.20582

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

2. Analisis Karakteristik Pekerjaan (X1), Persepsi Dukungan Organisasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.564	.253		2.235	.028
	X1	.500	.086	.513	5.802	.000
	X2	.306	.090	.290	3.422	.001
	X3	.010	.068	.013	.153	.879

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.902	3	1.301	33.824	.000 ^b
	Residual	3.730	97	.038		
	T	7.633	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.496	.19610

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

3. Analisis Keterikatan Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.422	.212		6.718	.000
	Z	.507	.070	.592	7.299	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.343	.22388

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Lampiran 12:

Transkrip Wawancara Pendahuluan

- Narasumber : Machluhan Budiyanto (Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian)
 Tempat : Kantor Kasubag PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
 Di rekam pada : 30 November 2017, pukul 11.30
 Durasi : 22 menit 47 detik
- Penulis : Ee permisi pak jadi mohon maaf saya datang lagi kesini untuk melakukan wawancara karena ee hasil penelitian saya itu terdapat pengaruh dari suatu variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan nah mungkin disini saya akan bertanya kepada bapak selaku ee kabag kepegawaian P4TK ya pak ya.
- Narasumber : Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian
 Penulis : Kasubag Tata Laksana dan Kepegawaian
 Narasumber : Ya
 Penulis : Ya mungkin sebelum ee menjawab bapak bisa memperkenalkan diri dulu pak
- Narasumber : Ya njih, terimakasih mas adi ya adhe rachman, ee nama saya perlu nama nggak ?
- Penulis : Ya nggak papa
- Narasumber : Nama lengkap saya machluhan budiyanto ee saya masuk disini sejak tahun 2000 kemudian dari awal sampai dengan tahun 2015 kemarin 2015 akhir saya di kepegawaian kemarin sempat rotasi sebentar di seksi data kemudian disana sekitar 1 tahun kembali lagi ke kepegawaian ini ee latar belakang pendidikan saya sarjana hukum S1nya kemudian ee S2nya magister manajemen jurusan manajemen sumber daya manusia juga ya itu ee itu dari saya kemudian eee lembaga kami namanya P4TK Seni dan Budaya Yogyakarta mempunyai tugas fungsi untuk melakukan peningkatan kompetensi PTK jadi guru guru dan tenaga kependidikan bidang seni budaya jadi seperti itu
- Penulis : Ya pak ee berkaitan dengan hasil penelitian saya pak sebenarnya apa yang membuat ee pegawai itu bisa bersungguh sungguh ketika bekerja atau memiliki keterikatan kerja jadi kan kemarin saya menganalisis bahwa ee respon dari responden itu tinggi mengenai keterikatan kerjanya itu sebabnya apa saja ya pak kalau boleh saya tahu?
- Narasumber : Ya gini ee pertama emang dari sisi karakteristik pekerjaan itu kan emang ee kami adalah lembaga diklat ee lembaga diklat ya seperti saya sebutkan tadi ee untuk peningkatan kompetensi PTK atau sering kita sebut pendidikan dan pelatihan disitu emang ditempat kami ini ada beberapa jabatan fungsional tertentu juga selain struktural ada widyaiswara kemudian ada PTP kemudian ada jabatan fungsional umum nah masing-masing jabatan fungsional umum tadi sudah mempunyai tugas fungsi masing-masing ada mulai dari kalo grade 5 mungkin pengadministrasi baik rumah tangga maupun BUMN sampai dengan pengelola penyusun dan analisis masing-masing mempunyai ee job desc masing-masing sesuai dengan jabatan yang

dia emban tadi nah dari sisi karakteristik pekerjaan tadi memang memang sudah kami tempatkan ee sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dari mereka misalnya ee seseorang yang mempunyai latar belakang seni rupa kita tempatkan di studio seni rupa seseorang yang mempunyai ee latar belakang mmm TI kita tempatkan dia sebagai teknisi ataupun ee semacam nanti untuk pekerjaan pekerjaan yang bersifat IT dan seterusnya jadi mereka itu betul betul menikmati ee pekerjaan yang dia emban tadi sehingga dia betul betul menikmati tadi dia merasa enjoy bekerja dan sebagainya itu dari sisi karakteristik pekerjaan kemudian dari sisi ee itu menimbulkan tadi dia sesuai ee kompetensi dia sesuai dengan pekerjaan yang dia emban muncul keyakinan diri untuk bekerja tadi bahwa saya mampu saya betul betul menguasai ee substansi dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya ini itu dari sisi ee tidak bisa lepas dari sisi karakteristik pekerjaan kemudian keyakinan individu tadi dia yakin dia mampu sehingga dia merasa ee apa namanya sadar dan tidak ada paksaan untuk melakukan itu hmm itu mas jadi dia yakin mampu dia senang mengerjakan itu dan kurang lebih lagi ee apa itu namanya kami ini kan emang lembaga seni seni budaya jadi memang ee pekerjaan kami ini dibidang seni itu kan begitu mengasikkan dari sisi dari sisi untuk pekerjaan saja kami di studio itu kadang-kadang bekerja tidak seperti bekerja harus terutama yang di studio mereka bekerja itu sesuai dengan latar belakang pendidikan tadi misal dia harus harus untuk pekerjaan yang teknisi membersihkan ataupun apa dengan menyetem gamelan itu kan sesuatu yang enak sekali gamelan memang ee sudah dia kuasai pekerjaan dia adalah menyetem gamelan dia kemudian dia ee dibidang batik misalnya di di kriya dia pekerjaannya adalah teknisi ataupun administrasi di bidang batik background dia juga terkait dengan kriya otomatis dia bergelut itu sesuai dengan bidangnya mereka akan merasa enjoy nyaman untuk bekerja ee mungkin agak berbeda dengan yang lain yang lain mungkin sangat administratif banget yang dikejar oleh kertas kertas kertas dan kertas sebagainya tapi kami nggak seperti itu jadi emang emang saling saling terikat antara adanya karakteristik keyakinan individu dan memunculkan kepuasan kerja dia bahwa ee hasil pekerjaan tersebut sangat ee sangat apa dari sisi batin mereka itu merasa puas gitu

Penulis : Ooo hm seperti itu, hmm selain dari mungkin selain dari karakteristik pekerjaan ee bagaimana sistem kerja atau apa saja yang berkaitan dengan pekerjaan atau hal lain yang membuat karyawan itu bisa merasa enjoy atau terikat terhadap pekerjaannya ?

Narasumber : Ya nggih terkait dengan budaya kerja yang pertama kami sampaikan bahwa P4TK Seni dan Budaya itu sudah mempunyai sudah mendapatkan sertifikasi ISO eee itu yaitu lembaga sertifikat bertaraf internasional sejak tahun 2003 sejak 2003 kami sudah mempunyai sertifikat ISO mungkin itu ee UPT atau lembaga pemerintah di DIY yang pertama mungkin ya yang mempunyai sertifikat ISO itu jadi ee dari budaya kerja kami sudah sesuai dengan mekanisme prosedur yang ada jadi ee mulai dari ee bagaimana misalnya yang di yang di yang di resepsionis seperti apa kemudian yang di teknisi teknisi

mereka punya SOP bagaimana memperbaiki dan sebagainya kami sudah punya SOP jadi kami budaya kerja sudah punya ee sesuai dengan standar ISO kemudian kami juga punya ee pelayanan prima dari sisi pelayanan prima kami ee kita biasanya ee ada apa itu namanya itu 16 atau 18 item yang harus kami lakukan misalnya harus senyum dengan bekerja dengan baik dengan membaca doa dulu dan sebagainya kami punya semacam itu kemudian juga ee budaya kerja kami mungkin humanis mas jadi antara atasan dan bawahan itu tidak begitu apa itu namanya ada jenjang jadi bawahan dengan atasan itu menyampaikan suatu hal masukan juga enak bawahan pun menyampaikan kepada bawahan ee tidak seperti menyuruh tapi dengan dengan budaya kerja kami ya karena kami memang seni jadi halus dan sebagainya itu itu yang dirasakan tidak ada semacam kamu harus akhirnya itu

Penulis : Tidak otoriter

Narasumber : Tidak otoriter tidak feodal dan sebagainya mungkin mas adhe bisa liat hubungan saya dengan temen temen yang ada disini seperti apa di kepegawaian ini kami akrab semacam itu jadi yang kita bangun memang seperti itu ee ya seperti anulah seperti seorang pemimpin itu mungkin dari Kihajar Dewantoro Ing Ngarso Sung Tulodho Ing Madya Mangun Karsa Tut Wuri Handayani ha itu yang kami kami bangun di lembaga ini

Penulis : Jadi dari situ ternyata hubungan juga itu menimbulkan karyawan itu enjoy dan ee maksudnya bisa bersungguh sungguh antusias dalam bekerja seperti itu pak dari hubungan tersebut ?

Narasumber : Sangat mas sangat ee otomotis kan seseorang bekerja itu kan mencari suasana yang nyaman enak dalam artian nyaman ini kan bukan kok terus kita ee terlena dengan pekerjaan ee tugas tugas yang harus kita lakukan tapi nyaman disini adalah nyaman dari sisi hubungan tadi jadi ee kami punya target jadi bukan kok berarti hubungan kami dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan tadi melenakan ee tugas-tugas meraka kami ada yang namanya SKP apa itu namanya untuk pekerjaan tersebut seseorang karyawan itu harus menulis SKP sasaran kerja pegawai jadi di awal tahun pegawai tersebut membuat sesuai dengan jabatannya membuat SKP kemudian ada semacam kayak kontrak kerja mungkin kalo mas adhe kemarin bisa tanya formulirnya seorang bawahan membuat ee SKP bahwa kontrak kerja sesuai dengan rincian tugas yang dia buat selama setahun ini dia akan melaksanakan apa saja di breakdown pada setiap bulan bahkan sampai hari ada log harian kemudian kalo setuju atasan tadi menandatangani kalau memang tidak setuju atasan akan menyampaikan SKP anda ataupun sasaran kerja pegawai kamu terlalu ringan jadi harus kamu tambahhi ataupun seorang atasan bisa melihat SKP anda terlalu berat tidak mungkin dikerjakan dalam waktu satu tahun ini nah sehingga itu ada kontrak kerja saling masing-masing membuat argumen ee itu terbukti dalam SKP tersebut jadi dari sisi budaya kerja kami humanis tapi dari sisi target-target kerja memang kami ada SKP tersebut jadi gitu jadi seperti itu mas

Penulis : Hm jadi jadi seperti itulah ee hubungannya saling mengingatkan sama SKP itu ya pak ya, kemudian bapak tadi menjelaskan bahwa ee

organisasi P4TK ini dinaungi oleh orang-orang yang memang ee paham mengenai Seni dan Budaya nah bagaimana respon dari orang-orang yang paham Seni dan Budaya tersebut terhadap dukungan organisasi dari ee organisasi P4TK ?

Narasumber : Ya gini ee kami adalah unit pelaksana teknis jadi ee unit pelaksana teknis ee di lingkungan kementerian pendidikan dan kebudayaan kami masuk dibawah direktorat jendral guru dan tenaga kependidikan ee kemudian ee struktur organisasi kami sudah ditentukan dan ee SOTK kami Struktur Organisasi dan Tata Kerja kami sudah ee sudah ditentukan dengan permendikbud permendikbud jadi mulai dari jenjang kepala kemudian ada kepala kepala bidang kepala bagian dan kasi dan kasubag itu sudah ditentukan sesuai dengan permendikbud jadi kami punya 11 pejabat struktural kemudian kami juga punya ee apa pengajar kita yaitu widyaiswara dan juga ada tenaga penyusunan yang lain seperti PTP nah dari sisi untuk ee promosi jelas kami untuk menduduki suatu jabatan misalnya untuk ke arah struktural kami melalui mekanisme tertentu yang kami yang kami tetapkan bahwa dia harus mulai dari kedisiplinan kompetensi dan sebagainya mereka harus menguasai tersebut kemudian untuk ke fungsional sesuai yang njenengan tadi sampaikan seseorang yang mempunyai background seni pasti akan kami sangat perhatikan untuk pengembangan karir yang bersangkutan karena jelas ee ujung tombak pelaksanaan fungsi ini adalah ada di jabatan fungsional tadi seseorang yang mempunyai background pendidikan seni nantinya akan kita arahkan ke jabatan fungsional tertentu tersebut misal widyaiswara dan seterusnya juga ada yang di beberapa di bidang yang di struktural jadi ada beberapa contoh kami mempunyai 60 sekarang ada 63 widyaiswara itu mereka terdiri dari berbagai ee program studi mulai dari seni rupa kayu kemudian pertunjukan teater dan keramik dan lain sebagainya mereka berasal dari latar belakang pendidikan seni semua jadi memang target ee kami kami memberdayakan sdm tersebut untuk bisa regenerasi mengganti temen temen yang sudah memang akan purna tersebut dengan cara kami mm menggandengkan misal suatu mengajar ada yang senior ada yang junior jadi mereka bisa magang ataupun nyantrik ataupun dari sisi tersebut jadi setelah senior sudah purna yang junior tadi bisa bisa menggantikan yang purna

Penulis : Oo seperti itu ee sebenarnya saya mau tanya juga apa strategi dari organisasi P4TK ini agar ee pegawai-pegawainya bisa bersungguh sungguh ketika bekerja kemudian antusias kemudian menganggap bahwa pekerjaannya itu bermakna kemudian bisa betah bekerja dengan waktu yang lama itu apa strategi dari organisasi P4TK ?

Narasumber : Ya ee yang pertama dari sisi aturan mas dari sisi aturan seorang pegawai negeri sipil tersebut harus terikat dengan jam kerja pasti ya jadi kami masuk dari jam setengah 8 sampai dengan jam 4 itu memang harus memang kami taati tentunyakan seorang pegawai harus taat pada jam kerja tersebut itu pertama dari sisi ee biar mereka tanda petik awalnya itu terpaksa karena seseorang itu pasti pengen ee bebas dan sebagainya dengan aturan tersebut kita paksa mereka sesuai dengan aturan jam kerja tersebut setelah mereka sudah biasa pertamakan dipaksa terpaksa mereka menepati jam kerja setelah

mereka itu menjadi kebiasaan masuk jam setengah 8 pulang jam 4 mereka akan terbiasa dari sisi ee jam kerja tadi nah setelah mereka sudah semacam itu ada sisi yang lain yaitu ee itu kan dari sisi administrasi jam kerja itu kan administrasi dari sisi substansi kami mengisi mereka itu dalam memberikan suatu pekerjaan yang ee yang yang apa yaa ee kita kasih pekerjaan jadi mereka itu bekerja seperti yang saya sampaikan sesuai dengan jabatannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya jadi mereka sebisa mungkin mereka tidak ada waktu yang luang ataupun waktu yang tidak punya pekerjaan tersebut jadi mereka tau tau sudah sore ee nyaman terus dah itu enjoy itu nah kemudian tentunya juga ada dari sisi tunjangan kinerja mas tidak bisa kita pungkiri ee kami ada tunjangan kinerja atau yang sering kita dengar remunerasi atau apa itu ada tunjangan kinerja itu juga sangat signifikan untuk membuat mereka itu sungguh sungguh itu salah satu faktor juga disitu hmm dari sisi kedisiplinan kalo gak menepati jam kerja ya anggarannya dipotong kemudian kalo dia tidak sampek target sasaran kinerja tadi juga akan dipotong jadi sesuai mekanisme yang berlaku tapi yang jelas kami memberikan pekerjaan pada mereka ataupun ee mereka mempunyai pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan latar kualifikasi pendidikan mereka yaa mereka menjadi nyaman

Penulis : Jadi seperti itu ya pak ya hmm kalau boleh saya tau bagaimana ee apa ya bagaimana pemikiran orang seni ee terhadap dukungan dukungan dari organisasi ?

Narasumber : Njih, yang jelas ee pasti mereka suka pada pekerjaan tersebut ee orang seni itu kalau bekerja memang memang agak berbeda dengan orang yang lain ya mereka itu ee tadi yang saya sampaikan ee seorang seni dia seorang lulusan ee seni musik misalnya yang dia kerjakan adalah disini mengaransement suatu lagu dan sebagainya itukan ibaratnya mereka sudah seneng itu aja pun ibaratnya tidak digaji pun mereka akan seneng kemudian dia membuat suatu karya seni pahat dan sebagainya karena dia punya minat terhadap pekerjaan tersebut mereka akan dikerjakan dengan dengan sungguh sungguh nah terlebih lagi ee dia dapet reward reward berupa gaji jelas yang perbulan itu reward kemudian yang saya jelaskan tadi tunjangan kinerja tunjangan kinerja itu kan sesuai dengan grade yang dia miliki besarnya juga misalnya juga kemudian ee tunjangan kerja tersebut juga akan dibagikan sesuai dengan targer yang dia capai walaupun memang batasan target tadi masih longgar tidak seperti mungkin sangat licik kalau tidak tercapai ini langsung potong memang masih agak longgar tapi ternyata itu juga memotivasi jadi itu mas mereka jelas bekerja dengan senang karena sesuai bidang keahliannya juga ada reward-reward yang kami lembaga berikan tadi untuk promosi otomatis kalau nanti saya bisa bisa belajar memahat dengan bagus kemampuan memahat saya bagus saya nanti akan bisa di promosikan sebagai widyaiswara kan ada reward reward itu tidak hanya berupa finansial ataupun apa tapi kesempatan kesempatan juga merupakan reward juga jadi otomatis kami kan memilih seseorang untuk didudukan dalam suatu jabatan tertentu berdasarkan dari ee kompetensi dan keterampilan yang dia miliki hmm gitu mas adhe

- Penulis : Jadi ee pegawai disini itu pertama dia memang senang terhadap pekerjaannya dia memang mendalami terhadap pekerjaannya kemudian ketika dia bekerja ee ketika dia bersungguh sungguh dia akan diberikan reward yang memang ee bisa menunjang karirnya seperti itu ya pak ya ?
- Narasumber : Betul iya sangat betul
- Penulis : Mungkin satu pertanyaan lagi pak ee sebenarnya apa yang membuat pegawai P4TK ini bisa puas terhadap pekerjaannya ?
- Narasumber : Ya hmm yang jelas kalau mereka puas tentu dengan adanya pekerjaan yang pertama target yang dia buat di dalam SKP itu bisa terlaksana dengan baik tentunya misalnya di SKP itu dia harus memperbaiki alat dan sebagainya itu tercapai semua kemudian tentunya sangat puas kemudian hasil pekerjaan dia jadi kan dia kan target tadi dia bisa menyelesaikan kepuasan berikutnya adalah hasil pekerjaan yang dia lakukan tadi bisa dimanfaatkan oleh ee customer kita misal guru dan tenaga kependidikan bisa membuat kepuasan bisa seorang pegawai tentunya kemudian imbasnya lagikan kalo ee itu jelas nanti akan lebih puas lagi lembaga ini bisa menjalankan fungsi dengan baik tugas itu merupakan kepuasan juga bagi pegawai yang ada di lembaga kami ee kalo masalah dorongan biaya dukungan reward berupa finansial itu pendukung dari sisi yang lain jadi mungkin itu bisa membuat kepuasan dari mereka juga tapi yang jelas pekerjaan mereka itu sesuai dengan target yang ia buat kemudian hasilnya bisa bermanfaat bagi ee customer dan tentunya ee penghargaan dari lembaga buat individu masing-masing ini yang membuat kepuasan dari mereka tadi oiya pekerjaan saya tadi memang betul betul dihargai itu membuat kita puas itu karena pekerjaannya itu dihargai tadi
- Penulis : Mungkin cukup itu dulu pak untuk wawancaranya terimakasih atas waktunya saya mohon pamit
- Narasumber : Oh njih mas terimakasih

Tabel Reduksi Data Wawancara

Pertanyaan	Kutipan Wawancara	Intisari Wawancara
<p>Apa yang menyebabkan keterikatan kerja pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta tinggi?</p>	<p>“Ya gini ee pertama emang dari sisi karakteristik pekerjaan itu kan emang ee kami adalah lembaga diklat ee lembaga diklat ya seperti saya sebutkan tadi ee untuk peningkatan kompetensi PTK atau sering kita sebut pendidikan dan pelatihan disitu emang ditempat kami ini ada beberapa jabatan fungsional tertentu juga selain struktural ada widyaiswara kemudian ada PTP kemudian ada jabatan fungsional umum nah masing-masing jabatan fungsional umum tadi sudah mempunyai tugas fungsi masing-masing ada mulai dari kalo grade 5 mungkin pengadministrasi baik rumah tangga maupun BUMN sampai dengan pengelola penyusun dan analisis masing-masing mempunyai ee job desc masing-masing sesuai dengan jabatan yang dia emban tadi nah dari sisi karakteristik pekerjaan tadi memang memang sudah kami tempatkan ee sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan dari mereka misalnya ee seseorang yang mempunyai latar belakang seni rupa kita tempatkan di studio seni rupa seseorang yang mempunyai ee latar belakang mmm TI kita tempatkan dia sebagai teknisi ataupun ee semacam nanti untuk pekerjaan pekerjaan yang bersifat IT dan seterusnya jadi mereka itu betul betul menikmati ee pekerjaan yang dia emban tadi sehingga dia betul betul menikmati tadi dia merasa enjoy bekerja dan sebagainya itu dari sisi karakteristik pekerjaan kemudian dari sisi ee itu menimbulkan tadi dia sesuai ee kompetensi dia sesuai dengan pekerjaan yang dia emban muncul keyakinan diri untuk bekerja tadi bahwa saya mampu saya betul betul menguasai ee substansi dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya ini itu dari sisi ee tidak bisa lepas dari sisi karakteristik pekerjaan kemudian keyakinan individu tadi dia yakin dia mampu sehingga dia merasa ee apa namanya sadar dan tidak ada paksaan untuk melakukan itu hmm itu mas jadi dia yakin mampu dia senang mengerjakan itu dan kurang lebih lagi ee apa</p>	<p>Dari desain pekerjaan atau sisi pekerjaan (<i>job desc</i>) yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikan individu.</p> <p>Kesesuaian antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki individu menimbulkan keyakinan diri individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menimbulkan kenikmatan dan rasa enjoy dalam menyelesaikan pekerjaannya, secara sukarela menyelesaikan pekerjaan dan sadar mengenai substansi dari pekerjaan yang menjadi tanggungjawab individu.</p> <p>Bekerja dibidang seni adalah sesuatu yang mengasikan.</p> <p>Target pekerjaan yang dikerjakan individu sudah</p>

	<p>itu namanya kami ini kan emang lembaga seni seni budaya jadi memang ee pekerjaan kami ini dibidang seni itu kan begitu mengasikkan dari sisi dari sisi untuk pekerjaan saja kami di studio itu kadang-kadang bekerja tidak seperti bekerja harus terutama yang di studio mereka bekerja itu sesuai dengan latar belakang pendidikan tadi misal dia harus harus untuk pekerjaan yang teknisi membersihkan ataupun apa dengan menyetem gamelan itu kan sesuatu yang enak sekali gamelan memang ee sudah dia kuasai pekerjaan dia adalah menyetem gamelan dia kemudian dia ee dibidang batik misalnya di di kriya dia pekerjaannya adalah teknisi ataupun administrasi di bidang batik background dia juga terkait dengan kriya otomatis dia bergelut itu sesuai dengan bidangnya mereka akan merasa enjoy nyaman untuk bekerja ee mungkin agak berbeda dengan yang lain yang lain mungkin sangat administratif banget yang dikejar oleh kertas kertas kertas dan kertas sebagainya tapi kami nggak seperti itu jadi emang emang saling saling terikat antara adanya karakteristik keyakinan individu dan memunculkan kepuasan kerja dia bahwa ee hasil pekerjaan tersebut sangat ee sangat apa dari sisi batin mereka itu merasa puas gitu.”</p>	<p>jelas karena mereka sendiri yang membuatnya.</p>
<p>Selain dari pekerjaan, apalagi yang menimbulkan keterikatan kerja pegawai di lembaga PPPPTK ?</p>	<p>“Ya nggih terkait dengan budaya kerja yang pertama kami sampaikan bahwa P4TK Seni dan Budaya itu sudah mempunyai sudah mendapatkan sertifikasi ISO eee itu yaitu lembaga sertifikat bertaraf internasional sejak tahun 2003 sejak 2003 kami sudah mempunyai sertifikat ISO mungkin itu ee UPT atau lembaga pemerintah di DIY yang pertama mungkin ya yang mempunyai sertifikat ISO itu jadi ee dari budaya kerja kami sudah sesuai dengan mekanisme prosedur yang ada jadi ee mulai dari ee bagaimana misalnya yang di yang di yang di resepsionis seperti apa kemudian yang di teknisi teknisi mereka punya SOP bagaimana memperbaiki dan sebagainya kami sudah punya SOP jadi kami budaya kerja sudah punya ee sesuai dengan standar ISO kemudian kami juga punya ee pelayanan prima dari sisi pelayanan prima kami ee kita biasakan ee ada apa itu namanya itu 16 atau 18 item yang harus kami lakukan misalnya</p>	<p>Sudah terdapat SOP dalam bekerja, sehingga pegawai sudah terbiasa dengan aturan dalam bekerja.</p> <p>Hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin secara harmonis dan humanis, dimana tidak ada <i>gap</i> atau jarak jenjang antar keduanya.</p> <p>Terdapat SKP (sasaran kerja pegawai) berbentuk point-</p>

	<p>harus senyum dengan bekerja dengan baik dengan membaca doa dulu dan sebagainya kami punya semacam itu kemudian juga ee budaya kerja kami mungkin humanis mas jadi antara atasan dan bawahan itu tidak begitu apa itu namanya ada jenjang jadi bawahan dengan atasan itu menyampaikan suatu hal masukan juga enak bawahan pun menyampaikan kepada bawahan ee tidak seperti menyuruh tapi dengan dengan budaya kerja kami ya karena kami memang seni jadi halus dan sebagainya itu itu yang dirasakan tidak ada semacam kamu harus akhirnya itu.”</p> <p>“Tidak otoriter tidak feodal dan sebagainya mungkin mas adhe bisa liat hubungan saya dengan temen temen yang ada disini seperti apa di kepegawaian ini kami akrab semacam itu jadi yang kita bangun memang seperti itu ee ya seperti anulah seperti seorang pemimpin itu mungkin dari Kihajar Dewantoro Ing Ngarso Sung Tulodho Ing Madya Mangun Karsa Tut Wuri Handayani ha itu yang kami kami bangun di lembaga ini.”</p> <p>“Sangat mas sangat ee otomotis kan seseorang bekerja itu kan mencari suasana yang nyaman enak dalam artian nyaman ini kan bukan kok terus kita ee terlena dengan pekerjaan ee tugas tugas yang harus kita lakukan tapi nyaman disini adalah nyaman dari sisi hubungan tadi jadi ee kami punya target jadi bukan kok berarti hubungan kami dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan tadi melenakan ee tugas-tugas mereka kami ada yang namanya SKP apa itu namanya untuk pekerjaan tersebut seseorang karyawan itu harus menulis SKP sasaran kerja pegawai jadi di awal tahun pegawai tersebut membuat sesuai dengan jabatannya membuat SKP kemudian ada semacam kayak kontrak kerja mungkin kalo mas adhe kemarin bisa tanya formulirnya seorang bawahan membuat ee SKP bahwa kontrak kerja sesuai dengan rincian tugas yang dia buat selama setahun ini dia akan melaksanakan apa saja di breakdown pada setiap bulan bahkan sampai hari ada log harian kemudian kalo setuju atasan tadi menandatangani kalau memang tidak setuju atasan akan menyampaikan SKP anda</p>	<p>point target pekerjaan dalam satu periode yang dibuat oleh setiap pegawai, dari SKP tersebut pegawai membuat sendiri target pekerjaannya yang nantinya didiskusikan dengan atasan mereka dan terjalin kontrak kerja antara pegawai dengan atasan, pegawai dengan atasan saling memberi masukan dan menilai tolak ukur target kerja pegawai.</p> <p>Menekan kedisiplinan pegawai dengan aturan yang ada, sehingga pegawai terbiasa dengan aturan tersebut dan merasa enjoy dalam bekerja meskipun terdapat aturan yang mengikat.</p> <p>Terdapat reward berupa tunjangan kinerja apabila pegawai mampu menyelesaikan SKP (sasaran kerja pegawai).</p>
--	---	---

	<p>ataupun sasaran kerja pegawai kamu terlalu ringan jadi harus kamu tambah ataupun seorang atasan bisa melihat SKP anda terlalu berat tidak mungkin dikerjakan dalam waktu satu tahun ini nah sehingga itu ada kontrak kerja saling masing-masing membuat argumen ee itu terbukti dalam SKP tersebut jadi dari sisi budaya kerja kami humanis tapi dari sisi target-target kerja memang kami ada SKP tersebut jadi gitu jadi seperti itu mas.”</p> <p>“Ya ee yang pertama dari sisi aturan mas dari sisi aturan seorang pegawai negeri sipil tersebut harus terikat dengan jam kerja pasti ya jadi kami masuk dari jam setengah 8 sampai dengan jam 4 itu memang harus memang kami taati tentuyakan seorang pegawai harus taat pada jam kerja tersebut itu pertama dari sisi ee biar mereka tanda petik awalnya itu terpaksa karena seseorang itu pasti pengen ee bebas dan sebagainya dengan aturan tersebut kita paksa mereka sesuai dengan aturan jam kerja tersebut setelah mereka sudah biasa pertamakan dipaksa terpaksa mereka menepati jam kerja setelah mereka itu menjadi kebiasaan masuk jam setengah 8 pulang jam 4 mereka akan terbiasa dari sisi ee jam kerja tadi nah setelah mereka sudah semacam itu ada sisi yang lain yaitu ee itu kan dari sisi administrasi jam kerja itu kan administrasi dari sisi substansi kami mengisi mereka itu dalam memberikan suatu pekerjaan yang ee yang yang apa yaa ee kita kasih pekerjaan jadi mereka itu bekerja seperti yang saya sampaikan sesuai dengan jabatannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya jadi mereka sebisa mungkin mereka tidak ada waktu yang luang ataupun waktu yang tidak punya pekerjaan tersebut jadi mereka tau tau sudah sore ee nyaman terus dah itu enjoy itu nah kemudian tentunya juga ada dari sisi tunjangan kinerja mas tidak bisa kita pungkiri ee kami ada tunjangan kinerja atau yang sering kita dengar remunerasi atau apa itu ada tunjangan kinerja itu juga sangat signifikan untuk membuat mereka itu sungguh sungguh itu salah satu faktor juga disitu hmm dari sisi kedisiplinan kalo gak menepati jam kerja ya anggarannya dipotong kemudian kalo dia tidak sampek</p>	
--	--	--

	target sasaran kinerja tadi juga akan dipotong jadi sesuai mekanisme yang berlaku tapi yang jelas kami memberikan pekerjaan pada mereka ataupun ee mereka mempunyai pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan latar kualifikasi pendidikan mereka yaa mereka menjadi nyaman”	
Bagaimana persepsi yang dimiliki oleh individu yang mendalami seni dan budaya terkait dengan dukungan dari organisasi PPPPTK ?	“Ya gini ee kami adalah unit pelaksana teknis ee di lingkungan kementerian pendidikan dan kebudayaan kami masuk dibawah direktorat jendral guru dan tenaga kependidikan ee kemudian ee struktur organisasi kami sudah ditentukan dan ee SOTK kami Struktur Organisasi dan Tata Kerja kami sudah ee sudah ditentukan dengan permendikbud permendikbud jadi mulai dari jenjang kepala kemudian ada kepala kepala bidang kepala bagian dan kasi dan kasubag itu sudah ditentukan sesuai dengan permendikbud jadi kami punya 11 pejabat struktural kemudian kami juga punya ee apa pengajar kita yaitu widyaiswara dan juga ada tenaga penyusunan yang lain seperti PTP nah dari sisi untuk ee promosi jelas kami untuk menduduki suatu jabatan misalnya untuk ke arah struktural kami melalui mekanisme tertentu yang kami yang kami tetapkan bahwa dia harus mulai dari kedisiplinan kompetensi dan sebagainya mereka harus menguasai tersebut kemudian untuk ke fungsional sesuai yang njenengan tadi sampaikan seseorang yang mempunyai background seni pasti akan kami sangat perhatikan untuk pengembangan karir yang bersangkutan karena jelas ee ujung tombak pelaksanaan fungsi ini adalah ada di jabatan fungsional tadi seseorang yang mempunyai background pendidikan seni nantinya akan kita arahkan ke jabatan fungsional tertentu tersebut misal widyaiswara dan seterusnya juga ada yang di beberapa di bidang yang di struktural jadi ada beberapa contoh kami mempunyai 60 sekarang ada 63 widyaiswara itu mereka terdiri dari berbagai ee program studi mulai dari seni rupa kayu kemudian pertunjukan teater dan keramik dan lain sebagainya mereka berasal dari latar belakang pendidikan seni semua jadi memang target ee kami kami memberdayakan sdm tersebut untuk bisa regenerasi mengganti temen temen yang	Individu yang ada di PPPPTK memang sudah mencintai pekerjaannya terutama individu yang mendalami seni dan budaya. Individu dengan latar belakang seni berbeda dengan individu yang bekerja di pengadministrasian yang setiap harinya berkaitan dengan kertas. Orang seni bekerja karena asik dengan pekerjaannya, mereka bekerja tanpa digajipun mereka akan tetap merasa senang. Individu memang sudah percaya ketika mereka dapat menyelesaikan target pekerjaan akan mendapat reward berupa tunjangan kinerja karena hal tersebut memang sudah tercantum dalam aturan.

	<p>sudah memang akan purna tersebut dengan cara kami mm menggandengkan misal suatu mengajar ada yang senior ada yang junior jadi mereka bisa magang ataupun nyantrik ataupun dari sisi tersebut jadi setelah senior sudah purna yang junior tadi bisa bisa menggantikan yang purna.”</p> <p>“Njih, yang jelas ee pasti mereka suka pada pekerjaan tersebut ee orang seni itu kalau bekerja memang memang agak berbeda dengan orang yang lain ya mereka itu ee tadi yang saya sampaikan ee seorang seni dia seorang lulusan ee seni musik misalnya yang dia kerjakan adalah disini mengaransement suatu lagu dan sebagainya itukan ibaratnya mereka sudah seneng itu aja pun ibaratnya tidak digaji pun mereka akan seneng kemudian dia membuat suatu karya seni pahat dan sebagainya karena dia punya minat terhadap pekerjaan tersebut mereka akan dikerjakan dengan dengan sungguh sungguh nah terlebih lagi ee dia dapet reward reward berupa gaji jelas yang perbulan itu reward kemudian yang saya jelaskan tadi tunjangan kinerja tunjangan kinerja itu kan sesuai dengan grade yang dia miliki besarnya juga misalnya juga kemudian ee tunjangan kerja tersebut juga akan dibagikan sesuai dengan target yang dia capai walaupun memang batasan target tadi masih longgar tidak seperti mungkin sangat licik kalau tidak tercapai ini langsung potong memang masih agak longgar tapi ternyata itu juga memotivasi jadi itu mas mereka jelas bekerja dengan senang karena sesuai bidang keahliannya juga ada reward-reward yang kami lembaga berikan tadi untuk promosi otomatis kalau nanti saya bisa bisa belajar memahat dengan bagus kemampuan memahat saya bagus saya nanti akan bisa di promosikan sebagai widyaiswara kan ada reward reward itu tidak hanya berupa finansial ataupun apa tapi kesempatan kesempatan juga merupakan reward juga jadi otomatis kami kan memilih seseorang untuk didudukkan dalam suatu jabatan tertentu berdasarkan dari ee kompetensi dan keterampilan yang dia miliki hmm gitu mas adhe.”</p>	
--	--	--

<p>Apa yang membuat pegawai PPPPTK puas terhadap pekerjaannya ?</p>	<p>“Ya hmm yang jelas kalau mereka puas tentu dengan adanya pekerjaan yang pertama target yang dia buat di dalam SKP itu bisa terlaksana dengan baik tentunya misalnya di SKP itu dia harus memperbaiki alat dan sebagainya itu tercapai semua kemudian tentunya sangat puas kemudian hasil pekerjaan dia jadi kan dia kan target tadi dia bisa menyelesaikan kepuasan berikutnya adalah hasil pekerjaan yang dia lakukan tadi bisa dimanfaatkan oleh ee customer kita misal guru dan tenaga kependidikan bisa membuat kepuasan bisa seorang pegawai tentunya kemudian imbasnya lagikan kalo ee itu jelas nanti akan lebih puas lagi lembaga ini bisa menjalankan fungsi dengan baik tugas itu merupakan kepuasan juga bagi pegawai yang ada di lembaga kami ee kalo masalah dorongan biaya dukungan reward berupa finansial itu pendukung dari sisi yang lain jadi mungkin itu bisa membuat kepuasan dari mereka juga tapi yang jelas pekerjaan mereka itu sesuai dengan target yang ia buat kemudian hasilnya bisa bermanfaat bagi ee customer dan tentunya ee penghargaan dari lembaga buat individu masing-masing ini yang membuat kepuasan dari mereka tadi oiya pekerjaan saya tadi memang betul betul dihargai itu membuat kita puas itu karena pekerjaannya itu dihargai tadi.”</p>	<p>Target dalam SKP bisa terlaksana dengan baik.</p> <p>Hasil pekerjaan yang pegawai lakukan bisa dimanfaatkan oleh customer.</p> <p>Ketika lembaga dapat memenuhi fungsi dan tugasnya maka pegawai juga merasa puas terhadap pekerjaannya.</p> <p>Reward yang diberikan oleh organisasi.</p>

Lampiran 13:

Penilaian Kinerja Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta 2015

NO	N A M A	NIP	NAMA JABATAN	NILAI SKP	NILAI PERILAKU KERJA								NILAI PERILAKU	NILAI SKP	SEBUTAN	KET.
					ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJA SAMA	EMIMPIN	JUMLAH	RATA-RATA				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	Salamun, S.E., M.B.A., Ph.D.	19590731981031005	Kepala PPPPTK SB													
2	Drs. Mohammad Lazim, M.M.	196002151986031002	Widyaiswara Madya	54.37	90.00	88.00	90.00	80.00	85.00		433.00	86.60	34.64	89.01		
3	Drs. Sumarsono, M.M.	19561011984031001	Widyaiswara Madya	54.09	85.00	85.00	87.00	85.00	85.00		427.00	85.40	34.16	88.25		
4	Drs. Marsudi, M.P.d.	19650241994121003	Widyaiswara Madya	55.14	83	83	85	84	82		417	43.40	33.36	88.50	Baik	
5	Drs. Sri Karyono, M.P.d.	196009301985031001	Widyaiswara Madya	54.60	83.00	84.00	86.00	84.00	83.00		420.00	84.00	33.60	88.20		
6	Drs. Agung Handoko, M.P.d.	196502191993031002	Widyaiswara Madya	55.00	83.00	82.00	85.00	84.00	82.00		416.00	83.20	33.28	88.28	Baik	
7	Dr. Edhy Susatya, Dip.Ed., M.P.d.	196102021985031005	Widyaiswara Madya	55.20	89.00	88.00	88.00	88.00	89.00	88.00	530.00	88.33	35.33	90.53	Baik	
8	Dra. Irene Nusanti, M.A.	196107151986032001	Widyaiswara Madya	54.80	85.00	85.00	87.00	84.00	83.00		424.00	84.80	33.92	88.72		
9	Dr. Kuntari Erimurti, M.M.	195810191986032002	Widyaiswara Madya	54.80	85.00	85.00	87.00	84.00	84.00		425.00	85.00	34.00	88.80		
10	Winarto, S.P.d., M.P.d.	19660611990031013	Widyaiswara Madya	55.13	83.00	82.00	85.00	84.00	82.00		416.00	83.20	33.28	88.41		
11	Drs. Freddy Adiono Basuki, M.Sn.	195702041986031001	Widyaiswara Madya	54.91	82.00	82.00	85.00	83.00	81.00		413.00	82.60	33.04	87.95		
12	Bambang Setyacipta, S.E., M.P.d.	196002121987101001	Widyaiswara Madya	55.03	81.00	81.00	85.00	81.00	81.00		409.00	81.80	32.72	87.75		
13	Dra. Siti Ainun Jaryah, M.P.d.	195909091987032002	Widyaiswara Madya	55.10	84	84	86	82	83		419	83.80	33.52	88.62	Baik	
14	Drs. Taufiq Eko Yanto	195811161986031004	Widyaiswara Madya	55.11	85	94	86	81	84		420	84.00	33.60	88.71	Baik	
15	Drs. Syamsudin, M.Sn.	195712271985031001	Widyaiswara Madya	54.90	82	81	85	82	81		411	82.20	32.99	87.78	Baik	
16	Dr. Diah Uswatun Nurhayati, M.Sn.	196308281989032002	Widyaiswara Madya	55.12	82	82	94	82	80		410	82.00	32.80	87.92	Baik	
17	Dra. Tri Suerni, M.Sn.	196002211991032001	Widyaiswara Madya	54.70	81	81	85	82	81		410	82.00	32.80	87.50	Baik	
18	Drs. Toto Sugiarto Arifin, M.Hum.	195806051986031003	Widyaiswara Madya	54.41	84	83	86	84	82		419	83.80	33.52	87.93	Baik	
19	Drs. Stepanus Kari Hartaya, M.Sn.	196509291992031004	Widyaiswara Madya	55.03	84	84	86	84	83		421	84.20	33.68	88.71	Baik	
20	Dra. Lilin Candrawati Sukmaningsih, M.Sn.	196704271992032001	Widyaiswara Madya	55.16	82	81	84	82	82		411	82.20	32.88	88.04	Baik	
21	Drs. Heri Yonathan Susanto, M.Sn.	196510231992031001	Widyaiswara Madya	54.97	84	84	85	84	83		420	84.00	33.60	88.57	Baik	
22	Gatot Wibowo Hamiseno, S.E., M.P.d.	196805101992031004	Widyaiswara Madya	55.11	82	82	84	82	82		412	82.40	32.96	88.07	Baik	
23	Ir. Sri Herlina, M.Si.	196310121991032002	Widyaiswara Madya	54.40	82	81	85	81	82		412	82.40	32.96	87.36	Baik	
24	Drs. P. Sidik Nugraha Budipurwanto, M.Sn.	196306031990031002	Widyaiswara Madya	55.00	81	80	84	80	80		405	80.00	32.40	87.40	Baik	
25	Dra. Wwik Pudiastuti, M.Sn.	196506271992032001	Widyaiswara Madya	55.00	83	83	85	82	82		415	83.00	33.20	88.20	Baik	
26	Dra. Parjiyah, M.Sn.	195708101989122001	Widyaiswara Madya	54.98	82	82	84	82	82		412	82.40	32.96	87.94	Baik	
27	Drs. Sugihartono	195905261991031002	Widyaiswara Madya	54.96	83	83	84	82	82		414	82.80	33.12	88.08	Baik	
28	Drs. Macsimanus Fajar Prasudi, M.Sn.	196302101992031003	Widyaiswara Madya	54.94	84	85	96	84	84		423	84.60	33.84	88.78	Baik	
29	Drs. FX. Supriyono, M.Ds.	196512131994021001	Widyaiswara Madya	55.06	82	82	84	82	81		411	82.20	32.88	87.94	Baik	
30	Drs. Rahayu Windarto, M.M.	196609021991031002	Kabid FPK	56.40	90.00	90.00	90.00	91.00	90.00	91.00	542.00	90.33	36.13	92.53		
31	Dra. Emi Sudewi, M.P.d.	196105271990032001	Kabid PI	55.20	89	88	88	88	89	88	530	88.33	35.33	90.53	Baik	
32	Drs. Noor Widiantoro, M.P.d.	196705191992031001	Kasi Penyelenggaraan	55.20	89	89	89	89	89	89	534	89.00	35.60	90.80	Baik	
33	Dra. Sri Wahyuningsih, M.P.d.	196712101992032001	analisis ppelaksana diklat	55.20	90	90	90	88	90		448	89.60	35.84	91.04	Sangat Baik	

34	Drs. I Gede Oka Subagia, M.Hum.	196202151989031002	Widyaiswara M adya	55.03	82	82	85	82	81		412	82.40	32.96	87.99		
35	Drs. Daryanto, M.Sn.	196312281990031003	Widyaiswara M adya	55.02	83	82	85	80	83		413	82.60	33.04	88.06	Baik	
36	Drs. Wahyu Gato Budiyo, M.Pd.	196205271992031002	Widyaiswara M adya	54.16	85	85	87	85	85		427	85.40	34.16	88.32	Baik	
37	Dra. Suyanti, M.Pd.	196412241992032003	usun prog peningkatan kompe	55	89	90	88	88	89		444	89				
38	Dra. Ceravina Susanti Kanisastirin, S.S.T.	196406061992032001	Widyaiswara M adya	55.10	82	81	84	82	81		410	82.00	32.80	87.90	Baik	
39	Pulung Sriyana, S.E., M.M.	196101151990011001														
40	Drs. Ali Sulchan, M.Sn.	195910091989101001	Widyaiswara M adya	54.87	83	82	85	84	82		416	83.20	33.28	88.15	Baik	
41	Drs. Flobertus Dhanang Guritno, M.Sn.	196504271992031001	Widyaiswara M adya	55.11	83	83	85	83	82		416	83.20	33.28	88.39	Baik	
42	Drs. Yudianto Dwi Raharjo, M.Pd.	196206191990031002	pengadministrasi BMN	49.87	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00		440.00	88.00	35.20	85.07		
43	Dra. Wwin Suhastari, M.M.	196108161992032002	Widyaiswara M adya	54.96	83	82	84	84	81		414	82.80	33.12	88.08	Baik	
44	Drs. G.S. Darto, M.Sn.	196208191992031001	Widyaiswara M adya	55.11	84	83	85	84	82		418	83.60	33.44	88.55	Baik	
45	Drs. Edih Supardi, M.Pd.	196010291986031001	Widyaiswara M uda	54.93	81	82	84	82	81		410	82.00	32.80	87.73	Baik	
46	Dra. Widawati, M.Sn.	196203071992032001	Widyaiswara M adya	55.11	83	82	84	83	82		414	82.80	33.12	88.23	Baik	
47	Dra. Rin Surtantini, M.Hum.	196309281992032001	Widyaiswara M adya	51.60	84	83	84	84	83		418	83.60	33.44	85.04	Baik	
48	Parjaya, S.Sn.	195604171981031011	Widyaiswara M adya													
49	Dra. Sumiyarsi	196310021991032001	Widyaiswara M adya	55.04	82	82	84	82	82		412	82.40	32.96	88.00	Baik	
50	Dra. Ngadirah, M.Pd.	196105041991032002														
51	Drs. I Gusti Ngurah Swastapa, M.Ds.	196210271990021001	Widyaiswara M adya	54.40	82	82	84	82	82		412	82.40	32.96	87.35	Baik	
52	Dra. Dwi Sayekti	196301261993032001	Widyaiswara M adya	54.96	82	82	84	82	81		411	82.20	32.88	87.84	Baik	
53	Dra. Dwi Riyanti, M.Pd.	196601241991032002	usun prog peningkatan kompe	54	85	85	80	83	80		413					
54	Eru Wibowo, S.Sn.	196810101995031001	Widyaiswara M adya													
55	Dwi Yunanto, S.Pd., M.Pd.	197106022002121001	Widyaiswara M adya	55.13	81.00	81.00	84.00	82.00	80.00		408.00	81.60	32.64	87.77		
56	Dra. Anny Kusmaryani	196303071988032001														
57	Dra. Tursilawati Utaminingsyastuti	195910161989032002	pengadministrasi BMN	52.76	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.16	Baik	
58	Drs. Suwito	196103151990031003														
59	Dra. Sri Setyorini	196603071990032001	pengadmin kerumahtanggaan	53.42	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.82		
60	Drs. Sumaryadi	196009111992031003														
61	Dra. Junarti	196307111992032002														
62	Dra. Sri Parwanti Endang Prihatiningsih	196604211992032003														
63	Dra. Indri Astutiningsih	196210301993032001	olah data peningkatan kompet	54.59	84.00	88.00	88.00	88.00	89.00		437.00					
64	Drs. Basuki Sumartono, M.Sn.	196010201994031001		54.98	82	81	84	80	81		408	81.60	32.64	87.62	Baik	
65	Dra. Irawati	196503101996012001														
66	Rusmono Yulianto, S.E., S.S.T., M.M., M.T.	197007201990011001	Kasubbag PP	55.06	80.00	81.00	84.00	80.00	80.00		405.00	81.00	32.40	87.46		
67	Sri Endang Yektiningsih, S.I.P.	196006251981032002	Pustakawan Pelaksana Lanjuta	53.60	90	85	85	90			440	88.00	35.20	88.80	Baik	
68	Nur Aeni, S.E.	196109161987032001														
69	Ir. Zakaria, M.T.	196109271992031001	Widyaiswara Muda	54.89	82.00	82.00	84.00	83.00	81.00		412.00	82.40	32.96	87.85		
70	Drs. Kartiman, M.Sn.	196511081996031001	Widyaiswara M uda	55.08	84.00	82.00	85.00	80.00	84.00		415.00	83.00	33.20	88.28		
71	Suwahyu Prihantadi, S.Sos.	197007161991031003	analisis BMN	54.63	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	89.03		
72	Dwi Noor Prihartadi, S.Pd.	196111161990031001	Analisis BARANG Milil Negara	53.49	90	80	80	90	90		430	86.00	34.40	87.89	Baik	
73	Sri Maredhy Dwi Purwahandana, S.Pd.	196610191990031002														
74	Kukuh Tribagiyo, S.Pd.T.	196409151990101001	pengadministrasi BMN	54.45	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00		44.00	88.00	35.20	89.65		
75	Suro, S.E.	195907121987031003	pengolah data evaluasi	55.20	88.00	88.00	88.00	86.00	88.00		438.00	87.60	35.04	90.24		
76	Ismiyatun, S.H., M.Pd.	197603052001122001	pengevaluasi diklat	55.20	89	89	88	89	89		444	88.80	35.52	90.72	Baik	
77	Wuryaningsih, S.Sos., M.Acc.	197605032001122001	analisis BMN	53.49	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00		400.00	80.00	32.00	85.49		
78	Bayu Hardiyanto, S.E., M.Acc.	197708032001121002	penyusun prog ram dan anggaran	52.80	85	88	88	85	90		436	87.20	34.88	87.68	Baik	
79	Budhi Santosa, S.E.	196612262001121001														
80	Retna Kusabandinah, S.S.	196711302001122001	analisis prog ram dan anggaran	51.60	83	87	89	90	86		435	87.00	34.80	86.40	Baik	
81	Agus Isnantara, S.T.	197108302001121001														
82	Janu Riyanto, S.Sos.	197201052001121001	penyusun info rmasi dan publikas	51.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	85.60		
83	Eni Setyawati, S.Psi.	197309042001122001		53.20	81	80	81	82	81		405	81.00	32.40	85.60	Baik	

84	Titik Emawati, S.S.	197402142001122002	pengevaluasi diklat	57.02	89	88	89	88	89		443	88.60	35.46	92.46	Sangat Baik
85	Masrukhan Budiyanto, S.H.	197303272001121001	Kasubbag TLK	55.20	84.00	84.00	84.00	84.00	83.00	83.00	502.00	83.67	33.47	88.67	
86	Cahaya Yuana, S.Sos., M.Pd.	197409292001121003	Kasubbag TLK	55.20	90.00	91.00	92.00	90.00	90.00	89.00	542.00	90.33	36.13	91.33	
87	Agung Nugroho Endro Prasetyo, S.E., M.M.	197610102001121002	bendahara pengeluaran	52.20	85.00	88.00	88.00	88.00	86.00		435.00	87.00	34.80	87.00	
88	Bondan Suparno, S.T., M.Ed.	197408252001121001	Kepala Bagian Umum	55.20	86.00	85.00	83.00	80.00	83.00	80.00	497.00	82.83	33.13	88.33	
89	Drs. Muji Rahayu, M.Ds.	196302231993031001	Widyaiswara Muda	55.02	84.00	83.00	85.00	84.00	83.00		419.00	83.80	33.52	88.54	
90	Sigit Pumomo, S.Pd., M.Pd.	197102192002121001	Kasi P rogram	55.20	89	88	88	89	89	88	531	88.50	35.40	90.60	Baik
91	Farika Chandrasari, S.P., M.M.	197807162002122002	Kasi Evaluasi												
92	Tuminem, S.Sos.	196603141987032001	Pengadministrasi Persuratan	54.80	90	80	90	90	90		440	88.00	35.20	90.00	Baik
93	Digna Samsiar, S.Pd., M.Pd.B.I.	196808122002122005	usun prog peningkatan kompe	55	90	88	88	88	89		443				
94	Widayati Indarsih, S.Si., M.Sc.	197005052002122001	hyusun Program Peningkatan F	55.20	89	88	88	88	89	88	530	88.33	35.33	90.53	Baik
95	Amin Surahmat, S.H., M.Hum.	197008012002121001	halis perenc dan pengemb pega	53.68	81	80	80	80	80		401	80.20	32.08	85.76	Baik
96	Purwadi, S.Sn., M.Pd.	197206302002121002	Teknisi Sarpras	53.00	90.00	80.00	80.00	90.00	80.00		420.00	84.00	33.60	86.60	
97	Isnain Evilina Dewi, S.Pd., M.A.	197402182002122001													
98	Abujana, S.Sn.	196308232002121002	Teknisi Sarpras	53.87	90.00	80.00	80.00	80.00	90.00		420.00	84.00	33.60	87.47	
99	Akhir Lusonono, S.Sn.	197010252002121001		54.00	90	80	80	80	90		420	84.00	33.60	87.60	Baik
100	Dwi Yuniasari Palupi, S.T.	197206092002122001	ngadministrasi Kerumahaing	53.64	90	80	80	90	90		430	86.00	34.40	88.04	Baik
101	Erna Restiutami, S.E.	197308082002122001	analisis ketatalaksanaan	52.59	83	82	82	82	82		411	82.20	32.88	85.17	Baik
102	Lisa Astari, S.Pd.	197407032002122001													
103	Ambar Wahyu Astuti, S.H.	197409192002122001													
104	Dwi Mei Heni Anggorowati, S.H.	197505062002122001	usun prog peningkatan kompe	55	90	90	88	88	89		445				
105	Tri Widy Astuti, S.H.	197909092002122002	analisis ketatalaksanaan	52.53	82	83	83	82	83		413	82.60	33.04	85.57	Baik
106	Parjiman, S.Sos.	195908041987031001	penyusun laporan keuangan	52.20	86	87	88	80	86		427	85.40	34.16	85.36	Baik
107	Hen Nugroho, S.Sos.	19601101987031002	penata dok keuangan	52.20	86.00	86.00	89.00	87.00	86.00		434.00	85.80	34.72	86.92	
108	Achmad Fauzi, S.T.	196011281991031001	Pengadministrasi BMN	49.42	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00		440.00	88.00	35.20	84.62	
109	Parjiyati, S.Pd.	196412031991122001	Pengadministrasi BMN	54.09	90	90	80	90	90		440	88.00	35.20	89.29	Baik
110	Susilaning Tyas, S.E., M.Pd.	195905121991032001	pengevaluasi diklat	55.20	89	90	90	89	89		447	89.40	35.76	90.96	Baik
111	Is Yuli Gunawan, S.Pd.	196207271991031001	Widyaiswara Muda	54.98	81.00	81.00	84.00	82.00	80.00		408.00	81.60	32.64	87.62	
112	Ambyah, Smd.Pedal.	196007121989031002	Pengadministrasi BMN	53.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.60	
113	Supriyanta Tyas Pumomo, S.Pd.	196705111993031002	Widyaiswara Muda	55.06	85.00	85.00	86.00	85.00	84.00		425.00	85.00	34.00	89.06	
114	Fathiyatun Jannah, S.H.	197804142001122001	Analisis Kepegawaian	53.77	81.00	82.00	81.00	81.00	82.00		407.00	83.40	32.56	86.33	Baik
115	Rebin, A.Md.	195908121987031002	Teknisi Sarpras	52.87	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.27	
116	Tri Widi Rahmanto, S.Pd., M.Pd.	196507231992031001	usun prog peningkatan kompe	54.28	89.00	87.00	87.00	86.00	86.00		435.00				
117	Dra. Gusyanti, M.Pd.	196808272002122001	PTP Pertama	55.20	81	81	80	80	80		402	80.40	32.16	87.36	Baik
118	Sri Lestari, S.Pd., M.Sn.	197002262002122001	PTP Pertama	56.56	87	88	88	86	88		437	87.40	34.96	91.52	Sangat Baik
119	Rohmat Sulistya, S.T., M.Si.	197706152002121002	usun prog peningkatan kompe	55.20	90.00	88.00	88.00	88.00	89.00		443.00				
120	Drs. Muh. Anugroho	196804092002121001	pengadministrasi BMN	52.98	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.38	
121	Eni Setiani, S.Pd.	197504072002122003	pengolah data Kepeg	52.25	81	81	82	82	83		409	81.80	32.72	84.97	Baik
122	Sito Mardowo, S.Sn., M.Pd.	196912042002121001	Widyaiswara Muda	55.08	84.00	83.00	84.00	80.00	83.00		414.00	82.80	33.12	88.20	
123	Eko Santosa, S.Sn.	197301202002121001	Widyaiswara Muda	55.09	85.00	84.00	85.00	82.00	84.00		420.00	84.00	33.60	88.69	
124	Andit Kartika, S.Sn., M.Pd.	196807262002121001	Widyaiswara Muda	55.08	80.00	80.00	84.00	80.00	80.00		404.00	80.80	32.32	87.40	
125	Heru Subagiyo, S.Sn.	197205022002121003	Widyaiswara Pertama	53.84	83.00	83.00	85.00	83.00	82.00		416.00	83.20	33.28	87.12	
126	Enget, S.Pd.	196501261989011001	Widyaiswara Muda	55.03	81.00	82.00	85.00	82.00	81.00		411.00	82.20	32.88	87.91	
127	Otong Supriyono, A.Md.	196509221987031001	pengolah SPM	52.20	85.00	87.00	88.00	80.00	86.00		426.00	85.20	34.08	86.28	
128	Wiji Suharta, S.Pd.	196411071989011001	Pengadmnitiasi BMN	53.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	87.60	
129	Supriyanto, S.E.	196703221989031001	Pengadmnitiasi BMN	54.76	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00		440.00	88.00	35.20	89.96	
130	Bambang Sunarta, S.Pd.	196205261989011001	PETUGAS PERPUSTAKAAN	54.20	90	80	80	90	90		430	86.00	34.40	88.60	Baik
131	Gunawan, S.Pd.	196511121989031003	Pengadmnitiasi BMN	53.64	90.00	85.00	85.00	90.00	90.00		440.00	88.00	35.20	88.84	
132	Tugimin, S.Pd.	196706291990011001	Pengadmnitiasi BMN	53.70	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00		430.00	86.00	34.40	88.10	
133	Ninik Sugih Hartini, S.Pd.	196710101989032001	pengolah data evaluasi	55.20	89.00	89.00	89.00	89.00	88.00		444.00	88.80	35.52	90.72	

134	Riyadi Hartono, S.Pd.	19680101989031002	Teknisi Sarpras	53.53	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.93	
135	Yuni Purniyantono, S.E.	196806281989031002	analisis pelaksana diklat	55.20	90	90	90	90	90	90	450	90.00	36.00	91.20	Sangat Baik
136	Tugiman, S.Sn.	196807071990011002	inisi Sarana dan Prasarana Kar	52.87	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	87.27	Baik
137	Sukiman, A.M.d.	196108171990011001	inisi Sarana dan Prasarana Kar	53.20	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	87.60	Baik
138	Sugija, S.Pd.	196701121990031001	pengadministrasi BMN	54.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.60	
139	Suraji, A.M.d.	196205161990031005	inisi Sarana dan Prasarana Kar	52.87	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	87.27	Baik
140	Hendrikus Matutina, S.P.d.	196404151992031001	ngadministrasi kerumhtangga	53.49	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	87.89	Baik
141	Wahyu Nugroho, S.S., M.P.d.	19701012005011001	pengadministrasi umum	55.20	87.00	87.00	87.00	88.00	87.00	87.00	436.00	87.20	34.88	90.08	Baik
142	Bowo Dwi Aryanoto, S.Sn., M.T.	197302202005011001	pengadminstrasi BMN	52.98	90.00	80.00	80.00	85.00	85.00	85.00	420.00	84.00	33.60	86.58	Baik
143	Slamet Raharjo, S.Sn.	197705272005011001	ngadministrasi kerumhtangga	52.76	90.00	80.00	80.00	90.00	85.00	85.00	425.00	85.00	34.00	86.76	Baik
144	Feti Anggraini, S. Ant.	197902272005012001	olah data peningkatan kompet	55.20	89.00	88.00	88.00	88.00	89.00	89.00	442.00				Baik
145	Muhammad Agung Widodo, S.T.	198002222005011001	asun kebutuhan penyelenggara	55.20	82.00	82.00	80.00	80.00	81.00	81.00	405.00	81.00	32.40	87.60	Baik
146	Triyo Sujoko, S.E.	19600921990021002	analisis BMN	54.63	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.03	Baik
147	Hendro Leksono, S.P.d.	196209071990011002	pengadministrasi umum	52.68	81	81	82	80	80	80	404	80.80	32.32	85.00	Baik
148	Sutrisno, S.H.	196505141990011001	Penata Dokumen	52.34	80	80	80	80	80	80	400	80.00	32.00	84.34	Baik
149	Raden Rinawan Arijadi, S.P.d.	196808171990011001		54.09	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	88.49	Baik
150	Sarjono, A.M.d.	19590701990011001	Teknisi Sarpras	53.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.60	
151	Sigit Restuhadi, S.E.	196604021990031003	penyusun laporan keuangan	52.20	87	85	87	87	80	80	426	85.20	34.08	86.28	Baik
152	Rachmawati, S.P.d.	196704081990102001		50.87	80	70	70	90	80	80	390	78.00	31.20	82.07	Baik
153	Mardi Anis Kuswandi, S.Kom.	196904281990031009	Teknisi Sarpras	52.87	90.00	80.00	80.00	80.00	90.00	90.00	420.00	84.00	33.60	86.47	
154	Sunarsih, S.E., M.M.	19710111991032001	penyusun lap keuangan	54.00	83.00	87.00	89.00	90.00	86.00	86.00	435.00	87.00	34.80	88.80	
155	Saponi Wahyudi, S.P.d.	19681201991031001	pengadministrasi BMN	47.64	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	82.04	Baik
156	Evi Herawati, S.E.	197102241991032001	penata usaha pimpinan	54.63	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.03	
157	Sri Padmi, S.P.d.	197204151991032001													
158	Sumarti, S.P.T.	196701151991032001	ngadministrasi kerumahtangga	52.53	80	80	80	90	90	90	420	84.00	33.60	86.13	Baik
159	dr. Kurnia Yuli Astuti	197507102009122001	Dokter	50.87	90	70	80	80	80	80	400	80.00	32.00	82.87	Baik
160	Suratmi Eka Kapti, S.P.d., M.Sn.	19680101992032002	Widyaiswara M uda	55.15	82.00	82.00	84.00	82.00	81.00	81.00	411.00	82.20	32.88	88.03	
161	Istikomah, S.Sos.	196803061990032001	pengadministrasi BMN	54.63	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.03	
162	Tri Wahyuni Agus Astuti, S.E.	196508241991032002	olah data peningkatan kompet	55.20	89.00	88.00	88.00	90.00	89.00	89.00	444.00				
163	Solikhah, S.E.	197003201991032001	Petugas Perpustakaan	54.00	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	88.40	Baik
164	Sutini, S.P.d.	197008101991032003													
165	Risah Anjani, S.P.d.	197011261991032001	pengolah data ketatalaksanaa	52.33	82.	83	82	82	82	82	411	82.20	32.88	85.21	Baik
166	Antonius Didik Triwibowo, S.A.P.	197110181991031002													
167	Tulus Widodo, S.ST.	19640261991031002	Teknisi Sarpras	52.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.60	
168	Susilawati, A.M.d.	19680621991032001	pengadmin kerumahtangga	50.09	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	85.29	
169	Dwyanta, A.M.d.	197103091991031001	penyusun laporan keuangan	52.20	87	85	87	87	80	80	426	85.20	34.08	86.28	Baik
170	Mukhyani, S.ST.	19701231992031008	Teknisi Sarpras	53.20	80	80	80	90	80	80	410	82.00	32.80	86.00	Baik
171	Bambang Sutriyono, A.M.d.	195910281992031001	Teknisi Sarpras	54.00	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.40	
172	Kusbudiantara, A.M.d.	196501301992031001	Teknisi Sarpras	53.77	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.17	
173	Maryanto	196303081987031001	Teknisi Sarpras	54.53	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.93	
174	Bambang Asriyanto	196311021987031002	pengolah Data BMN	55.20	90.00	90.00	90.00	70.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	8.60	
175	Setiadi	195904241987031001	ngadministrasi Kerumahtanga	52.76	90	80	80	90	90	90	430	86.00	34.40	87.16	Baik
176	Sri Retno Winarni	196407141987032001	Petugas Perpustakaan	39.20	70	70	70	70	70	70	350	70	28.00	67.20	Cukup
177	Siti Fatimah	19650101987032004	ngadministrasi Keruhtangga	51.45	80	70	70	80	80	80	380	76	30.40	81.85	Baik
178	Sugihartono	196207191989011002	Teknisi Sarpras	54.20	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	89.40	
179	Hari Cukup	196201231989031002	Teknisi Sarpras	53.87	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.27	
180	Jumal	196309071989011001	Teknisi Sarpras	52.83	90.00	75.00	75.00	90.00	90.00	90.00	420.00	84.00	33.60	84.45	
181	Murti Wardoyo	196204271990011001	Teknisi Sarpras	52.53	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.93	
182	Hery Suswanto	196612201989031003	pengadministrasi persuratan	43.68	60.00	60.00	60.00	60.00	70.00	70.00	310.00	62.00	24.80	68.48	
183	Taufik Suryono	196709221991031002	pengolah SPM	52.20	85.00	86.00	90.00	85.00	86.00	86.00	432.00	85.40	34.56	86.76	

184	Djumeidi	19690530 199 103 1001	nsisi Sarana dan Prasarana Kar	50.20	80	70	70	70	80	370	74.00	29.60	79.80	Baik	
185	Didik Kusaharyanto	1969 12 19 199 103 1001	Teknisi Sarpras	53.42	90.00	80.00	80.00	80.00	90.00	420.00	84.00	33.60	87.02		
186	Suratno	19660406 1990011001	pramu kantor	49.20	65.00	65.00	65.00	70.00	70.00	335.00	67.00	26.80	76.00		
187	Sri Harini	19640405 1990032001	ngadministrasi kerumahtangga	53.03	81	81	81	81	80	404	80.80	32.32	85.35	Baik	
188	Nar Budyastoro	19620804 199 103 1001	pengolah Data BMN	54.20	90.00	80.00	90.00	80.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.60		
189	Supeni	19630225 199 103 2001	Pengadministrasi Persuratan	53.64	90	80	75	90	80	415	83.00	33.20	86.84	Baik	
190	Mulyanis	196404 15 199 103 2001	ngadministrasi kerumahtangga	54.20	90.00	80.00	90.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	89.40		
191	Sri Cuciat	1964 10 14 199 103 2001	pemroses mutasi	53.53	81	82	81	83	82	409	81.80	32.72	86.25	Baik	
192	Sumarsih	1965 12 20 199 103 2001	pengadministrasi BMN	54.63	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.03		
193	Yuda Sn Rahmadi	1966 12 15 199 103 1002	Teknisi Sarpras	54.00	90.00	80.00	80.00	80.00	90.00	420.00	84.00	33.60	87.60		
194	Sri Gunawan	196707 16 199 103 1002	Pengadministrasi Persuratan	50.98	90	75	80	75	80	400	80	32.00	82.98	Baik	
195	Suprpto	196805 14 199 203 1001	ngadministrasi Kerumahtanga	51.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	85.60		
196	Chaira Pami Utami	197 10 24 199 103 2002		52.31	75	75	75	80	75	380	76.00	30.40	82.71	Baiki	
197	Wiyono, S.E.	19690629 199 111001	ngadministrasi Kerumahtanga	54.09	90	90	90	90	90	450	90.00	36.00	90.09	Baik	
198	Raden Bambang Irianto	19620224 199203 1002	Teknisi Sarpras	53.60	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.00		
199	Atur M udhihastuti, S.Sos.	197 10 22 6 199 203 2001	penyapan bahan eval	55.20	86.00	87.00	89.00	88.00	86.00	436.00	87.20	34.88	90.08		
200	Sumarti, S.H.	19720306 199203 2001	ngadministrasi Kerumahtangga	52.93	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	87.38	Baik	
201	Suharjito, S.Sn.	196110202008011010	PTP Pertama	52.09	90	80	80	90	80	420	84.00	33.60	85.69	Baik	
202	Urip Wahyono, S.Sn.	196407 13 20080 11006	PTP Pertama	55.20	89	88	88	86	88	439	87.80	35.12	90.32	Baik	
203	Wagino	196706 16 199 203 1002		49.20	70	60	60	60	70	320	64.00	25.60	74.80	Cukup	
204	Edi Prasetya, S.P.d.	19680422 199303 1002	pengadministrasi BMN	52.98	90.00	80.00	80.00	90.00	80.00	420.00	84.00	33.60	86.58		
205	A. Sagiran, S.P.d.	19680602 199303 1002	pengadministrasi BMN	52.53	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.93		
206	Plasidus Priyo Pramu Sasongko, A.M.d.	19700725 199303 1002	pengolah Data BMN	54.70	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.10		
207	Sujoko	1958 11 10 199 403 1001	pengad. Kerumahtangaan	53.70	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.51		
208	Subagiyo	197304 14 199 403 1002	pengadministrasi Umum	55.20	87.00	90.00	90.00	87.00	86.00	440.00	88.00	35.20	90.40		
209	Ika Rimajanti, S.E.	197405 19 199 403 2004	pengolah data evaluasi	55.20	86.00	90.00	90.00	90.00	87.00	443.00	88.60	35.44	90.64		
210	Dani Wdinugroho, S.ST.	1973 00 7 199 403 1003	analisis datin	55.20	82.00	82.00	80.00	80.00	81.00	405.00	81.00	32.40	87.60		
211	Budi Saptoto, S.P.d.	197 11 0 9 199 403 1002	enyusun Informasi dan Publika	51.60	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.00		
212	Ani Lestari, S.E.	197303 15 199 403 2002													
213	Rutinem, S.Sos.	196605 16 198 7 10 2001													
214	Marsiyati, S.Sos.	19650522 198 7 03 2001	penyusun laporan keuangan	52.20	83	87	89	90	86	435	87.00	34.80	87.00	Baik	
215	Daryanti, A.M.d.	196306 16 198 7 10 2001	pengadmin kerumahtangaan	52.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.60		
216	Nugraha Hari Sulisty, S.P.T.	1964 12 26 199 103 1001	pengadmin BMN	55.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.60		
217	Sri Muryanti, S.P.d.	1968 11 14 199 403 2002	pengadmin kerumahtangaan	54.09	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.49		
218	Albertus Pandoyo Sunu, A.M.d.	19670226 199 403 1001	pengadministrasi BMN	53.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.60		
219	Heru Sutikna, A.M.d.	197003 11 199 403 1002													
220	FX. Anon Wahyusaji Ananta Kusuma, S.Sn.	197609 10 2009 12 1001													
221	Eko Suprati, S.Sn.	196404092009 12 2003	pengolah datin	54.20	80	80	80	80	80	400	80.00	32.00	86.20	Baik	
222	Rahma Umarani, S.Si.	198505052009 12 2003													
223	Heny Sulistyawati, S.P.T.	1970 11 27 199 303 2001	pengadministrasi BMN	53.20	80	80	80	90	80	410	82.00	32.80	86.00	Baik	
224	Yusron Kurniawan, S.Kom.	1980 11 7 20 10 12 1006	pengolah data Kepeg	53.77	82	82	81	82	81	408	81.60	32.64	86.41	Baik	
225	Septiana Rahmawati, S.IP.	1985090520 10 12 2006	penata dok keuangan	51.60	88.00	87.00	87.00	85.00	86.00	433.00	85.60	34.64	86.24		
226	Bagus Aries Sugiharta, S.S.	198603 13 20 10 12 1005	pengolah data Kepeg	52.72	81	80	82	83	81	407	81.40	32.56	85.28	Baik	
227	Bayu Aprianto, S.P.d.	1987040 12 10 12 1005	Penata Dokumen	35.65	60	60	60	70	60	310	62.00	24.80	60.45		
228	Cahya Purnama Putra, S.E.	198206 12 20 10 12 1005	polah data peningkatan kompet	54.59	89	88	88	88	89	88	530	88.33	35.33	89.93	F
229	Wisnu Febriyanto, S.Sn.	1979020220 10 12 1002	PTP Pertama	53.20	90.00	75.00	75.00	90.00	90.00	420.00	84.00	33.60	86.80		
230	Suhardi, A.M.d.	1965 10 02 199 403 1002	Teknisi Sarpras	52.20	80.00	80.00	80.00	90.00	80.00	410.00	82.00	32.80	85.00		
231	Heru Suratmanto, A.M.d.	197407 10 2005 01 1001	pengadmin. Kerumahtangan	53.70	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.10		
232	Trisna Wiraswati, A.M.d.	198 10 19 82 2005 0 12 002	pengadministrasi persuratan	49.54	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	400.00	80.00	32.00	81.54	Baik	
233	Jumardi	19650 11 3 198 7 03 1002		52.53	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	86.93	Baik	

234	Sunardi	196605041987031004	pramu kantor	48.76	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	83.16	Baik	
235	Tavip A di Prabo wo	196411061992031001	pengadmin. kerumahtanggan	50.98	80.00	70.00	80.00	80.00	80.00	390.00	78.00	31.20	82.18		
236	Tukino	196011121987101001	petugas keamanan	53.42	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.82		
237	Hardiyono	196208091987101001	Pengemudi	52.80	90	80	80	90	80	420	84.00	33.60	86.40	Baik	
238	Ramijo, S.P.d.	196503211987101001	Teknisi Sarpras	51.20	80.00	80.00	80.00	90.00	80.00	410.00	82.00	32.80	84.00		
239	Budi Satriyo	196001181988031002	pramu kantor	52.09	80.00	70.00	70.00	80.00	80.00	380.00	76.00	30.40	82.49		
240	Agustinus Setya Gunawan, A.M.d.	196403131989031001	Teknisi Sarpras	53.60	90.00	75.00	75.00	90.00	90.00	420.00	84.00	33.60	87.60		
241	Gunadi	196504021988031002	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	
242	Rajiya	195906061987031002	pramu kantor	54.53	90.00	85.00	85.00	90.00	90.00	440.00	88.80	35.20	89.73		
243	Mardiayana	196701071989031002	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	
244	Harjoni man	196011051989031001	petugas keamanan	53.42	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.82		
245	Supriyanto	196212191989031003	Teknisi Sarpras	53.87	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.27		
246	Subarja	196412021989031001	petugas keamanan	53.42	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.82		
247	Robani	196606021989031001	ngadministrasi Kerumahtangg	56.84	90	80	80	90	80	420	84.00	33.60	90.44	Baik	
248	Gunardi	196711101989031003	pramu kantor	54.09	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.49		
249	Wartono, A.M.d.	196304041989031001	hnisi Sarana dan Prasarana Kar	51.20	80	80	80	90	80	410	82.00	32.80	84.00	Baik	
250	Sugiaro	197104171990011001	Petugas Perpustakaan	54.00	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.40	Baik	
251	Surana, A.M.d.	196408041989111001	Teknisi Sarpras	53.60	85.00	80.00	80.00	85.00	90.00	420.00	84.00	33.60	87.20	Baik	
252	Triyono, A.M.d.	196904131990031004	Teknisi Sarpras	52.91	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.31	Baik	
253	Andreas Isat Suryanta	196611281991031002	pramu kantor	55.42	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.82	Baik	
254	Rusmini	196802201991032003	Teknisi Sarpras	52.87	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	87.27	Baik	
255	Nurul Fadillah	196410301991032001	pengadministrasi umum	54.87	90	90	88	88	89	88	533	88.83	35.53	90.40	Baik
256	Suwaji	196703051991031003	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	
257	Suhariyono	196912262001121001		53.70	90.00	85.00	85.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	88.90		
258	Purwanto	197807032001121003	pengolah Data BMN	53.95	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	89.15		
259	Zumaroh	197107092001121001	ngadministrasi BMN	55.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	89.60		
260	Sriyanto	19620501987031005	ngadministrasi Kerumahtangga	52.34	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	86.74		
261	Tri Gunarto	196306161987031002	pramu kantor	53.87	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	450.00	90.00	36.00	89.87		
262	Sumadiyono	196406141987031020	pramu kantor	52.34	80.00	70.00	70.00	80.00	80.00	380.00	76.00	30.40	82.74		
263	Sabit	196005011991031002	pramu kantor	52.20	80.00	70.00	70.00	80.00	80.00	380.00	76.00	30.40	82.60		
264	Surana	197103141993031003	pengadmin RT	52.53	80.00	70.00	70.00	80.00	80.00	380.00	76.00	30.40	82.93		
265	Mulyono	196006261991031001	Pengemudi	54.40	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.80	Baik	
266	Subowo	197006251991031001	pramu kantor	53.20	90.00	80.00	80.00	80.00	80.00	410.00	82.00	32.80	86.00		
267	Asih	196907101987102001	penata dok keuangan	51.60	86.00	87.00	87.00	90.00	85.00	435.00	87.66	34.80	86.40		
268	Surahman	196012301987031002	pramu kantor	52.70	80.00	70.00	70.00	80.00	80.00	380.00	76.00	30.40	83.10		
269	Sutiman	197011051990011001	pramu kantor	54.20	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.60		
270	Ponjo	196209011991031001	ngadministrasi kerumahtangga	51.40	90.00	80.00	80.00	80.00	80.00	410.00	82.00	32.80	84.20		
271	Sugiyatna	196605271991031005	ngadministrasi Kerumahtangga	51.40	90	80	80	80	80	410	82.00	32.80	84.20	Baik	
272	Suginem	196808031991032002	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	
273	Sudiyah	196308011987102001	ngadministrasi penyel.kbtfn dik	55.20	90	90	88	88	89	88	533	88.83	35.53	90.73	F
274	Giyana	196708021989031002	Petugas Keamanan	53.20	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	400.00	80.00	32.00	85.20		
275	Sugiyono	196402221989031002	Pramu Kantor	49.98	90	75	75	80	80	400	80.00	32.00	81.98	Baik	
276	Wintu Marzuki	196612231989031002	pramu kantor	52.54	85.00	80.00	80.00	85.00	90.00	420.00	84.00	33.60	86.14	Baik	
277	Sulistiyanta	196801181989031002	Pramu Kantor	54.09	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	89.29		
278	Satina	196802271989031001	pramu kantor	51.45	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	85.85		
279	Santoso	196709052005011001	Pengemudi	52.80	90	80	80	90	80	420	84.00	33.60	86.40	Baik	
280	Rukidja	196112211989031001	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	
281	Handoko Pamungkas	198408122005011001	hnisi Sarana dan Prasaran Kant	51.87	80	70	70	80	80	380	76.00	30.40	82.27	Baik	
282	Mulyono	196712301993031002	pengadmin kerumahtanggan	52.80	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	87.20		
283	Nanik	196204251987102001	pramu kantor	52.53	90.00	80.00	80.00	90.00	80.00	420.00	84.00	33.60	86.13		
284	Purwoto	196104301987101002	pramu kantor	52.53	80.00	70.00	70.00	90.00	80.00	390.00	78.00	31.20	83.73		
285	Siti Astuti	195808021989032001	Pramu Wisma	54.31	90.00	80.00	80.00	90.00	90.00	430.00	86.00	34.40	88.71	Baik	
286	Sumpeno	196608151990011001	pramu kantor	50.09	90.00	90.00	80.00	90.00	90.00	440.00	88.00	35.20	85.29		
287	Suparjo	196406251990031002	pramu kantor	51.20	80.00	75.00	75.00	80.00	80.00	390.00	78.00	31.20	82.40		
288	Wagiran	196806051991031002	Pramu Wisma	54.31	90	80	80	90	90	430	86.00	34.40	88.71	Baik	

Lampiran 14:

Panilaian Kinerja Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta 2016

NO	N A M A	NIP	NAMA JABATAN	NILAI SKP	NILAI PERILAKU KERJA								NILAI PERILAKU	NILAI PRESTASI	SEBUTAN	KET.
					ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJA SAMA	KEPERNYATAAN	JUMLAH	RATA-RATA				
					1	2	3	4	5	6	7	8				
1	Salamun, S.E., M.B.A., Ph.D.	19590731981031005	Kepala PPPPTK SB	53.73	94.00	94.00	93.00	93.00	94.00	94.00	562.00	93.67	37.47	91.19	Sangat Baik	
2	Drs. Mohammad Lazim, M.M.	196002151986031002	Widyaiswara Madya	54.37	90	88	85	80	91		434.00	86.80	34.64	89.01	Baik	
3	Drs. Marsudi, M.Pd.	19650241994121003	Widyaiswara Madya	55.14	85	84	83	84	82		418.00	83.60	33.6	88.50	Baik	
4	Drs. Sri Karyono, M.Pd.	196009301985031001	Widyaiswara Madya	54.60	83	87	84	84	83		421.00	84.20	33.60	88.20	Baik	
5	Drs. Agung Handoko, M.Pd.	196502191993031002	Widyaiswara Madya	55.00	82	84	85	84	82		417.00	83.40	33,28	88,28	Baik	
6	Dr. Edhy Susatya, Dip.Ed., M.P.d.	196102021985031005	Kepala Bagian Umum	55.20	89	89	88	88	88		442.00	88.40	35,33	90,53	Baik	
7	Dra. Irene Nusanti, M.A.	196107151986032001	Widyaiswara Madya	54.80	85	83	87	84	85		424.00	84.80	33,92	88,72	Baik	
8	Dr. Kuntari Erimurti, M.M.	195801091986032002	Widyaiswara Madya	54.80	87	85	85	84	84		425.00	85.00	34.00	88.80	Baik	
9	Winarto, S.P.d., M.P.d.	196606111990031013	Widyaiswara Madya	55.13	82	83	85	82	84		416.00	83.20	33.28	88.41	Baik	
10	Drs. Freddy Adiono Basuki, M.Sn.	195702041986031001	Widyaiswara Madya	54.91	82	82	85	83	81		413.00	82.60	33.04	87.95	Baik	
11	Bambang Setyacipta, S.E., M.P.d.	196002121987101001	Widyaiswara Madya	55.03	81	85	81	81	81		409.00	81.80	32.72	87.75	Baik	
12	Dra. Siti Ainun Jaryah, M.P.d.	195909091987032002	Widyaiswara Madya	55,10	86	84	84	82	83		419.00	83.80	33,52	88,62	Baik	
13	Drs. Taufiq Eko Yanto	195811161986031004	Widyaiswara Madya	55,11	86	84	85	81	84		420.00	84.00	33,60	88,71	Baik	
14	Drs. Syamsudin, M.Sn.	195712271985031001	Widyaiswara Madya	54,90	85	81	82	82	81		411.00	82.20	32,88	87,78	Baik	
15	Dr. Diah Uswatun Nurhayati, M.Sn.	196308281989032002	Widyaiswara Madya	55,12	84	82	82	82	80		410.00	82.00	32,80	87,92	Baik	
16	Dra. Tri Suerni, M.Sn.	19600221991032001	Widyaiswara Madya	54,70	81	85	81	82	81		410.00	82.00	32,80	87,50	Baik	
17	Drs. Toto Sugiarto Arifin, M.Hum.	195806051986031003	Widyaiswara Madya	54,41	86	83	84	84	82		419.00	83.80	33,52	87,93	Baik	
18	Drs. Stepanus Kari Hartaya, M.Sn.	196509291992031004	Widyaiswara Madya	55,03	84	86	84	84	83		421.00	84.20	33,68	88,71	Baik	
19	Dra. Lilin Candrawati Sukmaningsih, M.Sn.	196704271992032001	Widyaiswara Madya	54,97	85	84	84	84	83		420.00	84.00	33,60	88,57	Baik	
20	Drs. Heri Yonathan Susanto, M.Sn.	196510231992031001	Widyaiswara Madya	54,97	84	83	85	84	84		420.00	84.00	33,60	88,57	Baik	
21	Gatot Wibowo Hamiseno, S.E., M.P.d.	196805101992031004	Widyaiswara Madya	55,11	82	84	82	82	82		412.00	82.40	32,96	88,07	Baik	
22	Ir. Sri Herlina, M.Si.	196310121991032002	Widyaiswara Madya	54,40	82	82	85	82	81		412.00	82.40	32,96	87,36	Baik	
23	Drs. P. Sidik Nugraha Budipurwanto, M.Sn.	196306031990031002	Widyaiswara Madya	55,00	81	84	80	80	80		405.00	81.00	32,40	87,40	Baik	
24	Dra. Wwik Pudiastuti, M.Sn.	196506271992032001	Widyaiswara Madya	55,00	83	82	85	82	83		415.00	83.00	33,20	88,20	Baik	
25	Dra. Parjyah, M.Sn.	195708101989122001	Widyaiswara Madya	54,98	84	82	82	82	82		412.00	82.40	32,96	87,94	Baik	
26	Drs. Sugihartono	195905261991031002	Widyaiswara Madya	54,96	84	83	83	82	82		414.00	82.80	33,12	88,08	Baik	
27	Drs. Macsimianus Fajar Prasudi, M.Sn.	196302101992031003	Widyaiswara Madya	54,94	86	85	84	84	84		423.00	84.60	33,84	88,78	Baik	
28	Drs. FX. Supriyono, M.Ds.	196512131994021001	Widyaiswara Madya	55,06	82	82	81	82	84		411.00	82.20	32,88	87,94	Baik	
29	Drs. Rahayu Windarto, M.M.	196609021991031002	Kabid FPK	55,20	89,00	88,00	88,00	88,00	89,00	88,00	530.00	88.33	35.33	90.53	Baik	
30	Dra. Emi Sudewi, M.P.d.	196105271990032001	Kabid PI	55,20	90,00	90,00	90,00	91,00	90,00	91,00	542.00	90.33	36.13	91.33	Sangat Baik	
31	Drs. Noor Widiyanto, M.P.d.	196705191992031001	Kasi Penyelenggaraan	55,20	89	89	89	89	89	89	534.00	89.00	35,60	90,80	Baik	
32	Dra. Sri Wahyuningsih, M.P.d.	196712101992032001	Analisis Pelaksanaan Diklat	55,20	90	90	90	89	89	89	448.00	89.60	35,84	91,04	Baik	
33	Drs. I Gede Oka Subagia, M.Hum.	196202151989031002	Widyaiswara Madya	55,03	85	82	82	82	81		412.00	82.40	32,06	87,99	Baik	
34	Drs. Daryanto, M.Sn.	196312281990031003	Widyaiswara Madya	55,02	83	85	82	80	83		413.00	82.60	33,04	88,06	Baik	
35	Drs. Wahyu Gatot Budiyanto, M.P.d.	196205271992031002	Widyaiswara Madya	54,16	87	85	85	85	85		427.00	85.40	34,16	88,32	Baik	
36	Dra. Suyanti, M.P.d.	19641241992032003	hyusun Program Peningkatan P	55,20	89	89	89	88	89	88	532.00	88.67	35,47	90,67	Baik	
37	Dra. Ceravina Susanti Kanisastirin, S.S.T.	196406061992032001	Widyaiswara Madya	55,10	82	82	83	82	81		410.00	82.00	32,80	87,90	Baik	
38	Pulung Sriyana, S.E., M.M.	19610115199001001	hyusun Program Peningkatan P	55,20	89	89	89	88	89	88	532.00	88.67	35,47	90,67	Baik	
39	Drs. Ali Sulchan, M.Sn.	195910091989101001	Widyaiswara Madya	54,87	83	83	84	84	82		416.00	83.20	33,28	88,15	Baik	
40	Drs. Floribertus Dhanang Guritno, M.Sn.	196504271992031001	Widyaiswara Madya	55,11	84	83	84	83	82		416.00	83.20	33,28	88,39	Baik	
41	Drs. Yudianto Dwi Raharjo, M.P.d.	196206191990031002	Pengadministrasi BMN	49,87	90	81	90	90	89		440.00	88.00	35,20	85,07	Baik	
42	Dra. Wwin Suhastari, M.M.	196108161992032002	Widyaiswara Madya	54,96	83	82	84	83	82		414.00	82.80	33,12	88,08	Baik	

43	Drs. G.S. Darto, M.Sn.	1962081992031001	Widyaiswara Madya	55,11	84	83	85	83	83		418.00	83.60	33,44	88,55	Baik
44	Drs. Edih Supardi, M.Pd.	19610291986031001	Widyaiswara Muda	54,93	82	82	83	82	81		410.00	82.00	32,80	87,73	Baik
45	Dra. Widawati, M.Sn.	196203071992032001	Widyaiswara Madya	55,11	82	82	84	83	83		414.00	82.80	33,12	88,23	Baik
46	Dra. Rin Surtantini, M.Hum.	196309281992032001	Widyaiswara Madya	51,60	84	84	83	84	83		418.00	83.60	33,44	85,04	Baik
47	Dra. Sumiyarsih	196310021991032001	Widyaiswara Madya	55,04	83	82	84	82	82		413.00	82.60	32,96	88,00	Baik
48	Dra. Ngadirah, M.Pd.	196105041991032002	Widyaiswara Madya	55,20	89	89	89	88	89	88	532.00	88.67	35,47	90,67	Baik
49	Drs. I Gusti Ngurah Swastapa, M.Ds.	196210271990021001	Widyaiswara Madya	54,40	83	82	83	82	82		412.00	82.40	32,96	87,36	Baik
50	Dra. Dwi Sayekti	196301261993032001	Widyaiswara Madya	54,96	82	82	83	82	82		411.00	82.20	32,88	87,84	Baik
51	Dra. Dwi Riyanti, M.Pd.	196601241991032002	Widyaiswara Madya	54,28	85	85	81	82	80	82	495.00	82.50	33,00	87,28	Baik
52	Eru Wibowo, S.Sn	196810101995031001	Widyaiswara Madya	55,06	84	82	83	83	82		414.00	82.80	33,12	88,18	Baik
53	Dwi Yunanto, S.Pd., M.Pd.	197106022002121001	Widyaiswara Madya	55.13	82	81	83	82	80		408.00	81.60	32,64	87,77	Baik
54	Dra. Anny Kusmaryani	196303071988032001	Widyaiswara Madya	55,20	89	89	89	88	89	88	532.00	88.67	35,47	90,67	Baik
55	Dra. Tursilawati Utamingtyastuti	195910161989032002	Pengadministrasi BMN	52,76	88	82	80	90	90		430.00	86.00	34,40	87,16	Baik
56	Drs. Suwito	196103151990031003	Pengadministrasi BMN	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
57	Dra. Sri Setyoini	196603071990032001	Pengadministrasi BMN	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
58	Drs. Sumaryadi	196009111992031003	Pengadministrasi BMN	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
59	Dra. Junarti	196307111992032002	Pengadministrasi BMN	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
60	Dra. Sri Parwanti Endang Prihatiningsih	196604211992032003	Pengadministrasi BMN	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
61	Dra. Indri Astutiningsih	196210301993032001	Pengadministrasi BMN	54.59	89	88	88	88	89	88	530.00	88.33	35.33	89.93	Baik
62	Drs. Basuki Sumartono, M.Sn.	196010201994031001	Widyaiswara Muda	54,98	82	82	83	80	81		408.00	81.60	32,64	87,62	Baik
63	Dra. Irawati	196503101996012001	Widyaiswara Muda	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
64	Rusmono Yulianto, S.E., S.S.T., M.M., M.T.	197007201990011001	Kasubbag PP	55,06	81	81	83	80	80		405.00	81.00	32,40	87,46	Baik
65	Sri Endang Yektiningsih, S.I.P.	196006251981032002	Pustakawan Muda	53,60	88	87	85	90	90		440.00	88.00	35,20	88,80	Baik
66	Nur Aeni, S.E.	196109161987032001	Pustakawan Muda	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
67	Ir. Zakaria, M. T.	196109271992031001	Widyaiswara Muda	54.89	83.0	82	83	83	81		412.00	82.40	32,96	87.85	Baik
68	Drs. Kartiman, M.Sn.	196510181996031001	Widyaiswara Muda	55.08	84	83	84	80	84		415.00	83.00	33.20	88.28	Baik
69	Suwahyu Prihanto, S.Sos.	197007161991031003	Pengelola PBJ	55	90	90	80	90	80		430.00	86.00	34,40	89.03	Baik
70	Dwi Noor Prihartadi, S.Pd.	196111161990031001	Analisis Barang Milik Negara	53,49	90	90	80	90	80		430.00	86.00	34,40	87,89	Baik
71	Sri Maredhy Dwi Purwahandana, S.Pd.	196610191990031002	Analisis Barang Milik Negara	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
72	Kukuh Tribagiyono, S.Pd.T.	196409151990101001	Pengadministrasi BMN	54,45	90	90	90	90	80		440.00	88.00	35,20	89,65	Baik
73	Surono, S.E.	195907121987031003	Pengolah Data Evaluasi FPK	55.20	88	87	88	87	88		438.00	87.60	35.04	90.24	Baik
74	Ismiyatun, S.H., M.Pd.	197603052001122001	Analisis Pelaksanaan Diklat	55,20	90	88	88	89	89		444.00	88.80	35,52	90,72	Baik
75	Wuryaningsih, S.Sos., M.Acc.	197605032001122001	Pengelola PBJ	53,49	80	80	80	80	80		400.00	80.00	32,00	85.49	Baik
76	Bayu Hardiyanto, S.E, M.Acc.	197708032001121002	Penyusun program dan Anggara	52,80	85	88	90	83	90		436.00	87.20	34,88	87,68	Baik
77	Budhi Santosa, S.E.	196612262001121001	Penyusun program dan Anggara	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
78	Retna Kusabandinah, S.S.	196711302001122001	Pelaksanaan Program dan Anggara	51,60	83	86	90	90	86		435.00	87.00	34,80	86,40	Baik
79	Agus Isnantara, S.T.	197108302001121001	Pelaksanaan Program dan Anggara	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
80	Janu Riyanto, S.Sos.	197210152001121001	Penyusun Informasi dan publikasi	51.20	85	85	80	90	90		430.00	86.00	34.40	85.60	Baik
81	Eni Setyawati, S.Psi.	197309042001122001	Perencanaan dan Pengembangan	53,20	81	81	81	81	81		405.00	81.00	32,40	85,60	Baik
82	Titik Emawati, S.S.	197402142001122002	Pengavaluasi diklat	57,02	89	89	89	88	88		443.00	88.60	35,44	92,42	Baik
83	Masrukhah Budiyanto, S.H.	197303272001121001	Kasi Datin	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
84	Cahya Yuana, S.Sos., M.Pd.	197409292001121003	Kasubbag TLK	55,20	91	91	91	90	90	89	542.00	90.33	36,13	91,33	Sangat Baik
85	Agung Nugroho Endro Prasetyo, S.E., M.M.	197610102001121002	Kasubbag TU & RT	52.20	88	88	85	88	86		435.00	87.00	34.80	87.00	Baik
86	Bondan Suparno, S.T., M.Ed.	197408252001121001	Kepala Bagian Umum	54.48	92.00	92.00	91.00	91.00	92.00	92.00	550.00	91.67	36.67	91.15	Sangat Baik
87	Drs. Muji Rahayu, M.Ds.	196302231993031001	Widyaiswara Muda	55.02	84	84	84	84	83		419.00	83.80	33.52	88.54	Baik
88	Sigit Pumomo, S.Pd., M.Pd.	197102192002121001	Kasi Program	55,20	89	89	88	89	89	88	532.00	88.67	35,40	90,60	Baik
89	Farika Chandrasari, S.P., M.M.	197807162002122002	Kasi Evaluasi	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik
90	Tuminen, S.Sos.	196603141987032001	Pengadministrasi Persuratan	54.80	90	85	85	90	90		440.00	88.00	35.20	90.00	Baik
91	Digna Samsiar, S.Pd., M.Pd.B.I.	196808122002122005	Widyaiswara Muda	55.20	89	89	88	88	88	88	530.00	88.33	35.40	90.60	Baik
92	Widayati Indarsih, S.Si., M.Sc.	197005052002122001	Widyaiswara Muda	55	90	88	88	88	88	88	530.00	88.33			Baik

93	Amin Surahmat, S.H., M.Hum.	197008022002121001	rencanaan dan Pengembangan	53,68	81	81	80	80	80	80	402,00	80,40	32,08	85,76	Baik
94	Purwadi, S.Sn., M.Pd.	197206302002121002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,00	90	85	80	85	80	80	420,00	84,00	33,60	86,60	Baik
95	Isnain Evilina Dew, S.Pd., M.A.	197402182002122001		53,42	90	80	85	85	90	90	430,00	86,00	34	88	Baik
96	Abujana, S.Sn.	196308232002121002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,87	90	85	80	80	80	85	420,00	84,00	33,60	87,47	Baik
97	Akhir Lusono, S.Sn.	197010252002121001	enyusun Informasi dan publikasi	54,00	90	85	80	80	80	85	420,00	84,00	33,60	87,60	Baik
98	Dwi Yuniasari Palupi, S.T.	197206092002122001	ngadministrasi Kerumahtangga	53,60	90	85	80	90	85	85	430,00	86,00	34,40	88,04	Baik
99	Erna Restiutami, S.E.	197308082002122001	Analisis Ketatalaksanaan	52,29	83	83	81	82	82	82	411,00	82,20	32,88	85,17	Baik
100	Lisa Astarti, S.Pd.	197407032002122001	Pengoaak Data Ketatalaksanaan	52,33	83	83	82	82	81	81	411,00	82,20	32,88	85,21	Baik
101	Ambar Wahyu Astuti, S.H.	197409182002122001		53,42	90	80	85	85	90	90	430,00	86,00	34	88	Baik
102	Dwi Mei Heni Anggorowati, S.H.	197505062002122001	nyusun Program Peningkatan P	55,20	90	89	88	88	89	88	532,00	88,67	35,53	90,73	Baik
103	Tri Widy Astuti, S.H.	197909092002122002	Analisis Ketatalaksanaan	52,53	82	83	83	82	83	83	413,00	82,60	33,04	85,57	Baik
104	Parjiman, S.Sos.	195908041987031001	enyusun bahan laporan keumng	52,20	86	87	88	80	86	86	427,00	85,40	34,16	86,36	Baik
105	Heri Nugroho, S.Sos.	19601301987031002	Penata Dokumen Keungan	52,20	86	86	89	87	86	86	434,00	86,80	34,72	86,92	Baik
106	Achmad Fauzi, S.T.	196011281991031001	Pengadmitrasi BVMN	49,42	90	90	80	90	90	90	440,00	88,00	35,20	84,62	Baik
107	Parjiyati, S.Pd.	196412031991122001	Pengadmitrasi BMN	54,09	90	90	80	90	90	90	440,00	88,00	35,20	89,29	Baik
108	Susilaning Tyas, S.E., M.Pd.	195905121991032001	Pengevaluasi Diklat	55,20	89	90	90	89	89	89	447,00	89,40	35,76	90,96	Baik
109	Is Yuli Gunawan, S.Pd.	196207271991031001	Widyaiswara Muda	54,98	81	81	84	82	80	80	408,00	81,60	32,64	87,62	Baik
110	Ambyah, Smd.Pedal.	196007121989031002	Pengadmitrasi BMN	53,20	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,00	87,60	Baik
111	Supriyanta Tyas Purnomo, S.Pd.	196705111993031002	Widyaiswara Muda	55,06	85	85	86	85	84	84	425,00	85,00	34,00	89,06	Baik
112	Fatkhiyatun Jannah, S.H.	197804142001122001	Analisis Kepegawaian	53,77	81	82	81	81	82	82	407,00	81,40	32,56	86,33	Baik
113	Rebin, A.M.d.	195908121987031002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,87	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,27	Baik
114	Tri Widi Rahmanto, S.Pd., M.Pd.	196507231992031001	PTP Pertama	54,28	89	87	87	86	86	88	523,00	87,17	34,87	89,14	Baik
115	Dra. Gusyanti, M.Pd.	196808272002122001	PTP Pertama	55,20	81	81	80	80	80	80	402,00	80,40	32,16	87,36	Baik
116	Sri Lestari, S.Pd., M.Sn.	197002262002122001	PTP Pertama	56,56	87	88	88	86	88	88	437,00	87,40	34,96	91,52	Baik
117	Rohmat Sulisty, S.T., M.Si.	197706152002121002	PTP Pertama	55,20	90	88	88	88	89	88	531,00	88,50	35,40	90,60	Baik
118	Drs. Muh. Anugroho	196804092002121001	PTP Pertama	52,98	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,38	Baik
119	Eni Setiani, S.Pd.	197504072002122003	PTP Pertama	52,25	81	81	82	82	83	83	409,00	81,80	32,72	84,97	Baik
120	Sito Mardowo, S.Sn., M.Pd.	196912042002121001	Widyaiswara Muda	55,08	84	83	84	80	83	83	414,00	82,80	33,12	88,20	Baik
121	Eko Santosa, S.Sn.	197301202002121001	Widyaiswara Muda	55,09	85	84	85	82	84	84	420,00	84,00	33,60	88,69	Baik
122	Andit Kartika, S.Sn., M.Pd.	196807262002121001	Widyaiswara Muda	55,08	80	80	84	80	80	80	404,00	80,80	32,32	87,40	Baik
123	Heru Subagiyo, S.Sn.	197205022002121003	Widyaiswara Pertama	53,84	83	83	85	83	82	82	416,00	83,20	33,28	87,12	Baik
124	Enget, S.Pd.	196501261989011001	Widyaiswara Muda	55,03	81	82	85	82	81	81	411,00	82,20	32,88	87,91	Baik
125	Otong Supriyono, A.M.d.	196509221987031001	Pengolah SPM	52,20	85	87	88	80	86	86	426,00	85,20	34,08	86,28	Baik
126	Wiji Suharta, S.Pd.	196411071989011001	Pengadmitrasi BMN	53,20	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,60	Baik
127	Supriyanto, S.E.	196703221989031001	Pengadmitrasi BMN	54,76	90	80	90	90	90	90	440,00	88,00	35,20	89,96	Baik
128	Bambang Sunarta, S.Pd.	196205261989011001	Petugas Perputakaan	54,20	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	88,60	Baik
129	Gunawan, S.Pd.	196511121989031003	Pengadmitrasi BMN	53,64	90	85	85	90	90	90	440,00	88,00	35,20	88,84	Baik
130	Tugimin, S.Pd.	196706291990011001	Pengadmitrasi BMN	53,70	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	88,10	Baik
131	Ninik Sugih Hartini, S.Pd.	196710101989032001	Pengolah data Evaluasi FPK	55,20	89	89	89	89	88	88	444,00	88,80	35,52	90,72	Baik
132	Riyadi Hartono, S.Pd.	196810101989031002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,53	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,93	Baik
133	Yuni Purniyantono, S.E.	196806281989031002	Analisis Pelaksanaan Diklat	55,20	90	90	90	90	90	90	450,00	90,00	36,00	91,20	Sangat Baik
134	Tugiman, S.Sn.	196807071990011002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,87	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,27	Baik
135	Sukiman, A.M.d.	196108171990011001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,20	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,60	Baik
136	Sugiy, S.Pd.	196701121990031001	Pengadmitrasi BMN	54,20	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	88,60	Baik
137	Suraji, A.M.d.	196205161990031005	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,87	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,27	Baik
138	Hendrikus Matutina, S.Pd.	196404151992031001	ngadmitrasi Kerumahtangga	53,49	90	80	80	90	90	90	430,00	86,00	34,40	87,89	Baik
139	Wahyu Nugroho, S.S., M.Pd.	197010102005011001	Pengadmitrasi Umum	55,20	87	87	87	88	87	87	436,00	87,20	34,88	90,08	Baik
140	Bowo Dwi Aryanto, S.Sn., M.T.	197302202005011001	Pengadmitrasi BMN	52,98	90	75	75	90	90	90	420,00	84,00	33,60	86,58	Baik
141	Slamet Raharjo, S.Sn.	197705272005011001	ngadmitrasi Kerumahtangga	52,76	90	80	75	90	85	85	420,00	84,00	33,60	86,36	Baik
142	Feti Anggraini, S.Ant.	197902272005012001	golah Data Peningkatan Kont	55,20	89	89	89	88	89	88	532,00	88,67	35,33	90,53	Baik

143	Muhammad Agung Widodo, S.T.	1980022200501001		53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik	
144	Trityo Sujoko, S.E.	19600921990021002	Analisis Barang Milik Negara	51.96	90	80	80	80	90		420.00	84.00	33.60	85.56	Baik	
145	Hendro Leksono, S.P.d.	19620907199001002	ngadminitrasi Jabatan Fungsio	52,69	81	81	81	81	80		404.00	80.80	32,32	85,00	Baik	
146	Sutrisno, S.H.	19650514199001001	Penata Dokumen	52,34	80	80	80	80	80		400.00	80.00	32,00	84,34	Baik	
147	Raden Rinawan Arijadi, S.P.d.	19680817199001001	Pengadmitrasi BMN	54,09	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34,40	88,49	Baik	
148	Sarjono, A.M.d.	19590701199001001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	53.20	90	85	80	85	90		430.00	86.00	34.40	87.60	Baik	
149	Sigit Restuhadi, S.E.	196604021990031003	Penyusunan Laporan Keuangan	52,20	87	87	87	85	80		426.00	85.20	34,08	86,28	Baik	
150	Rachmawati, S.P.d.	196704081990102001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	50,87	80	75	70	85	80		390.00	78.00	31,20	82,07	Baik	
151	Mardi A ris Kuswandi, S.Kom.	196904281990031009	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,87	90	85	80	80	85		420.00	84.00	33,60	86,47	Baik	
152	Sunarsih, S.E., M.M.	197101111991032001	Penyusun Laporan Keuangan	54.00	85	85	89	90	86		435.00	87.00	34.80	88.80	Baik	
153	Sapon Wahyudi, S.P.d.	196812011991031001	Pengadmitrasi BMN	47,64	90	85	80	90	85		430.00	86.00	34,40	82,04	Baik	
154	Evi Herawati, S.E.	197102241991032001	Penata Usaha pimpinan	53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik	
155	Sri Padmi, S.P.d.	197204161991032001		53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik	
156	Sumarti, S.P.T.	196701161991032001	ngadmitrasi Kerumahtangga	52,53	85	80	80	85	90		420.00	84.00	33,60	86,13	Baik	
157	dr. Kurnia Yuli Astuti	197507102009122001		50,87	90	75	80	75	80		400.00	80.00	32,00	82,87	Baik	
158	Suratmi Eka Kapri, S.P.d., M. Sn.	196801011992032002	Widyaiswara Muda	55,15	83	82	83	82	81		411.00	82.20	32,88	88,03	Baik	
159	Istikomah, S.Sos.	196803061990032001	Pengadmitrasi BMN	54.63	90	85	80	90	85		430.00	86.00	34.40	89.03	Baik	
160	Tri Wahyuni Agus Astuti, S.E.	196508241991032002	Data Peningkatan kompetensi PTK 55.20		90	87	88	90	89	88	532.00	88.67	35.47	90.67	Baik	
161	Solikhah, S.E.	197003201991032001	Petugas Perpustakaan	54,00	90	85	80	85	90		430.00	86.00	34,40	88,40	Baik	
162	Sutini, S.P.d.	197008101991032003		53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik	
163	Risah Arijani, S.P.d.	197011261991032001	Pengolah data Ketatalaksanaan	52,33	82	83	82	82	82		411.00	82.20	32,88	85,21	Baik	
164	Antonus Didik Trnibowo, S.A.P.	197110181991031002		53.42	90	80	85	85	90		430.00	86.00	34	88	Baik	
165	Tulus Widodo, S.ST.	196401261991031002	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	52.20	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	86.60	Baik	
166	Susilawati, A.M.d.	196806211991032001	ngadmitrasi Kerumahtangga	50.09	90	90	80	90	90		440.00	88.00	35.20	85.29	Baik	
167	Dwiyanta, A.M.d.	197103091991031001	Penyusunan Laporan Keuangan	52,20	87	85	87	87	80		426.00	85.20	34,08	86,28	Baik	
168	Mukhyani, S.ST.	197012311992031008	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,20	80	80	80	90	80		410.00	82.00	32,80	86,00	Baik	
169	Bambang Sutriyono, A.M.d.	195910281992031001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	54.00	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	88	Baik	
170	Kusbudiantara, A.M.d.	196501301992031001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53.77	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	88.17	Baik	
171	Maryanto	196303081987031001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	54.53	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	88.93	Baik	
172	Bambang Asriyanto	196311021987031002	Pengolah data BMN	55.20	90	90	90	70	90		430.00	86.00	34.40	89.60	Baik	
173	Setiadi	195904241987031001	ngadmitrasi Kerumahtangga	52,76	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34,40	87,16	Baik	
174	Sri Retno Wnarni	196407141987032001	Petugas Perpustakaan	39,20	70	70	70	70	70		350.00	70.00	28,00	67,20	Cukup	
175	Siti Fatimah	196501011987032004	ngadmitrasi Kerumahtangga	51,45	80	70	70	80	80		380.00	76.00	30,40	81,85	Baik	
176	Sugihartono	19620719198901002	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	54.20	90	90	80	90	90		440.00	88.00	35.20	89.40	Baik	
177	Hari Cukup	196201231989031002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,87	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34,40	88,27	Baik	
178	Jumal	19630907198901001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	52.87	90	75	75	90	90		420.00	84.00	33.60	86.47	Baik	
179	Murti Wardoyo	19620427199001001	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	52.53	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	86.93	Baik	
180	Hery Suswanto	196612201989031003	Pengadmitrasi Persuratan	43.68	60	60	60	70	70		320.00	64.00	24.80	68.48	cukup	
181	Taufik Suryono	196709221991031002	Pengolah SPM	52.20	85	86	90	85	86		432.00	86.40	34.56	86.76	Baik	
182	Djumeidi	196905301991031001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	50,20	80	70	70	70	80		370.00	74.00	29,60	79,80	Baik	
183	Didik Kususaryanto	196912181991031001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,42	90	80	80	80	90		420.00	84.00	33,60	87,02	Baik	
184	Suratno	19660406199001001	Pramu Kantor	49,20	65	65	65	70	70		335.00	67.00	26.80	76.00	Baik	
185	Sri Harini	196404051990032001	Pengadmitrasi Kepegawaian	53,03	81	81	81	81	80		404.00	80.80	32,32	85,35	Baik	
186	Nar Budyastoro	196208041991031001	Pengolah data BMN	54.20	90.00	80	90	80	90		430.00	86.00	34.40	88.60	Baik	
187	Supeni	196302251991032001	Pengadmitrasi Persuratan	53.64	90	80	75	90	80		415.00	83.00	33,20	86,84	Baik	
188	Mulyanis	196404151991032001	Pengadmitrasi Kerumahtangga	54.20	90	80	90	90	90		440.00	88.00	35.20	89.40	Baik	
189	Sri Cuciaty	196410141991032001	Pemroses mutasi Kepegawaian	53,53	81	82	81	83	82		409.00	81.80	32,72	86,23	Baik	
190	Sumarsih	196512201991032001	Pengadmitrasi BMN	54.63	90	80	80	90	90		430.00	86.00	34.40	89.03	Baik	
191	Yuda Sri Rahmadi	196612151991031002	nisi Sarana Dan Prasarana Kar	54.00	90	80	80	80	90		420.00	84.00	33.60	87.60	Baik	
192	Sri Gunawan	196707161991031002	Pengadmitrasi Persuratan	50.98	90	75	80	75	80		400.00	80.00	32.00	82.92	Baik	

193	Suprpto	196805141992031001	ngadministrasi Kerumahtangga	51,20	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	85,60	Baik
194	Chaira Pami Utami	197106241991032002	ngadministrasi Kerumahtangga	52,31	75	75	75	80	75		380,00	76,00	30,40	82,71	Baik
195	Wiyono, S.E.	19690629199111001	Pengadmitrasi Kerumahtangga	54,09	90	90	90	90	90		450,00	90,00	36,00	90,09	Baik
196	Raden Bambang Irianto	196202241992031002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,60	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	88,00	Baik
197	Atur Mudhiastuti, S.Sos.	197102261992032001	nyiap Bahan Evaluasi dan lapo	55,20	86	87	89	88	86		436,00	87,20	34,88	90,08	Baik
198	Sumanti, S.H.	197203061992032001	ngadministrasi Kerumahtangga	52,98	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	87,38	Baik
199	Suharjito, S.Sn.	198110202008011010	PTP Pertama	52,09	90	80	80	90	80		420,00	84,00	33,60	85,69	Baik
200	Urip Wahyono, S.Sn.	198407132008011006	PTP Pertama	55,20	89	88	88	86	88		439,00	87,80	35,12	90,32	Baik
201	Wagino	196706161992031002	pramu kantor	49,20	70	60	60	60	70		320,00	64,00	25,60	74,80	Cukup
202	Edi Prasetya, S.P.d.	196804221993031002	Pengadministrasi BMN	52,98	90	80	80	90	80		420,00	84,00	33,60	86,58	Baik
203	A. Sagiran, S.P.d.	196806021993031002	Pengadministrasi BMN	52,53	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	86,93	Baik
204	Plasidus Priyo Pramu Sasongko, A.M.d.	197007251993031002	Pengolah data BMN	54,70	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	89,10	Baik
205	Subagyo	197304141994031002	Pengadministrasi Umum	55,20	87	90	90	87	86		440,00	88,00	35,20	90,40	Baik
206	Ika Rimayanti, S.E.	197405181994032004	Pengolah data Evaluasi	55,20	86	90	90	90	87		443,00	88,60	35,44	90,64	Baik
207	Dani Widinugroho, S.ST.	197310071994031003		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
208	Budi Saptoto, S.P.d.	19711091994031002	PTP Pertama	54,70	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	89,10	Baik
209	Ani Lestari, S.E.	197303161994032002		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
210	Rutinem, S.Sos.	196605161987102001		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
211	Marsiyati, S.Sos.	196505221987032001	Penyusunan Laporan Keuangan	52,20	83	87	89	90	86		435,00	87,00	34,80	87,00	Baik
212	Daryanti, A.M.d.	196306161987102001	ngadministrasi Kerumahtangga	52,20	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	86,60	Baik
213	Nugraha Hari Sulistyjo, S.P.T.	196412261991031001	Pengadministrasi BMN	55,20	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	89,60	Baik
214	Sri Muryanti, S.P.d.	196811141994032002	ngadministrasi Kerumahtangga	54,09	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	88,49	Baik
215	Albertus Pandoyo Sunu, A.M.d.	196702261994031001	Pengadministrasi BMN	53,20	90	80	80	90	90		430,00	86,00	34,40	87,60	Baik
216	Heru Sutikna, A.M.d.	197003111994031002		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
217	FX. Anon Wahyujaji Ananta Kusuma, S.Sn.	197609102009121001		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
218	Eko Suprati, S.Sn.	198404092009122003	engolah data dan Informasi PT	54,20	80	80	80	80	80		400,00	80,00	32,00	86,20	Baik
219	Rahma Umarani, S.Si.	198505052009122003		53,42	90	80	85	85	90		430,00	86,00	34	88	Baik
220	Henry Sulistyawati, S.P.T.	19701271993032001	Pengadministrasi BMN	53,20	80	80	80	90	80		410,00	82,00	32,80	86,00	Baik
221	Yusron Kurniawan, S.Kom.	198011172010121006	Pengolah data kepegawaian	53,77	82,00	82,00	81,00	82,00	81,00		408,00	81,60	32,64	86,41	Baik
222	Septiana Rahmawati, S.IP.	198509052010122006	Penata Dokumen Keuangan	51,60	88,00	87,00	87,00	85,00	86,00		433,00	86,60	34,64	86,24	Baik
223	Bagus Ariess Sugiharta, S.S.	198603132010121005	Pengolah data kepegawaian	52,72	81,00	80,00	82,00	83,00	81,00		407,00	81,40	32,56	85,28	Baik
224	Bayu Aprianto, S.P.d.	198704012010121005	Penata Dokumen	35,65	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00		300,00	60,00	24,80	60,45	Cukup
225	Cahaya Purnama Putera, S.E.	198206112010121005	ita Peningkatan kompetensi pend	54,59	89,00	88,00	88,00	88,00	89,00	88,00	530,00	88,33	35,33	89,93	Baik
226	Wisnu Febriyanto, S.Sn.	197902022010121002	PTP Pertama	53,20	90,00	75,00	75,00	90,00	90,00		420,00	84,00	33,60	86,80	Baik
227	Suhardi, A.M.d.	196510021994031002	inisi Sarana Dan Prasarana Kar	52,20	80,00	80,00	80,00	90,00	80,00		410,00	82,00	32,80	85,00	Baik
228	Heru Suratmanto, A.M.d.	197407102005011001	ngadministrasi kerumahtangga	53,70	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,10	Baik
229	Trisna Wfraswati, A.M.d.	198109082005012002	Pengadministrasi Persuratan	49,53	80,00	75,00	75,00	80,00	80,00		390,00	78,00	31,20	80,73	Baik
230	Jumardi	196501131987031002	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,53	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	86,93	Baik
231	Sunardi	196605041987031004	Pramu Kantor	48,76	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	83,16	Baik
232	Tavip Adi Prabowo	196411061992031001	ngadministrasi Kerumahtangga	50,98	80,00	70,00	80,00	80,00	80,00		390,00	78,00	31,20	82,18	Baik
233	Tukino	19601121987101001	Petugas Keamanan	53,42	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	87,82	Baik
234	Hardiyono	196208091987101001	90P Pengemudi	52,80	90,00	80,00	80,00	90,00	80,00		420,00	84,00	33,60	86,40	Baik
235	Ramijo, S.P.d.	196503211987101001	inisi Sarana Dan Prasarana Kar	51,20	80,00	80,00	80,00	90,00	80,00		410,00	82,00	32,80	84,00	Baik
236	Budi Satriyo	196001181988031002	Pramu Kantor	52,90	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	82,49	Baik
237	Agustinus Setya Gunawan, A.M.d.	196403131989031001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,60	90,00	75,00	75,00	90,00	90,00		420,00	84,00	33,60	87,20	Baik
238	Gunadi	196504021988031002	Pramu Wisma	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik
239	Rajiya	195906061987031002	Pramu Kantor	54,53	90,00	85,00	85,00	90,00	90,00		440,00	88,00	35,20	89,73	Baik
240	Mardiyana	196701071989031002	Pramu Wisma	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik
241	Harjoniman	196010051989031001	Petugas Keamanan	53,42	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	87,82	Baik
242	Supriyanto	196212191989031003	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	53,87	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,27	Baik

243	Subarja	196412021989031001	Petugas Keamanan	53,42	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	87,82	Baik	
244	Robani	196606021989031001	Angeminitrasi Kerumahtangga	56,84	90,00	80,00	80,00	90,00	80,00		420,00	84,00	33,60	90,44	Baik	
245	Gunardi	196711101989031003	Pramu Kantor	54,09	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,49	Baik	
246	Wartono, A.M.d.	196304041989031001	Inisi Sarana Dan Prasarana Kantor	51,20	80,00	80,00	80,00	90,00	80,00		410,00	82,00	32,20	84,00	Baik	
247	Sugiarto	197104171990011001	Petugas Perpustakaan	54,00	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,40	Baik	
248	Surana, A.M.d.	196408041989111001	Inisi Sarana Dan Prasarana Kantor	53,60	90,00	75,00	75,00	90,00	90,00		420,00	84,00	33,60	87,20	Baik	
249	Triyono, A.M.d.	196904131990031004	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,91	90,00	80,00	80,00	80,00	90,00		420,00	84,00	34,40	87,31	Baik	
250	Andreas Irsat Suryanta	196612181991031002	Pramu Kantor	55,42	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	89,82	Baik	
251	Rusmini	196802201991032003	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	52,87	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	87,27	Baik	
252	Nurul Fadilah	196410301991032001	Administrasi Umum	54,87	90,00	90,00	88,00	88,00	89,00	88,00	533,00	88,83	35,53	90,40	Baik	
253	Suwaji	196703051991031003	Pramu wisma	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik	
254	Suhariyono, S.P.d.	196912262001121001	Pengolah data BMN	90,00	85,00	85,00	90,00	90,00	90,00		440,00	88,00	35,20	88,90	Baik	
255	Purwanto	197807032001121003	Pengolah data BMN	53,95	90,00	90,00	80,00	90,00	90,00		440,00	88,00	35,20	89,15	Baik	
256	Zumaroh	197107092001121001	Pengadministrasi BMN	55,20	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	89,60	Baik	
257	Sriyanto	196205101987031005	Angeminitrasi Kerumahtangga	52,34	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	86,74	Baik	
258	Tri Gunarto	196306161987031002	Pramu Kantor	53,87	90,00	90,00	90,00	90,00	90,00		450,00	90,00	36,00	89,87	Baik	
259	Sumadiyono	196406141987031020	Pramu Kantor	52,34	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	82,74	Baik	
260	Sabit	196005011991031002	Pramu Kantor	52,20	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	82,60	Baik	
261	Surana	197103141993031003	Angeminitrasi Kerumahtangga	52,53	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	82,93	Baik	
262	Mulyono	196006261991031001	Angeminitrasi Kerumahtangga	52,80	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	87,20	Baik	
263	Subowo	197006251991031001	Pramuka Kantor	53,20	90,00	80,00	80,00	80,00	80,00		410,00	82,00	32,80	86,00	Baik	
264	Asih	196907101987102001	Penata Dokumen Keuangan	51,60	86,00	87,00	87,00	90,00	85,00		435,00	87,00	34,80	86,40	Baik	
265	Surahman	196012301987031002	Pramu Kantor	52,70	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	83,10	Baik	
266	Sutiman	197011051990011001	Pramu Kantor	54,20	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,60	Baik	
267	Ponjio	196209011991031001	Angeminitrasi Kerumahtangga	51,40	90,00	80,00	80,00	80,00	80,00		410,00	82,00	32,80	84,20	Baik	
268	Sugiyatna	196605271991031005	Pramu Kantor	52,45	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	86,85	Baik	
269	Suginem	196808031991032002	Pramu Wisma	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik	
270	Sudiyah	19630801987102001	Asi Kebutuhan Penyelenggara	55,20	90,00	90,00	88,00	88,00	89,00	88,00	533,00	88,83	35,53	90,73	Baik	
271	Giyana	196708021989031002	Petugas Keamanan	53,20	80	70	70	80	70		370,00	74,00	29,60	82,80	Baik	
272	Sugiyono	196402221989031002	Pramu Kantor	49,98	90,00	75,00	75,00	80,00	80,00		400,00	80,00	32,00	81,98	Baik	
273	Wintu Marzuki	196612231989031002	Pramu Kantor	52,53	90,00	75,00	75,00	90,00	90,00		420,00	84,00	33,60	86,13	Baik	
274	Sulistiyanta	196801181989031002	Pramu Kantor	54,09	90,00	90,00	80,00	90,00	90,00		440,00	88,00	35,20	89,29	Baik	
275	Satina	196802271989031001	Pramu Kantor	51,45	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	85,85	Baik	
276	Santoso	196709052005011001	Pengemudi	52,80	90,00	80,00	80,00	80,00	80,00		410,00	82,00	33,60	86,40	Baik	
277	Rukidja	19611221989031001	Pramu wisma	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik	
278	Handoko Pamungkas	198408122005011001	Tenisi Srana dan Sarana Kantor	51,87	80,00	70,00	70,00	80,00	80,00		380,00	76,00	30,40	82,27	Baik	
279	Mulyono	196712301993031002	Pengemudi	54,40	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,80	Baik	
280	Nanik	196204251987102001	Pramu Kantor	52,53	90,00	80,00	80,00	90,00	80,00		420,00	84,00	33,60	86,13	Baik	
281	Purwoto	196104301987101002	Pramu Kantor	52,53	80,00	70,00	70,00	90,00	80,00		390,00	78,00	31,20	83,73	Baik	
282	Sumpeno	196608151990011001	Pramu Kantor	50,09	90,00	90,00	80,00	90,00	90,00		440,00	88,00	35,20	85,29	Baik	
283	Suparjo	196406251990031002	Pramu Kantor	51,20	80,00	75,00	75,00	80,00	80,00		390,00	78,00	31,20	82,40	Baik	
284	Wagiran	196806051991031002	Pramu Kantor	54,31	90,00	80,00	80,00	90,00	90,00		430,00	86,00	34,40	88,71	Baik	
285	Liem Arisayanti, S.Sn., M.Ds.	196909171996121001	Inisi Sarana Dan Prasarana Kantor	53,40	87,00	86,00	86,00	86,00	85,00		430,00	86,00	34,40	87,80	Baik	
286	Intisyah Fitria, S.I.P.	198512232010122005	Pengadministrasi BMN	49,41	81,00	80,00	80,00	79,00	80,00		400,00	80,00	32,00	81,41	Baik	
287	Esti Rugminten, S.Sn.	197001302014092001	Inisi Sarana dan Prasarana Kantor	53,40	90	75	75	80	90		410	82	32,80	86,20	Baik	820
288	Eko Suranto, S.T.	197612222014091002	Inisi Sarana dan Prasarana Kantor	53,60	90	82	82	90	90		434	86,80	34,72	88,32	Baik	
289	Aprilia Dwi Afsari, A.M.d.	198304192014092002	Pengadministrasi Persurutan	51,20	70	70	70	80	70		360	86,81	28,80	80,00	Baik	
290	Rusfanyah	196910042014091001	Pramu Kantor	53,82	88	88	88	80	85		429	86,82	34,40	87,82	Baik	
291	Amin Santoso	196710262014091002	Pengemudi	51,20	90	80	80	90	80		420	86,83	33,60	84,80	Baik	
292	Deni Condro Widodo	197802152014091003	Pengemudi	40,45	70	60	60	70	60		320	86,84	25,60	25,60	Cukup	

293	Zaeni	19640523204091001	Petugas Keamanan	50.31	70	70	70	80	70	360	86,85	28.80	79.11	Baik	
294	Joko Wuryanto	19710724204091001	Petugas Keamanan	50	70	70	70	80	70	360	86,86	29	79	Baik	
295	Samsuri Mastur Andarbeni	19770620204091002	Petugas Keamanan	50.51	70	70	70	80	70	360	86,87	28.80	79.11	Baik	
296	Purnama	1977104204091002	Pramu Kantor	52,53	80	70	70	80	80	380	86,88	30,40	82,93	Baik	
297	Sobirin Agung Triawan	19720923204091001	Pramu Kantor		80	80	80	83	84	407	86,89	27,13		Baik	
298	Muhammad Fauzan Ma'Ruf	19781220204091002	Pengolah SPM	52.80	87	85	87	87	80	426	86,90	34.08	86.88	Baik	
299	Slamet Supriyanto	19750509204091003	Pengemudi	51.87	80	70	70	80	80	380	86,91	30.40	82.27	Baik	
300	Sutarno	19650925204091001	Pengemudi	50.31	70	70	70	80	70	360	86,92	28.80	79.11	Baik	
301	Subagiyono	19671005204091002	Pengemudi	53.40	80	80	80	90	80	410	86,93	32.80	86.20	Baik	
207	Sujoko	195811101994031001	pengadministrasi Kerumahaan	53.70	90	80	80	90	90	430.00	86.00	34.40	88.10	Baik	
3	Drs. Sumarsono, M.M.	195610111984031001	Widyaiswara Madya	54.09	86	87	85	85	85	428.00	85.60	34.16	88.25	Baik	

Yogyakarta, 15 Maret 2017
Kepala,

Salamun, S.E., M.B.A., Ph. D.
NIP. 195907311981031003

Lampiran 15:

Surat Ijin Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
SENI DAN BUDAYA**

Jalan Kaliurang Km. 12,5, Klidon, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta - 55581
Telp. (0274) 895803, 895804, 895805 / Fac. (0274) 895804, 895805
Laman : www.pppgkes.com Email: pusat@pppgkes.com

Nomor : 0962/B13.3/KP/2017 3 April 2017
Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur. Depok. Sleman.
Yogyakarta 55283

Memperhatikan surat Saudara nomor: 122/DEK/10/Div.SDM/III/2017 tanggal 23 Maret 2017 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan hormat diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, untuk mengadakan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening" atas:

Nama : Adhe Rachman Sulistyio
No. Mahasiswa : 13311364
Jurusan : Manajemen

Untuk pembicaraan lebih lanjut kami mohon berhubungan langsung dengan Kepala Bidang Fasilitasi Peningkatan Kompetensi PPPPTK Seni dan Budaya melalui Kepala Seksi Data dan Informasi PPPPTK Seni dan Budaya, Masrukhan Budiyanto, S.H. (nomor ponsel: 08157900220).

Atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Kepala,



Salamun, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 195907311981031005

Tembusan:
- Kepala Seksi Data dan Informasi.



Certificate No.ID04/0410

Lampiran 16:
Dokumentasi Lokasi Penelitian



Gambar 16.1 Gedung PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.2 Kantor Studio Kulit PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.3 Kantor Seni Patung PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.4 Kantor Unit Fungsional PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.5 Kantor Studio Desain PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.6 Fasilitas Kantin PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)



Gambar 16.7 Suasana Ruang Kantor Kepegawaian PPPPTK
Sumber: Dokumentasi Penulis, (2017)

Lampiran 17 :**Biodata Penulis****CURRICULUM VITAE****DATA PRIBADI**

Nama : Adhe Rachman Sulistyو

Tempat, Tanggal Lahir : Gunungkidul, 08 April 1995

Jenis kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Griya Purwa Asri H-209,
Kalasan, Sleman, Yogyakarta

**DATA PENDIDIKAN**

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah Kadisoka

SMP : SMP N 4 Depok

SMA : SMA N 1 Kalasan

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas Ekonomi

Pengalaman : Ketua Departemen Kajian Aksi dan Strategis LEM FE UII
2015/2016

Asisten Lab. ERP 2015/2016

Staff Keamanan MAKRAB Manajemen 2014/2015