

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

SKRIPSI



Hasna Kurnia Puspitasari

141200015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



Hasna Kurnia Puspitasari

141200015

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

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

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Dan dimajukan untuk diuji pada hari Jumat, tanggal 5 Juli 2024 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal di atas tersebut, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 27 Juni 2024



MEKKA
TENGGAH
14120015

Hasna Kurnia Puspitasari

14120015

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Hasna Kurnia Puspitasari

141200015

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 5 Juli 2024 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Ketua Penguji

Dosen Pembimbing

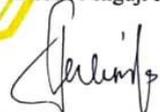

Dr. Yuni Siswanti, S.E., M.Si
NIP. 19720617 202121 2 002


Ninik Probosari, S.E., M.Si
NIP. 19731216202121 2 003

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II


Dra. Tri Mardiana, M.Si
NIP. 19600614 199003 2 001


Herlina Dyah Kuswanti, S.E., M.Si
NIP. 19730216 202121 2 003

Mengetahui

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


Dr. Titik Kusmantini, M.Si., CRP.
NIP. 19721021 202121 2 004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan mempersembahkan karya ini atas segala do'a, bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala ridho, rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Sugiyanto dan Ibu Sri Yulianti yang telah mendidik, mendoakan, memberi motivasi, serta dukungan baik materiil maupun non materiil.
3. Kakak-kakak saya yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terbaik selama ini, khususnya dalam proses perkuliahan dan penulisan skripsi.

MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib)

“The only way to do great work is to love what you do.”

(Steve Jobs)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)”. Penelitian ini bentuk dari tugas akhir yang merupakan salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Tugas akhir ini dapat selesai dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada:

1. Bapak Drs. Januar Eko P, M.Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Titik Kusmantini, M.Si., CRP., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Widhi Tri Astuti, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Ibu Ninik Probosari, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan, bantuan, arahan, dan telah membimbing saya dengan sabar dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Karyawan dan Karyawati Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta khususnya pada Program Studi Manajemen dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Praptanugraha selaku Sekretaris Dewan Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Bapak Anton Vektor selaku Kabag Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul dan Bapak Hari Triwahyudi selaku Kasubag Humas Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah membantu penelitian ini.

8. Seluruh pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang telah berkontribusi untuk membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan, sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Sahabat-sahabat saya dari SMA, Niska, Zahra, Aliya, Salma, dan Sekar yang telah berkembang dan berproses bersama, menjadi tempat bercerita, selalu menemani, memberikan do'a serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman saya diperkuliahan Octa, Akbar, Tika, Puti, Vania, Celine, Lani, Zunita, dan Meita yang telah banyak membantu, memberi do'a, semangat, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang telah memberikan doa dan dukungan selama masa perkuliahan khususnya selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pembaca dan dapat digunakan menjadi ilmu yang bermanfaat.

Yogyakarta, 27 Juni 2024

Hasna Kurnia Puspitasari

Penulis

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Hasna Kurnia Puspitasari

141200015

Email: hasna21kurnia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, 4) *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Self-Efficacy*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Landasan Teori.....	17
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Hubungan Antar Variabel.....	37
D. Kerangka Konseptual.....	40
E. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Rancangan Penelitian.....	41
B. Subjek dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi.....	42
D. Jenis Data Penelitian.....	43
E. Prosedur Pengambilan Data.....	43
F. Klasifikasi Variabel Penelitian.....	44
G. Definisi Operasional Variabel.....	45

H. Skala Pengukuran Variabel	54
I. Uji Instrumen	57
J. Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	67
B. Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Non ASN DPRD Kabupaten Bantul Tahun 2023.....	7
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul	8
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Job Insecurity pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul	9
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Self-Efficacy pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul	11
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Responden	56
Tabel 3.3 Outer Loading	58
Tabel 3.4 Tabel Cross Loading Factor	59
Tabel 3.5 Average Variance Extracted (AVE)	61
Tabel 3.6 Composite Reliability.....	62
Tabel 3.7 Cronbach Alpha.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja	71
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan.....	72
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Job Insecurity	73
Tabel 4.7 Penilaian Variabel Job Insecurity	75
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Self-Efficacy	76
Tabel 4.9 Penilaian Variabel Self-Efficacy.....	77
Tabel 4.10 Deskriptif variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.11 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.13 Penilaian Variabel Kepuasan Kerja	82

Tabel 4.14 Uji Validitas Konvergen Convergent Validity	84
Tabel 4.15 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity).....	86
Tabel 4.16 Average Variance Extracted (AVE)	88
Tabel 4.17 Composite Reliability.....	88
Tabel 4.18 Cronbach's Alpha	89
Tabel 4.19 Hasil Uji R-Square	90
Tabel 4.20 Hasil Uji Q-Square	91
Tabel 4.21 Hasil Path Coefficient	92
Tabel 4.22 Hasil Specific Indirect Effect	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur organisasi DPRD Kabupaten Bantul	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Outer Model	84
Gambar 4.2 Inner Model	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	113
Lampiran 3 Identitas Responden.....	115
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner.....	118
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	128
Lampiran 6 Hasil Analisis Kuantitatif.....	137
Lampiran 7 Surat Balasan Izin Penelitian.....	143

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi. Meskipun memiliki sarana, prasarana pendukung, dan sumber daya alam yang memadai, operasional organisasi tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi (2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas baik apabila pekerja mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia harus mampu menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan bagi manajer lini dan pimpinan puncak organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kemampuan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada sehingga akan menciptakan tingkat hasil dan daya guna yang tinggi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawannya. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting karena nantinya akan memengaruhi kinerja organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu ingin meningkatkan kualitasnya melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Pegawai yang berprestasi tinggi akan bermanfaat positif bagi organisasi, sedangkan pegawai yang berprestasi rendah akan merugikan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu adanya *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Greenhalgh (2011) *job insecurity* adalah adanya perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan keinginan melanjutkan pekerjaan dalam situasi menekan. Halungunan (2015) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun organisasi. Pegawai yang merasa tidak aman dalam bekerja akan mengalami gangguan psikologis, yang akan memengaruhi kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan rendah, namun jika semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, kemungkinan akan tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahara (2021) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena masih adanya perbedaan hasil antara positif dan negatif sehingga belum adanya konsistensi, maka peneliti tertarik untuk mengambil variabel ini.

Tingginya *job insecurity* juga dapat memengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Ketika pegawai merasa tidak aman dalam posisi mereka, perasaan stres dan kecemasan sering kali meningkat, sehingga dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Pegawai yang merasa terancam dengan kondisi pekerjaan cenderung tidak merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka lebih fokus pada potensi kehilangan pekerjaan daripada pencapaian dan kepuasan dari tugas yang dilakukan. Hal ini sering kali mengarah pada keterlibatan dalam pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Amin & Pancasasti (2021) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Selain *job insecurity*, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia karena *self-efficacy* yang dimiliki dapat menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Bandura (1977) dalam (Liu & Huang, 2019) mendefinisikan *self-efficacy* atau efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghasilkan hasil tertentu melalui perilaku dan tindakannya. *Self-efficacy* menurut Robbins (2019) mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan tugas. Seorang pegawai yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki hasil kerja yang lebih baik karena mereka yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Efikasi diri seseorang dapat memengaruhi cara mereka berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan mereka, termasuk mempertimbangkan berbagai risiko yang mungkin terjadi. Mereka akan mencurahkan semua upaya dan perhatiannya untuk mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditetapkan.

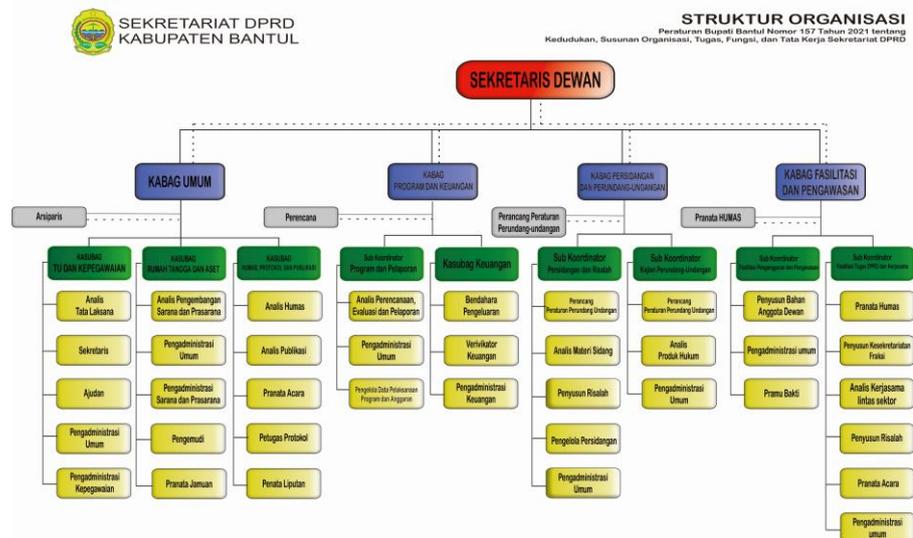
Penelitian sebelumnya terkait *self-efficacy*, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Findriyani & Parmin (2021) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) yang membuktikan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil yang belum konsisten, membuat peneliti tertarik memilih variabel tersebut untuk diteliti guna memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

Self-efficacy juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Jika seorang pegawai merasa yakin bahwa dirinya dapat mengatasi tuntutan pekerjaan, pegawai akan lebih termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan tersebut dan nantinya akan lebih puas dengan pencapaian yang diperoleh. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menghalangi pegawai untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka karena merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi atau menghadapi kesulitan yang nantinya akan memengaruhi hasil kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan puasnya pegawai atas hasil kerja di suatu organisasi, maka pekerjaan yang dilakukan akan baik dan efektif. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Jika terjadi ketidakpuasan kerja di dalam suatu organisasi, biasanya akan menimbulkan turunnya tingkat produktivitas kerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang tidak puas cenderung akan bekerja dengan seenaknya, seperti datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa alasan, atau melakukan kesalahan yang disengaja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al Amin & Pancasasti (2021)

yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Ali & Wardoyo (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian ini di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No 85 Bantul, Kecamatan. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang merupakan perangkat daerah membantu DPRD dalam menjalankan tugas, wewenang serta kewajibannya. Sekretariat dipimpin oleh sekretaris dewan DPRD yang berkedudukan di bawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Bantul Nomor 91 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat DPRD, tugas Sekretariat DPRD adalah membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang pelayanan administrasi dan memberikan dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.



Sumber : *website* DPRD Kabupaten Bantul

Gambar 1.1 Struktur organisasi DPRD Kabupaten Bantul

Status kepegawaian yang berada di DPRD Kabupaten Bantul terdiri dari pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non ASN. Terdapat perbedaan antara Pegawai ASN dengan non ASN, yaitu pegawai ASN memiliki hubungan dinas publik dengan negara atau pemerintah, sedangkan non ASN yang bekerja di instansi pemerintah memiliki hubungan keperdataan atau hubungan kontrak dengan pemerintah. Dalam hal ini, tenaga non ASN adalah pegawai yang dikontrak oleh Pemerintah Kabupaten Bantul dalam rangka melaksanakan kegiatan rutin Perangkat Daerah.

Pegawai non-ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki peran penting dalam mendukung fungsi administrasi dan operasional DPRD. Pegawai non ASN membantu memastikan bahwa kegiatan DPRD dapat berjalan lancar melalui dukungan administratif yang efektif, pemeliharaan sistem informasi, dan koordinasi antara berbagai pihak. Tugas-tugas ini memungkinkan DPRD untuk melaksanakan fungsi legislasi, pengawasan, dan budgeting dengan lebih efisien.

Adapun tugas dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD kabupaten Bantul yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun dan menyajikan dokumen administrasi
Bertugas dalam menyusun, mengelola, dan menyajikan dokumen administrasi yang diperlukan untuk kegiatan DPRD, termasuk notulen rapat, laporan kegiatan, dan dokumen pengarsipan.
2. Mendukung kegiatan rapat dan sidang DPRD
Membantu dalam persiapan, pelaksanaan, dan dokumentasi kegiatan rapat serta sidang DPRD, seperti pengaturan agenda, penyediaan bahan rapat, dan penyusunan berita acara.
3. Mengelola dan memelihara inventaris barang
Bertanggung jawab dalam pengelolaan inventaris barang milik DPRD, termasuk pencatatan, pemeliharaan, dan pelaporan status barang.

4. Menyediakan layanan administrasi
Menyediakan layanan administrasi kepada anggota DPRD dan pihak-pihak terkait, seperti penjadwalan pertemuan, penanganan surat-menyurat, dan koordinasi dengan berbagai instansi.
5. Membantu penyusunan program dan anggaran
Berperan dalam membantu proses penyusunan program kerja DPRD dan anggaran tahunan dengan menyediakan data, informasi, dan analisis yang diperlukan.
6. Menangani komunikasi dan informasi publik
Mengelola komunikasi dengan publik dan media terkait kegiatan DPRD, termasuk penyebaran informasi, penyampaian pengumuman, dan penanganan pertanyaan dari masyarakat.
7. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan
Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan DPRD Kabupaten Bantul.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Non ASN DPRD Kabupaten Bantul Tahun 2023

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Tenaga Administrasi Fraksi	8
2	Tenaga Administrasi	9
3	Tenaga Administrasi Pimpinan	4
4	Tenaga Supir	8
5	Tenaga Pramusaji	4
6	Tenaga Keamanan	8
7	Tenaga Kebersihan	5
Jumlah Pegawai non ASN		46

Sumber: Sekretariat DPRD Kab Bantul, 2023

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul, mendapatkan data jumlah pegawai non ASN yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul sebanyak 46 orang dengan pembagian divisi sesuai yang tertera pada tabel 1.1. Selain melakukan wawancara, peneliti juga menyebarkan kuesioner pra survey

kepada pegawai non ASN melalui *Google Form* untuk mengetahui fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Terdapat 30 pegawai non ASN yang mengisi pra survey tersebut, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pertanyaan	Ya	Tidak
Mampu menjalin interaksi sosial untuk menyelesaikan tugas	73,7%	26,3%
Selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	78,9%	21,1%
Mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan	68,4%	31,6%
Mampu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja	73,7%	26,3%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.2, terdapat fenomena pada indikator kerjasama yaitu sebanyak 26,3% pegawai yang tidak mampu menjalin interaksi sosial untuk menyelesaikan tugas. Kemudian dalam wawancara yang dilakukan peneliti, untuk indikator kedisiplinan di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul masih terdapat pegawai yang kurang disiplin. Dari hasil pra-survey, terdapat 21,1% pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai jam kerja. Pada indikator komunikasi, sebanyak 31,6% pegawai yang tidak dapat menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan. Selain itu terdapat 26,3% pegawai yang tidak

dapat merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerjanya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi karena adanya *job insecurity* yang dirasakan pegawai. Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil mengenai *job insecurity* sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey *Job Insecurity* pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah kehilangan pekerjaan dapat mempengaruhi harga diri anda?	68,4%	31,6%
Apakah ada kekhawatiran jika dipecat akan mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial?	65,8%	34,2%
Apakah pekerjaan yang dilakukan terasa membosankan?	31,6%	68,4%
Adanya kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi	71,1%	28,9
Adanya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan dari lingkungan internal organisasi	68,4%	31,6%
Adanya penambahan beban kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja	57,9%	42,1%
Pernah merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja	55,3%	44,7%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa indikator dari *job insecurity* yang cukup tinggi. Pada indikator arti penting

pekerjaan bagi setiap individu, terdapat 68,4% pegawai yang merasa jika kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harga diri mereka. Selanjutnya ada 65,8% pegawai yang khawatir apabila dipecat akan mempengaruhi kehidupan pribadi maupun sosialnya, itu artinya ada perasaan cemas apabila dipecat akan berdampak pada kehidupan dan kondisi psikologinya. Angka yang cukup tinggi juga terjadi pada indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Terdapat 31,6% pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini terasa membosankan. Selanjutnya fenomena pada indikator tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, beberapa pegawai mengatakan jika status kepegawaian non ASN sebagai pegawai kontrak menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran jika suatu saat melakukan pelanggaran akan diberhentikan kontrak kerjanya. Dari hasil pra survey membuktikan bahwa sebanyak 71,1% pegawai merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi. Selain itu terdapat 68,4% pegawai yang merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan dari lingkungan internal organisasi. Pada indikator tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, terdapat fenomena bahwa sebanyak 57,9% pegawai yang merasakan jika adanya penambahan beban kerja dapat mengganggu konsentrasinya dalam bekerja. Fenomena selanjutnya yaitu pada indikator ketidakberdayaan dimana sebanyak 55,3% pegawai pernah merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja.

Hasil pra survey terkait variabel *self-efficacy*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey *Self-Efficacy* pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pertanyaan	Ya	Tidak
Selalu merasa yakin dapat melaksanakan tugas dengan baik	76,3%	23,7%
Selalu merasa yakin dapat menyelesaikan target kerja tepat waktu	65,8%	34,2%
Selalu yakin dapat bertahan dalam menghadapi tugas yang diberikan	78,9%	21,1%
Mampu mengerjakan berbagai tugas dalam waktu yang bersamaan	47,4%	52,6%
Dapat menangani dan menghadapi banyak tugas dalam beberapa pekerjaan	47,4%	52,6%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.4, dilihat dari indikator tingkatan (*level*) terdapat 23,7% pegawai yang tidak selalu merasa yakin dapat melaksanakan tugas dengan baik, selain itu sebanyak 34,2% pegawai yang tidak selalu yakin bahwa dirinya dapat menyelesaikan target kerja tepat waktu. Itu artinya masih terdapat beberapa pegawai yang tidak yakin atas tingkat kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pada indikator kekuatan (*strenght*), terdapat 21,1% pegawai yang tidak selalu yakin dapat bertahan dalam menghadapi tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan pegawai dalam pemenuhan tugas. Kemudian ditemukan fenomena pada indikator

generalisasi (*generality*). Bahwa sebanyak 52,6% pegawai tidak mampu mengerjakan berbagai tugas dalam waktu yang bersamaan, selain itu sebanyak 52,6% pegawai juga merasa bahwa dirinya tidak dapat menangani dan menghadapi banyak tugas dalam beberapa pekerjaan. Itu artinya masih cukup banyak pegawai yang belum mampu mengoptimalkan kemampuan *multitasking* dalam bekerja, sedangkan *multitasking* sangat penting karena dapat menciptakan hasil kerja yang lebih efisien.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terkait kepuasan kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah pekerjaan saat ini selalu menarik dan menyenangkan?	71,1%	28,9%
Apakah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?	57,9%	42,1%
Apakah gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari?	39,5%	60,5%
Apakah atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	71,1%	28,9%
Apakah rekan kerja anda saat ini selalu supportive dalam bekerja?	60,5%	39,5%
Apakah rekan kerja di lingkungan anda dapat berkompetisi dengan sehat?	55,3%	44,7%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 ditemukan fenomena dari beberapa indikator. Pada indikator pekerjaan, terdapat 28,9% pegawai yang merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak selalu menarik dan menyenangkan. Selanjutnya pada indikator upah, 42,1% pegawai merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu 60,5% pegawai merasa bahwa gaji yang diterima tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, beberapa pegawai menyatakan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Pada indikator pengawas, terjadi fenomena bahwa 28,9% pegawai merasa bahwa atasan memberikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya pada indikator rekan kerja, sebanyak 39,5% pegawai merasa bahwa rekan kerjanya saat ini kurang supportive dalam bekerja. Selain itu sebanyak 44,7% pegawai yang menjawab jika rekan kerjanya kurang dapat berkompetisi dengan sehat.

Berdasarkan fenomena diatas dan adanya gap di antara penelitian sebelumnya sebagai pembanding serta beberapa hasil penelitian lain sebagai pendukung, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?

4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
2. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian, khususnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Instansi
Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan bagi Instansi, serta sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi Universitas
Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan studi kepustakaan dan sebagai referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk menyebut seluruh atau sebagian tindakan maupun aktivitas organisasi selama periode waktu tertentu dengan mengacu pada beberapa standar seperti perkiraan biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dari penjabaran definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964) dalam Mangkunegara (2017) yang merumuskan bahwa *Human Performance = ability + motivation*.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. David McClelland (1987) dalam Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yaitu:

1) Integritas

Merupakan gambaran diri dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam kegiatan sehari-hari

2) Kerjasama

Merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong individu dalam meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

3) Kedisiplinan

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa adanya paksaan.

4) Komunikasi

Merupakan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan kepandaian yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya.

5) Tanggung Jawab

Merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Tanggung jawab mencakup kemampuan untuk mengelola waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

6) Pelayanan

Merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membantu, mempersiapkan, dan mengurus barang atau jasa yang diberikan kepada pihak lain dalam suatu organisasi.

2. *Job Insecurity*

a. Definisi *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa terancam serta munculnya rasa tidak aman dan nyaman terhadap pekerjaannya. Menurut Greenhalgh (2011) *job insecurity*

didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai pandangan individu terhadap situasi di organisasi tempat kerja, yang menimbulkan rasa tidak aman untuk melanjutkan pekerjaannya, sehingga membuat individu merasa tidak berdaya (Al Amin & Pancasasti, 2021). Menurut Halungunan (2015) *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan di masa mendatang. Sedangkan menurut Novita & Dewi (2021) *job insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh setiap individu di sebuah organisasi, di mana rasa tidak aman inilah yang akan memicu terjadinya penurunan kualitas pegawai, komitmen berkurang, kepuasan kerja berkurang, kinerja karyawan tidak maksimal, serta dapat menimbulkan *turnover*.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman dan tidak nyaman yang dirasakan oleh seorang karyawan yang muncul dari ancaman atas ketidakmampuan seseorang dalam mempertahankan kelangsungan kerjanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) dalam (Saputri et al., 2020) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berdasarkan tingkatan atau level yang berbeda, yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan dan organisasional, contohnya perubahan dalam komunikasi organisasi dan organisasional. Perubahan yang terjadi antara lain restrukturisasi, *down-sizing* dan *marger* perusahaan.

- 2) Karakteristik individu dan jabatan, yaitu meliputi jenis kelamin, usia, kondisi sosial ekonomi, tingkat pendidikan, posisi jabatan, serta pengalaman kerja.
- 3) Karakteristik personal karyawan, misalnya; *lotus of control*, *self-efficacy*, dan rasa kebersamaan.

Sedangkan menurut (Ashford et al., 1989), faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah :

- 1) Konflik peran, yaitu berkaitan dengan dua atau lebih rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan satu sama lain
- 2) Ketidakjelasan peran, yaitu permasalahan yang timbul di tempat kerja sebagai akibat dari ketidakjelasan struktur.
- 3) *Lotus of control*, yaitu suatu keyakinan bahwa seseorang memiliki kendali atas apa yang terjadi dalam hidupnya.
- 4) Perubahan organisasi, yaitu perubahan pada lingkungan bisnis yang perlu diadaptasi oleh organisasi agar dapat mengikuti perubahan.

c. Indikator *Job Insecurity*

Ashford et al. (1989) dalam Halungunan (2015) mengembangkan pengukuran dari konsep teori yang telah dijelaskan oleh Greenhalgh & Rosenblatt bahwa untuk mengukur *job insecurity* terdapat beberapa indikator yang digunakan, yakni :

- 1) Arti penting pekerjaan bagi setiap individu.
Merupakan ukuran seberapa penting suatu bagian dari pekerjaan seseorang dapat berdampak pada tingkat ketidakamanan yang dialami saat bekerja.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
Merupakan persepsi pegawai tentang bagaimana aspek-aspek dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, atau gaji dapat memengaruhi kenyamanan dan keamanan mereka saat bekerja.

- 3) Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan seseorang.

Merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan dari ancaman perubahan negatif yang dapat berdampak pada pekerjaan karyawan secara keseluruhan, seperti pemecatan atau mutasi ke kantor cabang lain.

- 4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Merupakan tingkat kekhawatiran yang dirasakan individu karena adanya potensi peristiwa negatif yang terjadi pada pekerjaan. Contohnya seperti tidak mendapat promosi jabatan atau tidak adanya peluang menjadi karyawan tetap.

- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Merupakan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah terjadinya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka secara menyeluruh yang teridentifikasi pada empat aspek sebelumnya.

3. *Self-efficacy*

a. Definisi *Self-Efficacy*

Self-efficacy atau efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1977) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri (Liu & Huang, 2019). Robbins (2019) mengatakan bahwa teori *self-efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial. Mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula rasa percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Menurut Halungunan (2015) *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam mengontrol dan membuat keputusan yang tepat untuk menghadapi tugas atau situasi

tertentu dalam mencapai tujuan. Sedangkan Lunenburg (2011) dalam Pratomo (2022) mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di berbagai situasi serta mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga orang tersebut dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Ardanti dan Raharja (2017) dalam Ali & Wardoyo (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik mampu memenuhi target yang ditetapkan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki rasa *self-efficacy* yang buruk merasa bahwa target yang ditetapkan adalah beban, sehingga mereka tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian yang sudah dijelaskan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy*.

Menurut Bandura (1997) terdapat hal-hal yang dapat memengaruhi *self-efficacy* pada diri seseorang, yaitu :

1) Pengalaman menguasai sesuatu

Pengalaman sebelumnya atau kemampuan untuk menguasai sesuatu adalah hal yang paling berpengaruh. Berbeda dengan pengalaman yang dianggap berhasil, pengalaman yang gagal akan menurunkan efikasi diri. Setelah menjadi lebih kuat dan berkembang dengan baik, dampak dari kegagalan akan berkurang dan bahkan dapat teratasi dengan meningkatkan motivasi jika menemukan hambatan yang sulit dilalui dengan berusaha terus-menerus.

2) Modeling sosial

Modeling sosial akan menghasilkan *vicarious experiences* atau pengalaman orang lain. *Self-efficacy* seseorang dapat meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang sama. Sebaliknya, *self-efficacy* akan menurun jika mengamati seseorang yang kira-kira memiliki kemampuan yang sama dengan dirinya ternyata gagal. Individu akan merasa *insecure* dengan kemampuan dirinya sendiri.

3) Persuasi sosial

Persuasi sosial juga dapat membangun, meningkatkan, atau melemahkan *self-efficacy*. Seseorang diberikan saran, nasihat, dukungan, serta bimbingan sehingga dirinya sadar tentang kemampuan yang dimiliki sehingga dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi *self-efficacy*.

4) Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya dapat mengurangi performa, ketika seseorang mengalami kecemasan, ketakutan, hingga tingginya tingkat stres kemungkinan akan memiliki ekspektasi efikasi yang rendah.

c. Indikator *Self-Efficacy*.

Bandura (1997) mengatakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari tiga indikator, yaitu :

1) Tingkatan (*level*)

Berkaitan dengan keyakinan seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga berat. Setiap orang memiliki perspektifnya masing-masing dalam memandang tingkat kesulitan setiap tugas. Individu cenderung melakukan tindakan dan menyelesaikan tugas yang dirasa masih dalam batas kemampuannya.

2) Kekuatan (*strength*)

Berkaitan dengan kuatnya tingkat keyakinan atas kemampuan yang dimiliki setiap individu. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan dalam pemenuhan tugas. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tugas akan terus berusaha meskipun menghadapi banyak kesulitan dan tantangan.

3) Generalisasi (*generality*)

Berkaitan dengan rasa percaya diri seseorang dengan kemampuannya dalam berbagai situasi. Artinya, individu dinyatakan mampu menguasai semua bidang atau hanya pada bidang tertentu saja. Misalnya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi tentu dapat menyelesaikan beberapa tugas sekaligus, sementara orang dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung hanya menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya saja.

d. Sumber *Self-Efficacy*

Menurut Albert Bandura dalam Robbins (2019), sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* yaitu :

1) Kemahiran dalam melaksanakan

Yaitu mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang telah berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya pada masa lalu, mereka lebih percaya diri bahwa mereka juga akan dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2) Pemodelan yang dilakukan

Individu menjadi lebih percaya diri karena melihat orang lain dapat mengerjakan tugasnya. Pemodelan yang dilakukan akan sangat efektif ketika individu tersebut melihat dirinya sama dengan orang yang sedang diamati.

3) Bujukan secara lisan

Individu menjadi semakin percaya diri karena adanya orang lain yang meyakinkan bahwa dirinya memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

4) Stimulasi

Bandura menyatakan bahwa stimulasi dapat meningkatkan efikasi diri. Stimulasi mengarahkan pada situasi yang bersemangat, sehingga akan membangkitkan semangat seseorang untuk mengerjakan dengan lebih baik lagi. Namun, jika pekerjaan menuntut kestabilan, maka pada kenyataannya stimulasi dapat merusak kinerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017). Afandi (2018) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan terkait seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Robbins (2019) kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Dari definisi yang sudah dijelaskan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif yang muncul sebagai hasil dari pemenuhan tugas atau pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018) ada lima, yaitu :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada seseorang untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan adalah hasil dari memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka dapatkan. Jika harapan seseorang lebih besar dari apa yang mereka dapatkan, orang itu tidak akan puas. Sebaliknya, jika seseorang menerima manfaat yang lebih besar dari harapan mereka, orang itu akan puas.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil seseorang diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Jika sebuah organisasi terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis, maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) antara lain sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4) Rekan kerja

Dengan siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam mengerjakan tugasnya. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Ada lima skala pengukuran yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

- 2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari ekspresi sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Karyawan akan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang cocok dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat itu.
- 3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota
Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Karyawan diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
1.	Judul	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 16 No.3, September 2020 ISSN 1411-9366	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Technomedia Journal (TMJ) Vol.6 No. 2 Februari 2022 p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Jurnal Value, 16 (2), Hal. 419-426 p-ISSN:1979-0643 e-ISSN: 2685-7324	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(4) Agustus 2021	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
2	Penulis	Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, Dirga Lestari (2020)	Rahmat Al Amin dan Ranti Pancasasti (2021)	Sahara (2021)	Findriyani dan Parmin (2021)	Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)	Hasna Kurnia Puspitasari (2024)

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
3	Objek	Karyawan PT Bank Mandiri area Samarinda	Karyawan PT XYZ yang berstatus sebagai karyawan kontrak	Karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama di Kota Cirebon	Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor	Karyawan pada divisi marketing di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya	Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
4	Responden	83 karyawan sales mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri area Samarinda.	54 orang karyawan kontrak di PT XYZ.	84 orang karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama	59 karyawan karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor	56 karyawan pada divisi Marketing di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya	46 Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
5	Variabel	Variabel Independent (X): <i>Job Insecurity</i> Variabel Dependen (Y): Stres Kerja, Kinerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Variabel Independent (X): <i>Job Insecurity</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Kepuasan kerja	Variabel Independent (X) : Disiplin Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	Variabel Independent (X): <i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Variabel Mediasi: Kepuasan kerja	Variabel Independent (X): <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Kepuasan kerja	Variabel Independent (X): <i>Job Insecurity</i> dan <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen (Y): Kinerja Variabel Intervening: Kepuasan kerja
6.	Indikator	<i>Job Insecurity</i> Menurut Ashford et al., (1989) indikator <i>Job insecurity</i> yaitu: 1. Makna suatu pekerjaan bagi setiap orang 2. Persepsi pegawai dalam memandang	<i>Job Insecurity</i> Indikator <i>Job Insecurity</i> menurut Widyasari, dkk (2017): 1. Arti penting atas pekerjaan 2. Arti penting peristiwa pekerjaan 3. Ancaman dalam	Disiplin Kerja Indikator disiplin kerja menurut Rivai & Basri (2005): 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. ketaatan pada standar kerja	<i>Self-Efficacy</i> Indikator <i>Self- efficacy</i> menurut Brown et al (dalam Hasanah et al, 2019): 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk	<i>Self-Efficacy</i> Indikator <i>self- efficacy</i> menurut Ardanti dan Rahardja (2017): 1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri	<i>Job Insecurity</i> Indikator <i>job insecurity</i> menurut Ashford et al. (1989): 1. Arti penting pekerjaan bagi setiap individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
		<p>penting tidaknya aspek-aspek dalam pekerjaan</p> <p>3. Setiap pekerja merasakan unsur ancaman yang berbeda-beda</p> <p>4. Seorang pegawai yang mempersepsikan aspek-aspek tersebut sebagai suatu ancaman</p> <p>5. Tidak adanya daya (<i>powerless</i>)</p> <p>Stres Kerja</p> <p>Indikator stres kerja menurut Rivai (2008:516):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beragam jenis perubahan di organisasi 2. Ketiadaan wewenang yang mencukupi dalam menyelesaikan tugas 3. Umpan balik mengenai penyelesaian tugas yang kurang tercapai 	<p>aspek pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ancaman kehilangan pekerjaan 5. Ketidakberdayaan <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator kinerja menurut Robbins (2018:101):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Bayaran 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Hubungan kerja <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017:9):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis <p>Job Insecurity</p> <p>Indikator <i>job insecurity</i> menurut Nugraha (2010) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Ketidakberdayaan 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya 	<p>melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun 4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan 5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). <p>Fleksibilitas Kerja</p> <p>Indikator Fleksibilitas Kerja menurut Rothausen (1994):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif 2. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan di dalam perusahaan 3. Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi 4. Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama/lebih dari rekan kerjanya 6. Merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Indikator kinerja menurut Mathis dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan seseorang 4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut 5. Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>). <p>Self-Efficacy</p> <p>Indikator <i>self-efficacy</i> menurut Bandura (1997):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkatan (<i>level</i>) 2. Kekuatan (<i>strenght</i>) 3. Generalisasi (<i>generality</i>) <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Kedisiplinan 4. Komunikasi 5. Tanggung Jawab 6. Pelayanan <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
		<p>4. Desakan atau tekanan dalam menuntaskan pekerjaan</p> <p>5. Beban kerja yang berlebihan</p> <p>Kinerja Karyawan Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja <p>Turnover Intention Menurut Jehanzeb et al. (2013), indikator <i>turnover intention</i> yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kehendak untuk berhenti dari perusahaan 2. Niat untuk memperoleh jenis kerja lainnya 3. Berpikir untuk mundur dari perusahaan 			<p>dengan baik sekaligus mengurus rumah tangga secara seimbang</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga 4. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi 5. Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja <p>Kinerja Karyawan Indikator kinerja menurut Robbins (2006):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja <p>Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 	<p>Jackson (2011):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama dalam tim <p>Kepuasan Kerja Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2016):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan Kerja 2. Pekerjaan secara umum 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Gaji 5. Kesempatan promosi 6. Pengawasan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
					2. Gaji/imbalan yang dirasakan adil 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja		
7.	Teknik Sampling	Sampling	Teknik sampling jenuh	Teknik sampling jenuh	Teknik sampling jenuh	Teknik sampling jenuh	Sensus/Sampling total
8.	Hipotesis	<p>H1: <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan</p> <p>H2 : <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3: <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan</p> <p>H4: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H5: <i>Turnover</i></p>	<p>H1 : <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>H2 : <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H2 : <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H3 : Disiplin kerja dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>H1: Terdapat pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja</p> <p>H2: Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>H3: Terdapat pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja</p> <p>H4: Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja</p> <p>H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja</p> <p>H6: Terdapat</p>	<p>H1: Diduga <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Bagian Marketing.</p> <p>H2: Diduga <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Bagian Marketing.</p> <p>H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.</p>	<p>H1 : <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Non ASN di DPRD Kabupaten Bantul</p> <p>H2 : <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Non ASN di DPRD Kabupaten Bantul</p> <p>H3 : <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di DPRD Kabupaten Bantul</p> <p>H4 : <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan</p>

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
		<i>intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan			pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja H7: Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Ultrajaya Milk Industry, Tbk Bagian Marketing. H4: Diduga kepuasan kerja memediasi <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Bagian Marketing.	melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di DPRD Kabupaten Bantul
9.	Teknik Analisis	Structural Equation Model dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (SEM-PLS).	Structural Equation Model (SEM) menggunakan PLS	Analisis regresi linier berganda	Analisis Deskriptif dan Analisis Statistika	Structural Equation Model (SEM) PLS	Smart PLS 4.0
10.	Hasil	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja karyawan 2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>	1. <i>Job insecurity</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan <i>Job Insecurity</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan	1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 3. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan, 2. <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif kepada kinerja	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul 2. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN

No	Komponen	Peneliti 1	Peneliti 2	Peneliti 3	Peneliti 4	Peneliti 5	Penelitian Ini
		karyawan 4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 5. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	arah positif terhadap kinerja karyawan.	signifikan terhadap kinerja karyawan	4. Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Kepuasan kerja dapat memediasi antara <i>self-efficacy</i> dengan kinerja karyawan 7. Kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan	karyawan 4. Kepuasan kerja menjadi intervening antara <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul 3. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul 4. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Sumber: Saputri et al. (2020), Al Amin & Pancasasti (2021), Sahara (2021), Findriyani & Parmin (2021), Ali & Wardoyo (2021)

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Greenhalgh, 2011) *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Sedangkan menurut Halungunan (2015) *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan ketidakberdayaan yang dirasakan seorang karyawan terhadap situasi atau kondisi di tempat kerja terkait kelangsungan pekerjaan di masa mendatang. *Job insecurity* sangat berhubungan dengan emosi dan perasaan karyawan. Emosi yang dimunculkan karyawan dalam kondisi ini dapat berupa rasa tidak senang terhadap pekerjaan, kecemasan, depresi, dan kehilangan kepercayaan diri, yang semuanya dapat berdampak pada kegagalan perusahaan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Jika ketidakamanan kerja meningkat, maka kemungkinan yang akan terjadi yaitu kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahara (2021) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al. (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Adanya efikasi diri akan menunjukkan bahwa setiap individu percaya akan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas sehingga akan meningkatkan tingkat kinerja yang lebih baik. *Self-efficacy* atau efikasi diri diperkenalkan dan dikembangkan oleh Bandura. *Self-efficacy* didefinisikan Bandura (1977) dalam Liu & Huang (2019) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri. Sedangkan Lunenburg (2011) dalam Pratomo (2022) mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam menghadapi dan

menyelesaikan masalah diberbagai situasi serta mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga orang tersebut dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas membuat seseorang lebih percaya diri sehingga dalam melakukan pekerjaan tersebut akan lebih serius, teliti, dan berhati-hati. Dengan begitu hasil kerja yang diciptakan akan lebih baik dan optimal. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Findriyani & Parmin (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* sendiri tidak memengaruhi kinerja karyawan, dengan kata lain *self-efficacy* tidak meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Job insecurity erat kaitannya dengan emosi dan perasaan karyawan di tempat kerja. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis di mana seorang karyawan mengalami perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan pekerjaan mereka karena situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak menyenangkan dan terus menerus. Menurut Greenhalgh (2011) *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Di dalam sebuah organisasi, jika tingkat ancaman kerja dan ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan tinggi, tentu akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja setiap karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Tingkat kepuasan individu berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang berlaku. Apabila pekerjaan dianggap memenuhi

harapan dan sesuai dengan tujuannya, individu biasanya akan merasa puas.

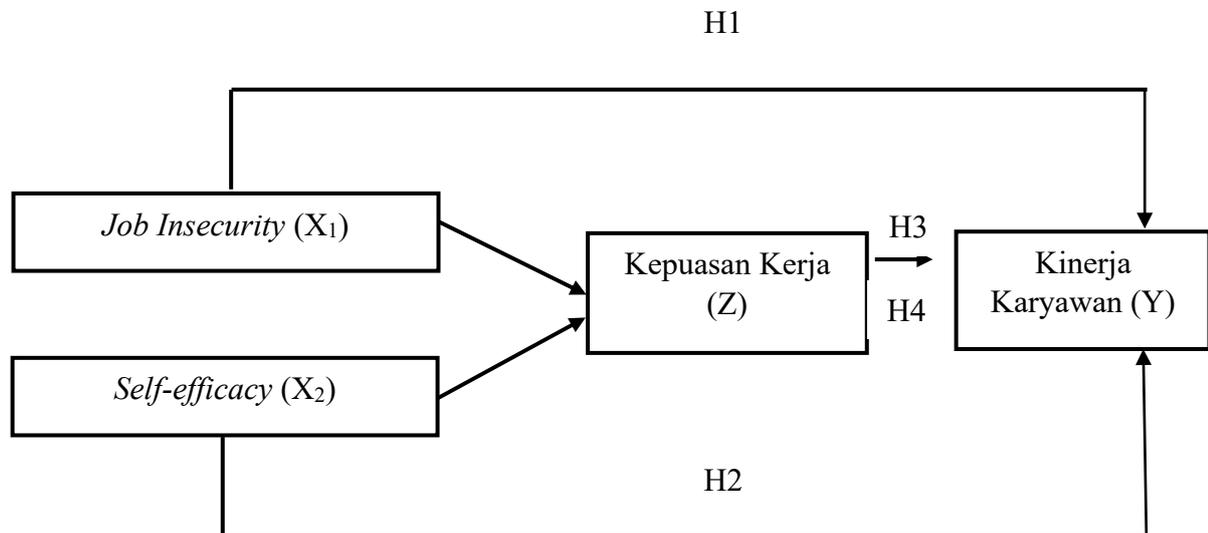
Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin & Pancasasti (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi yakin bahwa dirinya dapat memenuhi tujuan, dan kemungkinan akan lebih besar lagi usahannya untuk mencapai tujuan tersebut sehingga menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, seseorang dengan *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah putus asa atau tidak yakin dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa dirinya bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya rasa tanggung jawab tersebut, seseorang akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya serta mengelola kinerjanya agar memperoleh rasa puas dalam dirinya. Tentu saja ini bukan hanya faktor dari karyawan tersebut, organisasi juga berperan dalam proses bagaimana memperlakukan karyawan agar nyaman di tempat kerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik dan kinerja yang dihasilkan maksimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Findriyani & Parmin (2021) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021) bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi dapat memengaruhi hubungan antara *self-efficacy* kepada kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja sebagai pemediasi dapat memengaruhi secara tidak langsung antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual



Sumber: Findriyani & Parmin (2021) dan Al Amin & Pancasasti (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan oleh Sekaran & Bougie (2017) yaitu sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris peneliti. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: *Job insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

H2: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

H4: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan desain rencana mengenai pengumpulan, pengukuran, serta analisis data yang berdasarkan pada pernyataan penelitian dari studi yang dilaksanakan (Sekaran & Bougie, 2017).

Dilihat dari sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional. Menurut Sekaran & Bougie (2017), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang menemukan sebuah hubungan yang tidak berarti bahwa satu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lain.

Kemudian ditinjau dari dasar analisis datanya, penelitian ini termasuk dalam analisis deskriptif. Menurut Sekaran & Bougie (2017), penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi kondisi, situasi, atau variabel berbeda yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi dan kemudian muncul ke permukaan karakter atau gambaran mengenai situasi, kondisi, maupun variabel tersebut. Studi deskriptif dirancang untuk mengumpulkan data yang menjelaskan kondisi, subjek, dan peristiwa yang terjadi (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini, yang diteliti adalah pengaruh *job insecurity* dan *self-efficacy* sebagai variabel X yang berfungsi mempengaruhi, kinerja karyawan sebagai variabel Y yang berfungsi sebagai variabel yang dipengaruhi, dan kepuasan kerja sebagai variabel Z yang berfungsi sebagai variabel intervening.

Selanjutnya berdasarkan sifat datanya, penelitian ini merupakan penelitian observasi. Sekaran & Bougie (2017) mendefinisikan observasi sebagai kegiatan melihat, mencatat, menganalisa, dan menginterpretasikan perilaku, tindakan, atau peristiwa secara terencana.

B. Subjek dan Waktu Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan individu atau kelompok yang berpartisipasi dalam penelitian dan memberikan data yang diperlukan untuk dianalisis (Kumar, 2011). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No 85 Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55712.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan September 2023 sampai dengan Juni 2024 dengan *timeline* sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Observasi objek										
2	Judul & jurnal										
3	Proposal										
4	Penyebaran Kuesioner										
5	Penyusunan Bab 4 & 5										

Sumber: Peneliti, 2024

C. Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017:53). Berdasarkan pernyataan tersebut, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang berjumlah 46 karyawan.

Jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu dibawah 100, maka metode yang digunakan peneliti adalah sensus/sampling total. Sensus

atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang berjumlah 46 orang.

D. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer menurut Sekaran & Bougie (2017) merupakan data mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan khusus pembelajaran. Dalam penelitian ini, pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara terhadap pihak-pihak berwenang di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul dan juga melalui penyebaran kuesioner terkait *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja kepada responden yaitu pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang telah ada (Sekaran & Bougie, 2017). Data sekunder ini berupa data jumlah pegawai non ASN dan data hasil kinerja pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang tertera di Bab 1 sebagai pendukung untuk melengkapi data primer penunjang penelitian seperti literatur, internet, dan buku-buku.

E. Prosedur Pengambilan Data

Menurut Sekaran & Bougie (2017) mengatakan bahwa metode pengumpulan data meliputi wawancara secara tatap muka, wawancara dengan bantuan komputer, wawancara melalui telepon, dan wawancara melalui media elektronik; kuesioner yang disebarkan secara pribadi, dikirim

melalui e-mail, atau secara elektronik; dan beragam Teknik lainnya seperti tes proyektif. Wawancara, observasi, dan kuesioner merupakan tiga metode utama pengumpulan data dalam penelitian survei, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang efektif, terutama selama penelitian dalam tahap eksploratif (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam penelitian ini dilakukan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur bertujuan untuk mengetahui beberapa hal sebagai pendahuluan, sehingga peneliti dapat menentukan variabel yang memerlukan investasi mendalam lebih lanjut. Kemudian wawancara terstruktur bertujuan sebagai data pendukung untuk mendapatkan informasi secara rinci terkait variabel penelitian yang diajukan yaitu *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang terjadi kepada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

2. Kuesioner

Menurut Sekaran & Bougie (2017) kuesioner adalah daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila peneliti paham tentang apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabelnya. Kuesioner secara umum didesain untuk mengumpulkan banyak data kuantitatif. Kuesioner dapat diberikan secara personal, dikirimkan kepada responden, atau disebarakan secara elektronik. Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja pada 46 pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

Sekaran & Bougie (2017) mendefinisikan variabel penelitian adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Dalam penelitian ini

menggunakan tiga variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel intervening.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen (terikat), baik secara positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2017). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Sekaran & Bougie (2017) mengatakan bahwa variabel dependen atau sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang menjadi hal utama, karena bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

3. Variabel intervening (Z)

Menurut Sekaran & Bougie (2017) variabel perantara atau variabel intervening adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai memengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

G. Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional menjelaskan tentang variabel yang diteliti, pengertian variabel, indikatornya, masing-masing variabel dan dari siapa indikator itu berasal, tahun berapa dan skala pengukuran yang digunakan. Tujuannya untuk memudahkan pemahaman dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian ini, definisi operasional variabel dan indikator-indikator penelitian untuk masing-masing variabel, yaitu :

1. *Job Insecurity* (X1)

Job insecurity merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami oleh seorang karyawan, yang meliputi perasaan tegang, gelisah,

khawatir, dan stres, serta perasaan bahwa mereka tidak dapat mempertahankan pekerjaan mereka karena situasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Menurut Greenhalgh (2011) *Job Insecurity* adalah ketidakmampuan seseorang untuk mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Ashford et al. (1989) mengatakan bahwa untuk mengukur *job insecurity* terdapat beberapa indikator yang digunakan, yaitu:

a. Arti penting pekerjaan bagi setiap individu ($x_{1.1}$)

Seberapa penting pekerjaan tersebut mempengaruhi tingkat ketidakamanan dalam bekerja. Item dari indikator ini yaitu:

- 1) Perasaan terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba ($x_{1.1.1}$)
- 2) Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan ($x_{1.1.2}$)
- 3) Perasaan khawatir jika dipecat akan mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial ($x_{1.1.3}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{X_{1.1.1} + X_{1.1.2} + X_{1.1.3}}{3}$$

$x_{1.1}$: Skor rata-rata indikator arti penting pekerjaan bagi setiap individu.

$x_{1.1.1}$, $x_{1.1.2}$, $x_{1.1.3}$: Skor rata-rata item.

b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan ($x_{1.2}$).

Persepsi karyawan tentang aspek-aspek dalam pekerjaan. Item dari indikator ini yaitu :

- 1) Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja ($x_{1.2.1}$)
- 2) Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan semakin membosankan ($x_{1.2.2}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{X_{1.2.1} + X_{1.2.2}}{2}$$

$x_{1.2}$: Skor rata-rata indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

$x_{1.2.1}$, $x_{1.2.2}$: Skor rata-rata item.

- c. Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan seseorang ($x_{1.3}$)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dari ancaman perubahan negatif yang akan berdampak pada pekerjaan secara keseluruhan. Item dari indikator ini yaitu :

- 1) Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi ($x_{1.3.1}$)
- 2) Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal organisasi ($x_{1.3.2}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{x_{1.3.1} + x_{1.3.2}}{2}$$

$x_{1.3}$: Skor rata-rata indikator tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan seseorang.

$x_{1.3.1}$, $x_{1.3.2}$: Skor rata-rata item.

- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut ($x_{1.4}$)

Perasaan khawatir yang dirasakan individu terkait peristiwa negatif yang akan mengancam pekerjaannya.

- 1) Kemungkinan terjadi peningkatan beban kerja ($x_{1.4.1}$)
- 2) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi ($x_{1.4.2}$)
- 3) Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan *level* yang sama ($x_{1.4.3}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{x_{1.4.1} + x_{1.4.2} + x_{1.4.3}}{3}$$

$x_{1.4}$: Skor rata-rata indikator tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

$x_{1.4.1}$, $x_{1.4.2}$, $x_{1.4.3}$: Skor rata-rata item.

e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*). (x_{1.5})

Ketidakmampuan individu untuk mencegah ancaman yang akan terjadi terhadap aspek pekerjaan.

- 1) Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada di lingkungan kerja (x_{1.5.1})
- 2) Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan (x_{1.5.2})
- 3) Ketidakberdayaan terkait peraturan organisasi yang memberatkan karyawan (x_{1.5.3})

$$\text{Keterangan : } x = \frac{X_{1.5.1} + X_{1.5.2} + X_{1.5.3}}{3}$$

x_{1.5} : Skor rata-rata indikator Ketidakberdayaan (*powerlessness*).

x_{1.5.1}, x_{1.5.2}, x_{1.5.3} : Skor rata-rata item.

2. *Self-Efficacy* (X₂)

Self-efficacy atau efikasi diri didefinisikan oleh Bandura (1977) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan dan perilaku mereka sendiri (Liu & Huang, 2019). Robbins (2019) mengatakan bahwa teori *Self-efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial. Mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula rasa percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

Bandura (1997) mengatakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari tiga aspek yang kemudian dijadikan indikator dalam penelitian ini, yaitu :

a. Tingkatan (*level*) (x_{2.1})

Merupakan keyakinan individu yang berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas dari yang ringan hingga berat. Item dari indikator ini yaitu :

- 1) Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah hingga sulit (x_{2.1.1})

- 2) Keyakin terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas ($x_{2.1.2}$)
- 3) Kemampuan dapat melaksanakan tugas dengan baik ($x_{2.1.3}$)
- 4) Keyakinan dalam menyelesaikan target kerja ($x_{2.1.4}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{X_{2.1.1}+X_{2.1.2}+X_{2.1.3}+X_{2.1.4}}{4}$$

$X_{2.1}$: Skor rata-rata indikator Tingkatan (*level*).

$X_{2.1.1}$, $x_{2.1.2}$, $x_{2.1.3}$, $x_{2.1.4}$: Skor rata-rata item.

b. Kekuatan (*strenght*) ($x_{2.2}$)

Merupakan tingkat kekuatan dari keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki setiap individu. Item dari indikator ini yaitu :

- 1) Mampu bertahan dalam menghadapi tugas ($x_{2.2.1}$)
- 2) Merasa optimis dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada ($x_{2.2.2}$)
- 3) Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi ($x_{2.2.3}$)
- 4) Keuletan karyawan dalam bekerja ($x_{2.2.4}$)

$$\text{Keterangan : } x = \frac{X_{2.2.1}+X_{2.2.2}+X_{2.2.3}+X_{2.2.4}}{4}$$

$X_{2.2}$: Skor rata-rata indikator Kekuatan (*strenght*).

$X_{2.2.1}$, $x_{2.2.2}$, $x_{2.2.3}$, $x_{2.2.4}$: Skor rata-rata item.

c. Generalisasi (*generality*) ($x_{2.3}$)

Merupakan rasa percaya diri seseorang dengan kemampuannya dalam berbagai situasi. Item dari indikator ini yaitu :

- 1) Dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi ($x_{2.3.1}$)
- 2) Keyakinan dalam menjalankan tugas secara bersamaan ($x_{2.3.2}$)
- 3) Keyakinan mampu menjalankan tugas dalam bidang pekerjaannya ($x_{2.3.3}$)
- 4) Mampu menilai kemampuan diri yang dimiliki ($x_{2.3.4}$)

$$\text{Keterangan } x = \frac{X_{2.3.1}+X_{2.3.2}+X_{2.3.3}+ X_{2.3.4}}{4}$$

$X_{2.3}$: Skor rata-rata indikator kekuatan (*strenght*).

$X_{2.3.1}$, $x_{2.3.2}$, $x_{2.3.3}$, $x_{2.3.4}$: Skor rata-rata item.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017). Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Integritas (Y.1.1)

Merupakan gambaran diri dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam kegiatan sehari-hari. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Karyawan bertingkah laku sesuai perkataan, berkata sesuai fakta (Y.1.1.1)
- 2) Karyawan melaksanakan peraturan dan kode etik organisasi (Y.1.1.2)
- 3) Tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan organisasi (Y.1.1.3)

$$\text{Keterangan } Y = \frac{Y_{1.1.1} + Y_{1.1.2} + Y_{1.1.3}}{3}$$

$Y_{1.1}$: Skor rata-rata indikator integritas.

$Y_{1.1.1}$, $Y_{1.1.2}$, $Y_{1.1.3}$: Skor rata-rata item.

b. Kerjasama (Y.1.2)

Merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong individu dalam meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Karyawan berpartisipasi sebagai anggota tim yang baik, melakukan tugas/bagiannya dan mendukung keputusan tim (Y_{1.2.1})
- 2) Karyawan mampu mendengarkan dan menghargai masukan orang lain (Y_{1.2.2})
- 3) Karyawan mampu menjalin interaksi sosial untuk penyelesaian tugas (Y_{1.2.3})

$$\text{Keterangan : } Y = \frac{Y_{1.2.1} + Y_{1.2.2} + Y_{1.2.3}}{3}$$

Y_{1.2} : Skor rata-rata indikator kerjasama.

Y_{1.2.1}, Y_{1.2.2}, Y_{1.2.3} : Skor rata-rata item.

c. Kedisiplinan (Y_{1.3})

Merupakan suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa adanya paksaan. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Karyawan datang dan pulang sesuai jam kerja (Y_{1.3.1})
- 2) Karyawan menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan organisasi (Y_{1.3.2})

$$\text{Keterangan : } Y = \frac{Y_{1.3.1} + Y_{1.3.2}}{2}$$

Y_{1.3} : Skor rata-rata indikator kedisiplinan.

Y_{1.3.1}, Y_{1.3.2} : Skor rata-rata item.

d. Komunikasi (Y_{1.4})

Merupakan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan kepandaian yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Karyawan mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan (Y_{1.4.1})
- 2) Karyawan mampu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja (Y_{1.4.2})

$$\text{Keterangan : } Y = \frac{Y_{1.4.1} + Y_{1.4.2}}{2}$$

$Y_{1.4}$: Skor rata-rata indikator komunikasi.

$Y_{1.4.1}$, $Y_{1.4.2}$: Skor rata-rata item.

e. Tanggung Jawab ($Y_{1.5}$)

Merupakan ukuran sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Tanggung jawab mencakup kemampuan untuk mengelola waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Segera melaksanakan tugas yang diberikan tanpa menunda-nunda ($Y_{1.5.1}$)
- 2) Karyawan menunjukkan upaya optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan ($Y_{1.5.2}$)
- 3) Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas ($Y_{1.5.3}$)

$$\text{Keterangan : } Y = \frac{Y_{1.5.1} + Y_{1.5.2} + Y_{1.5.3}}{3}$$

$Y_{1.5}$: Skor rata-rata indikator tanggung jawab.

$Y_{1.5.1}$, $Y_{1.5.2}$, $Y_{1.5.3}$: Skor rata-rata item.

f. Pelayanan ($Y_{1.6}$)

Merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membantu, menyiapkan, dan melayani pemangku kepentingan yang diberikan dalam suatu organisasi. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Mampu mengerjakan tugas dengan mengikuti standar pelayanan yang obyektif, netral dan tidak memihak ($Y_{1.6.1}$)
- 2) Melayani kebutuhan, permintaan dan keluhan pemangku kepentingan ($Y_{1.6.2}$)
- 3) Memposisikan diri sebagai pelaksana pelayanan publik ($Y_{1.6.3}$)

$$\text{Keterangan : } Y = \frac{Y_{1.6.1} + Y_{1.6.2} + Y_{1.6.3}}{3}$$

$Y_{1.6}$: Skor rata-rata indikator pelayanan.

$Y_{1.6.1}$, $Y_{1.6.2}$, $Y_{1.6.3}$: Skor rata-rata item.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan terkait seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima Afandi (2018). Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) antara lain sebagai berikut:

a. Pekerjaan (Z_{1.1})

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan (Z_{1.1.1})
- 2) Pekerjaan yang dilakukan menarik dan menyenangkan (Z_{1.1.2})
- 3) Karyawan puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan terhadap pekerjaannya (Z_{1.1.3})

$$\text{Keterangan : } Z = \frac{Z_{1.1.1} + Z_{1.1.2} + Z_{1.1.3}}{3}$$

Z_{1.1} : Skor rata-rata indikator pekerjaan.

Z_{1.1.1}, Z_{1.1.2}, Z_{1.1.3} : Skor rata-rata item.

b. Upah (Z_{1.2})

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Gaji dan upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (Z_{1.2.1})
- 2) Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan (Z_{1.2.2})
- 3) Besarnya gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan (Z_{1.2.3})

$$\text{Keterangan : } Z = \frac{Z_{1.2.1} + Z_{1.2.2} + Z_{1.2.3}}{3}$$

Z_{1.2} : Skor rata-rata indikator upah.

Z_{1.2.1}, Z_{1.2.2}, Z_{1.2.3} : Skor rata-rata item.

c. Pengawas ($Z_{1.3}$)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Item dari indikator ini adalah :

- 1) Pengawas memberikan perintah kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ($Z_{1.3.1}$)
- 2) Pengawas memberikan pujian kepada karyawan jika mencapai hasil yang baik ($Z_{1.3.2}$)
- 3) Pengawas selalu membantu ketika karyawan mendapat kesulitan dalam bekerja ($Z_{1.3.3}$)

$$\text{Keterangan : } Z = \frac{Z_{1.3.1} + Z_{1.3.2} + Z_{1.3.3}}{3}$$

$Z_{1.3}$: Skor rata-rata indikator pengawas.

$Z_{1.3.1}$, $Z_{1.3.2}$, $Z_{1.3.3}$: Skor rata-rata item.

d. Rekan kerja ($Z_{1.4}$)

Dengan siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam mengerjakan tugasnya. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Item dari indikator ini adalah:

- 1) Memiliki rekan kerja yang cerdas dan *supportive* dalam bekerja ($Z_{1.4.1}$)
- 2) Rekan kerja dapat berkompetisi dengan sehat ($Z_{1.4.2}$)
- 3) Rekan kerja menyenangkan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya ($Z_{1.4.3}$)

$$\text{Keterangan : } Z = \frac{Z_{1.4.1} + Z_{1.4.2} + Z_{1.4.3}}{3}$$

$Z_{1.4}$: Skor rata-rata indikator rekan kerja.

$Z_{1.4.1}$, $Z_{1.4.2}$, $Z_{1.4.3}$: Skor rata-rata item.

H. Skala Pengukuran Variabel

1. Skala Pengukuran Variabel

- a. *Job Insecurity* diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ashford et al. (1989), terdiri dari arti penting

pekerjaan bagi setiap individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, dan ketidakberdayaan (*powerlessness*). Pernyataan diukur menggunakan skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

- b. *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bandura (1997), terdiri dari tingkatan (*level*), kekuatan (*strenght*), dan generalisasi (*generality*). Pernyataan diukur menggunakan skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).
- c. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala yang digunakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul dalam aspek penilaian kinerja non ASN, terdiri dari integritas, kerjasama, kedisiplinan, komunikasi, tanggung jawab, dan pelayanan. Pernyataan diukur menggunakan skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).
- d. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Afandi (2018), terdiri dari pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja. Pernyataan diukur menggunakan skala likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

2. Skala Pengukuran

Menurut Sekaran & Bougie (2017) pengukuran yaitu mengumpulkan data dalam bentuk kuantitatif (angka). Diperlukan sebuah skala dalam menggunakan angka untuk mengatribusikan objek. Skala adalah perangkat atau mekanisme untuk membedakan individu terkait variabel yang diteliti Sekaran & Bougie (2017).

Salah satu cara untuk mengklasifikasikan responden, yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang dirancang untuk

meneliti seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan. Dalam skala Likert biasanya berisi 5 (lima) poin dengan titik panduan (*anchor*) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Responden

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sekaran & Bougie (2017:19)

Variabel penelitian ini diukur dengan skor tertinggi bernilai 5 (sangat setuju) dan skor terendah bernilai 1 (sangat tidak setuju). Sehingga perhitungan interval dapat dilakukan sebagai berikut:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Jumlah kelas = 5

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus interval di atas, dari setiap indikator dan item instrumen memiliki skala likert sebagai berikut :

- Nilai jawaban 1,00 hingga 1,79 = tingkat *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat rendah
- Nilai jawaban 1,80 hingga 2,59 = tingkat *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja rendah
- Nilai jawaban 2,60 hingga 3,39 = tingkat *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan cukup tinggi

- d. Nilai jawaban 3,40 hingga 4,19 = tingkat *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tinggi
- e. Nilai jawaban 4.20 hingga 5,00 = tingkat *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat tinggi

I. Uji Instrumen

Menurut Sekaran & Bougie (2017) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai uji instrumen penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan sebagai panduan peneliti dalam mengambil data responden yang akan dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Kuesioner yang digunakan harus memenuhi syarat valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2017), validitas adalah tingkat kesesuaian antara suatu batasan konseptual yang diberikan serta bantuan operasional yang telah dikembangkan. Uji validitas ini digunakan untuk mengatur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang mengevaluasi sejauh mana indikator – indikator mengukur konsep. Validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang benar. Validitas yang diuji dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Menurut Sekaran & Bougie (2017). Validitas konstruk adalah pembuktian seberapa baik hasil yang diperoleh dari pengukuran dengan kesesuaian teori. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa uji, sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Nilai convergent validity adalah nilai *outer loading* pada variabel laten dengan indikator atau item. Indikator atau item dianggap valid jika memiliki nilai korelasi $> 0,7$. Menurut Ghozali & Latan (2015)

penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai skala loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Penelitian ini akan menggunakan batas *loading factor* sebesar 0,7.

Tabel 3.3 Outer Loading

Uji Validitas	Item	Outer Loading	Keterangan
Job Insecurity	X1.1.1	0,808	Valid
	X1.1.2	0,835	Valid
	X1.1.3	0,789	Valid
	X1.2.1	0,702	Valid
	X1.2.2	0,841	Valid
	X1.3.1	0,745	Valid
	X1.3.2	0,800	Valid
	X1.4.1	0,839	Valid
	X1.4.2	0,810	Valid
	X1.4.3	0,741	Valid
	X1.5.1	0,873	Valid
	X1.5.2	0,874	Valid
	X1.5.3	0,863	Valid
Self-Efficacy	X2.1.1	0,841	Valid
	X2.1.2	0,734	Valid
	X2.1.3	0,798	Valid
	X2.1.4	0,747	Valid
	X2.2.1	0,735	Valid
	X2.2.2	0,801	Valid
	X2.2.3	0,804	Valid
	X2.2.4	0,743	Valid
	X2.3.1	0,762	Valid
	X2.3.2	0,722	Valid
	X2.3.3	0,725	Valid
	X2.3.4	0,717	Valid
	Kinerja	Y1.1.1	0,790
Y1.1.2		0,840	Valid
Y1.1.3		0,731	Valid
Y1.2.1		0,741	Valid
Y1.2.2		0,740	Valid
Y1.2.3		0,756	Valid
Y1.3.1		0,714	Valid
Y1.3.2		0,702	Valid
Y1.4.1		0,711	Valid
Y1.4.2		0,766	Valid
Y1.5.1		0,774	Valid

Uji Validitas	Item	Outer Loading	Keterangan
	Y1.5.2	0,764	Valid
	Y1.5.3	0,724	Valid
	Y1.6.1	0,791	Valid
	Y1.6.2	0,762	Valid
	Y1.6.3	0,776	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1.1	0,770	Valid
	Z1.1.2	0,732	Valid
	Z1.1.3	0,733	Valid
	Z1.2.1	0,771	Valid
	Z1.2.2	0,723	Valid
	Z1.2.3	0,711	Valid
	Z1.3.1	0,738	Valid
	Z1.3.2	0,804	Valid
	Z1.3.3	0,748	Valid
	Z1.4.1	0,789	Valid
	Z1.4.2	0,730	Valid
	Z1.4.3	0,735	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut, dapat diketahui bahwa uji data dari 46 responden menunjukkan bahwa masing-masing item dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian dan analisis lebih lanjut.

b. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading factor* pada variabelnya adalah yang paling besar dibandingkan pada variabel lainnya (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 3.4 Tabel Cross Loading Factor

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	Kinerja	Kepuasan Kerja
X1.1.1	0.808	-0.200	-0.153	0.093
X1.1.2	0.835	-0.236	-0.231	0.046
X1.1.3	0.789	-0.054	-0.120	0.055
X1.2.1	0.702	-0.013	-0.051	0.092
X1.2.2	0.841	-0.032	-0.133	0.137
X1.3.1	0.745	-0.118	-0.114	-0.034
X1.3.2	0.800	-0.106	-0.162	0.026

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Kinerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>
X1.4.1	0.839	-0.275	-0.284	0.077
X1.4.2	0.810	-0.351	-0.233	0.044
X1.4.3	0.741	-0.363	-0.299	0.020
X1.5.1	0.873	-0.188	-0.315	0.105
X1.5.2	0.874	-0.089	-0.186	0.143
X1.5.3	0.863	-0.139	-0.259	0.099
X2.1.1	-0.332	0.841	0.621	0.465
X2.1.2	-0.325	0.734	0.408	0.327
X2.1.3	-0.350	0.798	0.568	0.395
X2.1.4	-0.250	0.747	0.498	0.443
X2.2.1	-0.173	0.735	0.700	0.564
X2.2.2	-0.212	0.801	0.716	0.439
X2.2.3	-0.321	0.804	0.543	0.419
X2.2.4	-0.318	0.743	0.494	0.363
X2.3.1	0.002	0.762	0.651	0.639
X2.3.2	-0.034	0.722	0.520	0.534
X2.3.3	-0.018	0.725	0.514	0.517
X2.3.4	0.030	0.717	0.615	0.542
Y1.1.1	-0.108	0.605	0.790	0.660
Y1.1.2	-0.150	0.695	0.840	0.670
Y1.1.3	-0.198	0.371	0.731	0.377
Y1.2.1	-0.179	0.642	0.741	0.560
Y1.2.2	-0.265	0.453	0.740	0.346
Y1.2.3	-0.298	0.614	0.756	0.445
Y1.3.1	-0.028	0.524	0.714	0.430
Y1.3.2	0.003	0.452	0.702	0.496
Y1.4.1	-0.207	0.693	0.711	0.594
Y1.4.2	-0.290	0.623	0.766	0.532
Y1.5.1	-0.232	0.538	0.774	0.498
Y1.5.2	-0.199	0.534	0.764	0.500
Y1.5.3	-0.177	0.549	0.724	0.574
Y1.6.1	-0.369	0.483	0.791	0.423
Y1.6.2	-0.329	0.644	0.762	0.425
Y1.6.3	-0.234	0.654	0.776	0.438
Z1.1.1	-0.072	0.637	0.725	0.770
Z1.1.2	0.097	0.464	0.457	0.732
Z1.1.3	-0.090	0.427	0.534	0.733

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	<i>Kinerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>
Z1.2.1	0.127	0.411	0.580	0.771
Z1.2.2	0.059	0.509	0.553	0.723
Z1.2.3	0.100	0.503	0.503	0.711
Z1.3.1	0.180	0.430	0.325	0.738
Z1.3.2	0.169	0.550	0.510	0.804
Z1.3.3	0.018	0.497	0.350	0.748
Z1.4.1	0.060	0.437	0.399	0.789
Z1.4.2	0.062	0.441	0.554	0.730
Z1.4.3	0.173	0.184	0.320	0.735

Sumber Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Selain dengan menilai *discriminant validity* juga dapat diketahui dengan uji lainnya yaitu dengan *Average Variance Extracted (AVE)*, dipersyaratkan model yang baik jika AVE masing – masing konstruk nilainya $> 0,5$ sehingga memenuhi persyaratan reliabilitas (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 3.5 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Job Insecurity	0,658	Valid
Self-Efficacy	0,580	Valid
Kinerja Karyawan	0,571	Valid
Kepuasan Kerja	0,561	Valid

Sumber: Data Primer yang, 2024 (Lampiran 6)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2017), reliabilitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan sejauh mana tanpa bias (bebas kesalahan) dan karenanya memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrumen. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *composite reliability* dan *Cronbach alpha* ≥ 0.7 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali & Latan, 2015). Dalam

pengujian instrumen reliabilitas dilakukan dengan menggunakan computer berupa program Smart PLS 4.0.

a. *Composite Reliability*

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS 4 dengan melihat nilai *Composite Reliability*. Variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Composite Reliability* >0.7 .

Tabel 3.6 Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Job Insecurity	0,961	Reliabel
Self-Efficacy	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,939	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

b. *Cronbach Alpha*

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini selain melihat dari nilai *Composite Reliability* juga dapat dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliable jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Sekaran & Bougie 2017).

Tabel 3.7 Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Job Insecurity	0,957	Reliabel
Self-Efficacy	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,929	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

J. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi dan kemudian mengangkat ke permukaan karakter atau gambaran

tentang kondisi, situasi, maupun variabel tersebut. Menurut Sekaran & Bougie (2017) studi deskriptif seringkali didesain untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik individu, peristiwa, maupun situasi.

2. Analisis Kuantitatif

Sekaran & Bougie (2017) menjelaskan bahwa analisis kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika. Penelitian ini melakukan analisis pada data angka (*numeric*). dengan menggunakan metode penelitian ini untuk mengetahui hubungan signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang memperjelas gambaran terhadap objek yang diteliti.

Peneliti menggunakan metode analisis *Partial Least Squares* (PLS) dengan program Smart PLS versi 4.0 untuk melakukan analisis data. Menurut Ghozali & Latan, (2015) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria R-Square dan Q-Square. Inner model (*model struktural*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut. PLS juga dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil dan dapat ditetapkan pada jumlah sampel yang kecil dan dapat diterapkan pada jumlah sampel yang kecil dan dapat di terapkan pada semua skala data.

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model juga dikenal sebagai uji indikator, dapat dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, *AVE*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*. *Outer model* atau uji indikator ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali & Latan (2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan

antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dengan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Pengukuran model struktural sebagai berikut :

1) *R-Square* (R^2)

R-Square (R^2) menunjukkan besar varians pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Ghazali & Latan, (2015). nilai *R-Square* disimpulkan sebagai model kuat, moderat, dan lemah jika berada pada nilai 0.67, 0.33, dan 0.19.

2) *Predictive Relevance* (Q-Square)

Nilai Q-Square atau Q^2 digunakan untuk mengukur tingkat kebaikan observasi yang dihasilkan dari model dan parameter estimasi. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif. Nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model tersebut kurang memiliki relevansi prediktif.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis terhadap nilai taksiran akan menunjukkan bahwa hubungan jalur model struktural dengan model struktural adalah signifikan. Signifikan parameter yang diestimasi memberi informasi yang sangat berguna untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Nilai kritis ini dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur *bootstrapping*, sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ha: Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

1) Alat uji menggunakan nilai p (*p-value*) dari *t-statistic*.

2) Kriteria Pengujian:

Ho : Ditolak jika $p\text{-value} < \alpha$ (0.05) artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ho : Diterima jika $p\text{-value} > \alpha$ (0.05) artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

b. Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ha : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

1) Alat uji menggunakan nilai p (*p-value*) dari *t-statistic*.

2) Kriteria Pengujian:

Ho : Ditolak jika $p\text{-value} < \alpha$ (0.05) artinya terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ho : Diterima jika $p\text{-value} > \alpha$ (0.05) artinya terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

c. Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ha : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

1) Alat uji menggunakan nilai p (*p-value*) dari *t-statistic*.

2) Kriteria Pengujian:

Ho : Ditolak jika $p\text{-value} < \alpha (0.05)$ artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ho : Diterima jika $p\text{-value} > \alpha (0.05)$ artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

d. Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ha : Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

1) Alat uji menggunakan nilai p (*p-value*) dari *t-statistic*.

2) Kriteria Pengujian:

Ho : Ditolak jika $p\text{-value} < \alpha (0.05)$ artinya terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Ho : Diterima jika $p\text{-value} > \alpha (0.05)$ artinya terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Kuesioner penelitian dibagikan secara langsung kepada 46 pegawai non ASN secara offline menggunakan kertas. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden. Dari 46 kuesioner yang telah dibagikan, 46 responden telah mengisi kuesioner tersebut. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 46 responden untuk dianalisis.

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Data primer yang telah dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis guna mengetahui karakteristik responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, lama masa bekerja, dan posisi jabatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 46 responden maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	69,6%
Perempuan	14	30,4%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (69,6%) dan responden responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (30,4%). Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul berjenis kelamin laki-laki.

Menurut Robbins & Judge (2019) pegawai laki-laki memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada perempuan dikarenakan laki-laki memiliki keunggulan dalam kekuatan fisik. Namun, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kemampuan memecahkan masalah, keahlian analitis, dorongan kompetitif, motivasi, kemampuan sosialisasi, atau kemampuan belajar antara laki-laki dan perempuan.

b. Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 46 responden maka diperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
25-30	6	13%
31-35	9	19,6%
36-40	17	37%
41-45	13	28,3%
>45	1	2,1%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 25-30 tahun sebanyak 6 orang (13%), responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 9 orang (19,6%), responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 17 orang (37%), responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), dan responden dengan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 1 orang (2,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul berusia 36-40 tahun.

Menurut Robbins & Judge (2019), semakin tua usia pegawai maka dianggap memiliki pengalaman lebih banyak, penilaian yang lebih matang, etika kerja yang baik, dan komitmen yang kuat terhadap kualitas pekerjaan mereka. Namun, pegawai yang lebih tua juga dinilai kurang fleksibel dan responsif dalam menerima perkembangan teknologi baru.

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 46 responden maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	1	2,2%
SMA Sederajat	28	60,9%
D2-D3	4	8,7%
S1	13	28,3%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang (2,2%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 28 orang (60,9%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir D2-D3 sebanyak 4 orang (8,7%), dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 13 orang (28,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul adalah yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA Sederajat.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pegawai yang berpendidikan lebih mudah memahami tugas yang diperintahkan untuk dikerjakan. Berdasarkan data pendidikan terakhir pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul tersebut, dapat digunakan oleh instansi untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

d. Lama Masa Bekerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 46 responden maka diperoleh data lama masa bekerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Kategori Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	13	28,3%
6-10 Tahun	30	65,2%
>10 Tahun	3	6,5%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), responden yang memiliki masa bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 30 orang (65,2%), dan yang memiliki masa bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul adalah orang yang masa bekerjanya selama 6-10 tahun.

Menurut Robbins & Judge (2019) masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja dan dilihat sebagai suatu hal positif untuk memprediksi produktivitas pekerja. semakin lama masa kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, maka semakin kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Selain itu masa kerja dapat dijadikan alat prediksi kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil.

e. Posisi Jabatan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan dari 46 responden maka diperoleh data posisi jabatan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Kategori Posisi Jabatan	Frekuensi	Persentase
Tenaga Administrasi	9	19,6%
Tenaga Administrasi Fraksi	8	17,4%
Tenaga Administrasi Pimpinan	4	8,7%
Tenaga Sopir	8	17,4%
Tenaga Pramusaji	4	8,7%
Tenaga Keamanan	8	17,4%
Tenaga Kebersihan	5	10,9%
Total	46	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berada di posisi tenaga administrasi sebanyak 9 orang (19,6%), responden yang berada di posisi tenaga administrasi fraksi sebanyak 8 orang (17,4%), responden yang berada di posisi tenaga administrasi pimpinan sebanyak 4 orang (8,7%), responden yang berada di posisi tenaga sopir sebanyak 8 orang (17,4%). responden yang berada di posisi tenaga pramusaji sebanyak 4 orang (8,7%), responden yang berada di posisi tenaga keamanan sebanyak 8 orang (17,4%), dan responden yang berada di posisi tenaga kebersihan sebanyak 5 orang (10,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dari pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yang berada di posisis tenaga administrasi jumlahnya lebih banyak dibanding posisi yang lain.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif variabel digunakan untuk menjelaskan indikator pada masing-masing variabel, yang mencakup variabel *job insecurity* (X1), *self-efficacy* (X2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z).

a. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Variabel *Job Insecurity* terdiri dari 13 item pertanyaan, hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Job Insecurity

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Arti penting pekerjaan bagi setiap individu	X1.1.1	Saya merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba dari pekerjaan saat ini	2,35	2,46	Rendah
	X1.1.2	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang	2,61		Cukup
	X1.1.3	Saya merasa khawatir jika saya dipecat akan mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial	2,43		Rendah
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	X1.2.1	Saya khawatir hasil kerja saya dapat mempengaruhi upah yang akan diterima	2,46	2,36	Rendah
	X1.2.2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan semakin membosankan	2,26		Rendah
Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan	X1.3.1	Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi	2,67	2,65	Cukup
	X1.3.2	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan dari	2,63		Cukup
			2,51		

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
		lingkungan internal organisasi			
Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut	X1.4.1	Adanya penambahan beban kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	2,61	2,58	Cukup
	X1.4.2	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	2,70		Cukup
	X1.4.3	Saya merasa khawatir apabila dipindahkan ke pekerjaan lain namun berada di level yang sama	2,43		Cukup
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	X1.5.1	Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada di lingkungan kerja	2,59	2,50	Cukup
	X1.5.2	Saya merasa tidak sanggup mempertahankan pekerjaan saya	2,46		Cukup
	X1.5.3	Saya merasa tidak berdaya terhadap peraturan organisasi yang cukup memberatkan	2,46		Cukup

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Tabel 4.7 Penilaian Variabel Job Insecurity

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	2	4,35
1,80 s/d 2,59	Rendah	28	60,87
2,60 s/d 3,39	Cukup	11	23,91
3,40 s/d 4,19	Tinggi	4	8,70
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	1	2,17
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		2,51	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 46 pegawai non ASN Sekretariat Kabupaten Bantul, penilaian responden terhadap variabel *job insecurity* yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sejumlah 2 responden (4,35%), 28 responden (60,87%) menyatakan tidak setuju (rendah), 11 responden (23,91%) menyatakan netral (cukup), 4 responden (8,70%) menyatakan setuju (tinggi), dan 1 responden (2,17%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian berdasarkan tabel 4.6, item dengan jawaban rata-rata tertinggi yaitu pada indikator tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan yaitu sebesar 2,65. Sedangkan item jawaban rata-rata terendah yaitu pada indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, sebesar 2,36. Lalu dilihat dari tabel 4.7 bahwa nilai rata-rata responden terhadap variabel *job insecurity* yaitu sebesar 2,51. Nilai ini berada pada interval 1,80 s/d 2,59 yang berarti memiliki kategori “rendah”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki *job insecurity* yang dikategorikan rendah.

b. Variabel *Self-Efficacy* (X2)

Variabel *Self-Efficacy* terdiri dari 12 item pertanyaan, hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Self-Efficacy

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Tingkatan (<i>level</i>)	X2.1.1	Saya yakin dapat mengerjakan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	4,04	4,00	Tinggi
	X2.1.2	Saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas	4,02		Tinggi
	X2.1.3	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik	4,09		Tinggi
	X2.1.4	Saya yakin dapat menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu	3,85		Tinggi
Kekuatan (<i>Strenght</i>)	X2.2.1	Saya yakin dapat bertahan dalam menghadapi tugas yang diberikan	3,87	3,91	Tinggi
	X2.2.2	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi	3,96		Tinggi
	X2.2.3	Saya merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada	3,83		Tinggi
	X2.2.4	Saya bekerja dengan tekun dan giat untuk meningkatkan kinerja saya di organisasi	4,00		Tinggi
Generalisasi (<i>generality</i>)	X2.3.1	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi	3,91	3,85	Tinggi
	X2.3.2	Saya mampu mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang bersamaan	3,70		Tinggi
	X2.3.3	Saya dapat menangani banyak	3,91		Tinggi

Indikator		Pernyataan	Rata-rata			Kategori
		tugas dalam beberapa pekerjaan				
	X2.3.4	Saya memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	3,89			Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Tabel 4.9 Penilaian Variabel Self-Efficacy

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	8,70
3,40 s/d 4,19	Tinggi	35	76,09
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	7	15,22
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		3,92	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 46 pegawai non ASN Sekretariat Kabupaten Bantul, penilaian responden terhadap variabel *self-Efficacy* yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sejumlah 0 responden (0,00%), 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju (rendah), 4 responden (8,70%) menyatakan netral (cukup), 35 responden (76,09%) menyatakan setuju (tinggi), dan 7 responden (15,22%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian berdasarkan tabel 4.8, item dengan jawaban rata-rata tertinggi yaitu pada indikator tingkatan (*level*) yaitu sebesar 4,00. Sedangkan item jawaban rata-rata terendah yaitu pada indikator generalisasi (*generality*) sebesar 3,85. Dilihat dari tabel 4.9 bahwa nilai rata-rata responden terhadap variabel *self-Efficacy* yaitu sebesar 3,92. Nilai ini berada pada interval 3,40 s/d 4,19 yang artinya berada pada kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

memiliki *self-Efficacy* yang dikategorikan tinggi, ditinjau dari tingkatan (*level*), kekuatan (*Strenght*), dan generalisasi (*generality*).

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 16 item pertanyaan, hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Deskriptif variabel Kinerja Karyawan

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Integritas	Y1.1.1	Saya bertingkah laku sesuai perkataan dan berbicara sesuai fakta	4,07	4,13	Tinggi
	Y1.1.2	Saya melaksanakan peraturan dan kode etik organisasi	4,11		Tinggi
	Y1.1.3	Saya tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan organisasi	4,22		Sangat tinggi
Kerjasama	Y1.2.1	Saya berpartisipasi sebagai anggota tim yang baik, melakukan tugas/bagiannya, dan mendukung keputusan tim	4,07	4,16	Tinggi
	Y1.2.2	Saya bisa mendengarkan dan menghargai masukan orang lain	4,24		Sangat tinggi
	Y1.2.3	Saya mampu menjalin interaksi sosial untuk menyelesaikan tugas	4,17		Tinggi
Kedisiplinan	Y1.3.1	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	4,07	4,12	Tinggi
	Y1.3.2	Saya dapat menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan organisasi	4,17		Tinggi
Komunikasi	Y1.4.1	Saya mampu menyampaikan	3,98		Tinggi

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori	
		informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan		4,00	4,07	
	Y1.4.2	Saya mampu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja	4,02			Tinggi
Tanggung Jawab	Y1.5.1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya	4,02	4,01		Tinggi
	Y1.5.2	Saya dapat menunjukkan upaya optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan	4,07			Tinggi
	Y1.5.3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas	3,96			Tinggi
Pelayanan	Y1.6.1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar pelayanan yang obyektif, netral dan tidak memihak	4,04	3,98		Tinggi
	Y1.6.2	Saya dapat melayani kebutuhan, memenuhi permintaan dan keluhan pemangku kepentingan yang ada di instansi	3,89			Tinggi
	Y1.6.3	Saya dapat memposisikan diri sebagai pelaksana pelayanan publik	4,00			Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Tabel 4.11 Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	8,70
3,40 s/d 4,19	Tinggi	29	63,04
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	13	28,26
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		4,07	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 46 pegawai non ASN Sekretariat Kabupaten Bantul, penilaian responden terhadap variabel kinerja yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sejumlah 0 responden (0,00%), 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju (rendah), 4 responden (8,70%) menyatakan netral (cukup), 29 responden (63,04%) menyatakan setuju (tinggi), dan 13 responden (28,26%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian berdasarkan tabel 4.10, item dengan jawaban rata-rata tertinggi yaitu pada indikator kerjasama yaitu sebesar 4,16. Sedangkan item jawaban rata-rata terendah ada pada indikator pelayanan, yaitu sebesar 3,98. Lalu nilai rata-rata responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 4,07. Nilai ini berada pada interval 3,40 s/d 4,19 yang artinya berada pada kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki kinerja yang dikategorikan tinggi, dinilai dari integritas, kerjasama, kedisiplinan, komunikasi, tanggung jawab, dan pelayanan.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 12 item pertanyaan, hasil analisis deskriptif dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Pekerjaan	Z1.1.1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki	4,07	4,00	Tinggi
	Z1.1.2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik dan menyenangkan	3,96		Tinggi
	Z1.1.3	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan terhadap pekerjaan saya	3,98		Tinggi
Upah	Z1.2.1	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk organisasi	3,72	3,61	Tinggi
	Z1.2.2	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan organisasi	3,61		Tinggi
	Z1.2.3	Saya merasa besarnya gaji yang diberikan organisasi dapat mencukupi kebutuhan hidup	3,50		Tinggi
Pengawas	Z1.3.1	Saya merasa pengawas memberikan perintah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,02	3,98	Tinggi
	Z1.3.2	Pengawas tidak segan memberikan pujian jika saya mencapai hasil kerja yang baik	3,85		Tinggi
	Z1.3.3	Pengawas selalu membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja	4,07		Tinggi

Rekan kerja	Z1.4.1	Rekan kerja saya saat ini cerdas dan <i>supportive</i> dalam bekerja	3,87	3,85	Tinggi
	Z1.4.2	Rekan kerja yang ada di lingkungan kerja saya dapat berkompetisi dengan sehat	3,83		Tinggi
	Z1.4.3	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat diteladani	3,85		Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Tabel 4.13 Penilaian Variabel Kepuasan Kerja

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	5	10,87
3,40 s/d 4,19	Tinggi	35	76,09
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	6	13,04
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		3,86	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 46 pegawai non ASN Sekretariat Kabupaten Bantul, penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja yang menyatakan sangat tidak setuju (sangat rendah) yaitu sejumlah 0 responden (0,00%), 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju (rendah), 5 responden (10,87%) menyatakan netral (cukup), 35 responden (76,09%) menyatakan setuju (tinggi), dan 6 responden (13,04%) menyatakan sangat setuju (sangat tinggi). Kemudian berdasarkan tabel 4.12, item dengan jawaban rata-rata tertinggi yaitu pada indikator pekerjaan

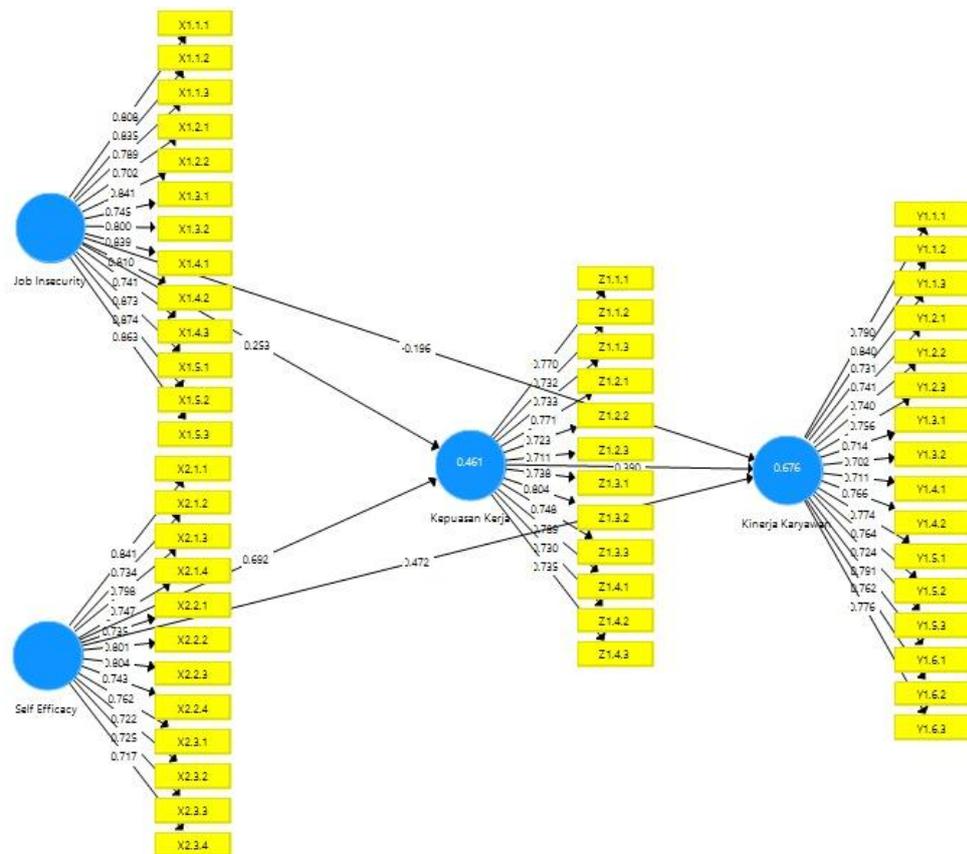
yaitu sebesar 4,00. Sedangkan item jawaban rata-rata terendah ada pada indikator upah, yaitu sebesar 3,61. Lalu nilai rata-rata responden terhadap variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,86. Nilai ini berada pada interval 3,40 s/d 4,19 yang artinya berada pada kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul memiliki kepuasan kerja yang dikategorikan tinggi, dinilai dari pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja..

3. Analisis Kuantitatif

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS. Teknik dalam *Partial Least Square* (PLS) ini terdiri *outer model* dan *inner model*.

a. Analisis Outer Model

Analisis *outer model* atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali & Latan, 2015;78). Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability*, serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Gambar 4.1 Outer Model

1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Tabel 4.14 Uji Validitas Konvergen Convergent Validity

Uji Validitas	Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	X1.1.1	0,808	Valid
	X1.1.2	0,835	Valid
	X1.1.3	0,789	Valid
	X1.2.1	0,702	Valid
	X1.2.2	0,841	Valid
	X1.3.1	0,745	Valid
	X1.3.2	0,800	Valid
	X1.4.1	0,839	Valid
	X1.4.2	0,810	Valid
	X1.4.3	0,741	Valid
	X1.5.1	0,873	Valid
	X1.5.2	0,874	Valid
	X1.5.3	0,863	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	X2.1.1	0,841	Valid

Uji Validitas	Item	Outer Loading	Keterangan
	X2.1.2	0,734	Valid
	X2.1.3	0,798	Valid
	X2.1.4	0,747	Valid
	X2.2.1	0,735	Valid
	X2.2.2	0,801	Valid
	X2.2.3	0,804	Valid
	X2.2.4	0,743	Valid
	X2.3.1	0,762	Valid
	X2.3.2	0,722	Valid
	X2.3.3	0,725	Valid
	X2.3.4	0,717	Valid
Kinerja	Y1.1.1	0,790	Valid
	Y1.1.2	0,840	Valid
	Y1.1.3	0,731	Valid
	Y1.2.1	0,741	Valid
	Y1.2.2	0,740	Valid
	Y1.2.3	0,756	Valid
	Y1.3.1	0,714	Valid
	Y1.3.2	0,702	Valid
	Y1.4.1	0,711	Valid
	Y1.4.2	0,766	Valid
	Y1.5.1	0,774	Valid
	Y1.5.2	0,764	Valid
	Y1.5.3	0,724	Valid
	Y1.6.1	0,791	Valid
	Y1.6.2	0,762	Valid
Y1.6.3	0,776	Valid	
Kepuasan Kerja	Z1.1.1	0,770	Valid
	Z1.1.2	0,732	Valid
	Z1.1.3	0,733	Valid
	Z1.2.1	0,771	Valid
	Z1.2.2	0,723	Valid
	Z1.2.3	0,711	Valid
	Z1.3.1	0,738	Valid
	Z1.3.2	0,804	Valid
	Z1.3.3	0,748	Valid
	Z1.4.1	0,789	Valid
	Z1.4.2	0,730	Valid
	Z1.4.3	0,735	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel memiliki nilai korelasi $>0,7$. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

2) *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Tabel 4.15 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	Kinerja	Kepuasan Kerja
X1.1.1	0.808	-0.200	-0.153	0.093
X1.1.2	0.835	-0.236	-0.231	0.046
X1.1.3	0.789	-0.054	-0.120	0.055
X1.2.1	0.702	-0.013	-0.051	0.092
X1.2.2	0.841	-0.032	-0.133	0.137
X1.3.1	0.745	-0.118	-0.114	-0.034
X1.3.2	0.800	-0.106	-0.162	0.026
X1.4.1	0.839	-0.275	-0.284	0.077
X1.4.2	0.810	-0.351	-0.233	0.044
X1.4.3	0.741	-0.363	-0.299	0.020
X1.5.1	0.873	-0.188	-0.315	0.105
X1.5.2	0.874	-0.089	-0.186	0.143
X1.5.3	0.863	-0.139	-0.259	0.099
X2.1.1	-0.332	0.841	0.621	0.465
X2.1.2	-0.325	0.734	0.408	0.327
X2.1.3	-0.350	0.798	0.568	0.395
X2.1.4	-0.250	0.747	0.498	0.443
X2.2.1	-0.173	0.735	0.700	0.564
X2.2.2	-0.212	0.801	0.716	0.439
X2.2.3	-0.321	0.804	0.543	0.419
X2.2.4	-0.318	0.743	0.494	0.363
X2.3.1	0.002	0.762	0.651	0.639
X2.3.2	-0.034	0.722	0.520	0.534
X2.3.3	-0.018	0.725	0.514	0.517
X2.3.4	0.030	0.717	0.615	0.542
Y1.1.1	-0.108	0.605	0.790	0.660
Y1.1.2	-0.150	0.695	0.840	0.670
Y1.1.3	-0.198	0.371	0.731	0.377
Y1.2.1	-0.179	0.642	0.741	0.560

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Self-Efficacy</i>	Kinerja	Kepuasan Kerja
Y1.2.2	-0.265	0.453	0.740	0.346
Y1.2.3	-0.298	0.614	0.756	0.445
Y1.3.1	-0.028	0.524	0.714	0.430
Y1.3.2	0.003	0.452	0.702	0.496
Y1.4.1	-0.207	0.693	0.711	0.594
Y1.4.2	-0.290	0.623	0.766	0.532
Y1.5.1	-0.232	0.538	0.774	0.498
Y1.5.2	-0.199	0.534	0.764	0.500
Y1.5.3	-0.177	0.549	0.724	0.574
Y1.6.1	-0.369	0.483	0.791	0.423
Y1.6.2	-0.329	0.644	0.762	0.425
Y1.6.3	-0.234	0.654	0.776	0.438
Z1.1.1	-0.072	0.637	0.725	0.770
Z1.1.2	0.097	0.464	0.457	0.732
Z1.1.3	-0.090	0.427	0.534	0.733
Z1.2.1	0.127	0.411	0.580	0.771
Z1.2.2	0.059	0.509	0.553	0.723
Z1.2.3	0.100	0.503	0.503	0.711
Z1.3.1	0.180	0.430	0.325	0.738
Z1.3.2	0.169	0.550	0.510	0.804
Z1.3.3	0.018	0.497	0.350	0.748
Z1.4.1	0.060	0.437	0.399	0.789
Z1.4.2	0.062	0.441	0.554	0.730
Z1.4.3	0.173	0.184	0.320	0.735

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui nilai discriminant validity semua variabelnya dapat dianggap valid karena tingkat korelasi masing-masing dari mereka lebih tinggi daripada variabel lainnya. Artinya semua item pertanyaan pada variabel *job insecurity*, *self-efficacy*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk penelitian.

3) *Average Variance Extracted (AVE)***Tabel 4.16 Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
Job Insecurity	0,658	Valid
Self-Efficacy	0,580	Valid
Kinerja Karyawan	0,571	Valid
Kepuasan Kerja	0,561	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.16, bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,5 ($>0,5$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria, sehingga dapat dinyatakan valid secara konstruk.

4) *Composite Reliability***Tabel 4.17 Composite Reliability**

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Job Insecurity	0,961	Reliabel
Self-Efficacy	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,939	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel.

5) *Cronbach's Alpha***Tabel 4.18 Cronbach's Alpha**

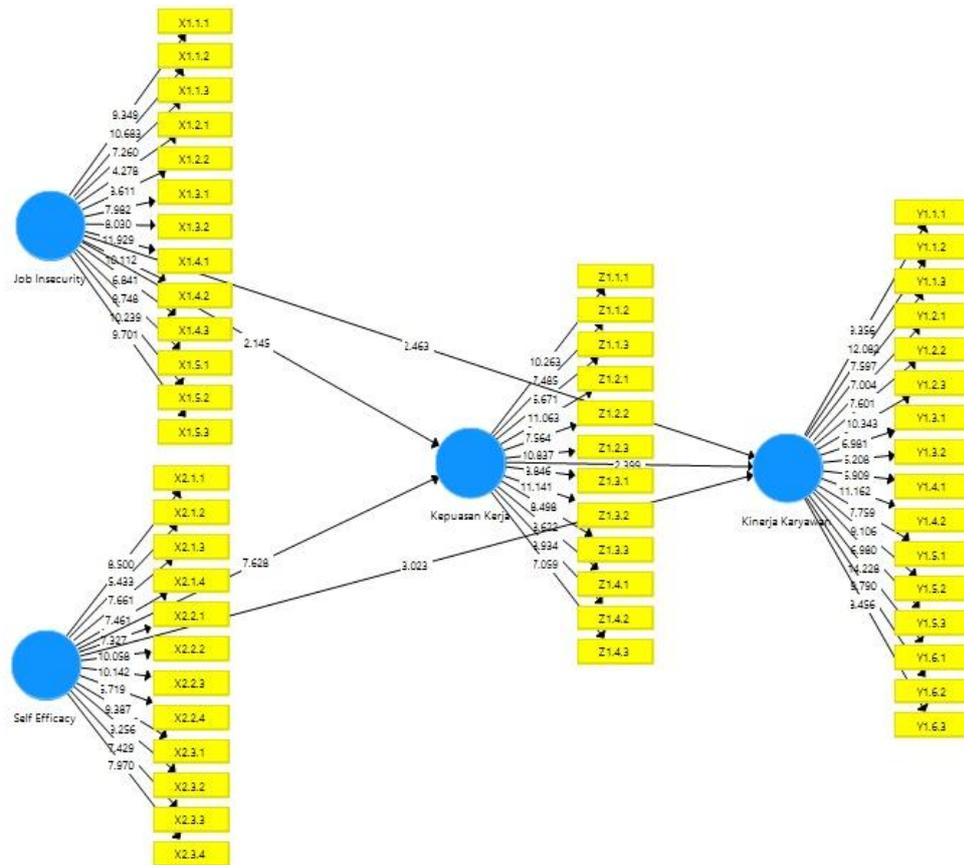
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Job Insecurity	0,957	Reliabel
Self-Efficacy	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,929	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.18, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dikatakan reliabel atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Analisis *Inner Model*

Menurut Ghazali & Latan (2015) terdapat dua sub model dalam analisis PLS, salah satunya adalah model struktur atau *inner model* yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Dalam analisis *inner model* dilakukan dengan uji koefisien determinan (*R-Square*), uji *predictive relevance* (*Q-Square*), dan *path coefficient* atau uji hipotesis.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Gambar 4.2 Inner Model

1) Uji koefisien determinan (*R-Square*)

Analisis model struktural diawali dengan melihat nilai R^2 untuk mengetahui pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Hasil uji R^2 pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R^2	R^2 Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,653
Kepuasan Kerja (Z)	0,461	0,435

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa *R-Square* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,676 atau 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan *self-efficacy* berpengaruh sebesar 67,6% terhadap variabel kinerja karyawan, dan sisanya 0,324 atau 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan *self-efficacy* berpengaruh sebesar 46,1% terhadap variabel kepuasan kerja, dan sisanya 0,539 atau 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji *predictive relevance* (*Q-Square*)

Pengujian *predictive relevance* (*Q-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter konstruk. Menurut Ghazali & Latan, (2015:79) apabila nilai $Q^2 > 0$, maka diartikan bahwa model dalam penelitian mempunyai relevansi prediktif yang baik. Hasil uji *Q-Square* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Q-Square

Variabel Dependen	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,343
Kepuasan Kerja (Z)	0,225

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui bahwa nilai *Q-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0, 343 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0, 225. Kedua variabel tersebut memiliki nilai > 0 yang artinya menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, yaitu nilai observasi yang dihasilkan sudah baik.

3) Uji hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan

menentukan tingkat signifikan hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat probabilitasnya dan t-statistiknya. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_0 diterima ketika t-statistik $>$ t-tabel. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan α sebesar 5% adalah $<0,05$ dan nilai t-tabel untuk α 5% adalah 1,960. Berikut adalah hasil uji hipotesis dan pengaruh antar variabel:

a) Hasil *path coefficient* atau efek langsung

Tabel 4.21 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Insecurity</i> (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	-0,196	-0,192	0,075	2,624	0,009
Self-Efficacy (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,472	0,497	0,155	3,043	0,002

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.21, pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel ditunjukkan sebagai berikut:

- 1) H1: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar -0,196 yang artinya ada pengaruh negatif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,624 $>$ 1,960 dengan nilai p value sebesar 0,009 $<$ 0,05. Hal ini berarti *Job Insecurity* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis 1 **terbukti dan diterima**.

- 2) H2: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,472 yang artinya ada pengaruh positif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 3,043 >1,960 dengan nilai p value sebesar 0,002 <0,05. Hal ini berarti *Self-Efficacy* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis 2 **terbukti dan diterima**.

b) Hasil *Specific Indirect Effect* atau Efek Tidak Langsung Spesifik

Tabel 4.22 Hasil Specific Indirect Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Insecurity</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,098	0,083	0,050	1,976	0,048
Self-Efficacy (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,270	0,263	0,111	2,423	0,015

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024 (Lampiran 6)

3) H3: *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, dapat dilihat bahwa *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja mendapatkan nilai original sample sebesar 0,098 yang artinya ada pengaruh positif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 1,976 >1,960 dengan nilai p value sebesar 0,048 <0,05. Hal ini berarti *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non ASN Sekretariat

DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis 3 **terbukti dan diterima**.

- 4) H4: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22, dapat dilihat bahwa *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja mendapatkan nilai original sample sebesar 0,270 yang artinya ada pengaruh positif. Selanjutnya untuk tingkat signifikansi ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,423 > 1,960 dengan nilai p value sebesar 0,015 < 0,05. Hal ini berarti *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis 4 **terbukti dan diterima**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *job insecurity* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tinggi *job insecurity* maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Hal ini terjadi karena adanya kekhawatiran akan status kontrak pegawai yang hanya berlaku satu tahun dan tidak ada kepastian tentang perpanjangan kontrak. Selain itu adanya kekhawatiran pemotongan gaji apabila pegawai terlambat, mendahului/dan atau tidak masuk kerja dengan alasan tidak jelas selain sakit dan cuti menciptakan kecemasan

dan perasaan tidak tenang yang nantinya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai.

Terdapat 5 indikator dalam *job insecurity*. Pada indikator arti penting pekerjaan bagi setiap individu, seseorang cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik ketika merasa bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna dan nilai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian pada indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, ketika pegawai merasa ada ancaman terhadap stabilitas pekerjaan, misalnya ketidakpastian ekonomi yang mengancam penghasilan, hal ini dapat menyebabkan stres finansial yang dapat mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta mengurangi motivasi untuk memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

Selanjutnya pada indikator tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan. Peraturan-peraturan yang jelas dan konsekuensi yang tegas terhadap pelanggarannya adalah hal yang penting dalam menjaga disiplin dan kepatuhan di tempat kerja. Namun, ketika pegawai merasa bahwa konsekuensi terlalu berat atau tidak adil, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang penuh tekanan dan stres. Selain itu, hal ini juga dapat menghambat kreativitas dan inovasi karena pegawai cenderung untuk mengambil tindakan yang lebih konservatif demi menghindari risiko dipecat.

Kemudian pada indikator tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Ketika pegawai merasa terbebani untuk menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang terbatas, hal ini dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kinerja. Pada

indikator ketidakberdayaan, ketidakberdayaan ini dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai, meningkatkan stres, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu juga berdampak negatif pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Saputri et al. (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Keyakinan terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas membuat seseorang lebih percaya diri sehingga dalam melakukan pekerjaan tersebut akan lebih serius, teliti, dan berhati-hati. Dengan begitu hasil kerja yang diciptakan akan lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul disebabkan oleh tingginya tingkat keyakinan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya ketika pegawai dihadapkan dengan tugas baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan, pegawai bisa mengerjakan dan menyelesaikannya dengan baik. Itu artinya pegawai tersebut memiliki keyakinan serta motivasi untuk selalu berusaha dan belajar agar tugas tersebut dapat diselesaikan, sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Terdapat 3 indikator *self-efficacy*, yaitu tingkatan (*level*), kekuatan (*strenght*), dan generalisasi (*generality*). Pada indikator tingkatan (*level*), Pegawai cenderung lebih percaya diri ketika pegawai yakin bahwa dirinya mampu menangani berbagai tingkat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan cepat dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan kinerja. Kemudian pada indikator kekuatan (*strenght*), yang mana berkaitan dengan kuatnya tingkat kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan yang memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi, kemampuan *problem-solving* yang lebih baik, dan kualitas kerja yang lebih konsisten sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya pada indikator generalisasi (*generality*), berkaitan dengan rasa percaya diri seseorang menghadapi berbagai situasi. Ketika pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi, kemampuan ini dapat membantu dalam mengelola waktu dengan lebih efektif sehingga pegawai dapat menangani beberapa tanggung jawab sekaligus tanpa mengorbankan kualitas hasil yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Findriyani & Parmin (2021) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *job insecurity* biasanya dianggap sebagai faktor yang dapat merugikan kinerja, namun juga dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi yang positif bagi pegawai. Dengan kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam mengarahkan dampak tersebut sehingga pegawai terdorong untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Ketidakpastian terkait pekerjaan karena status kepegawaian non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul dapat menciptakan perasaan kecemasan dan kekhawatiran di kalangan pegawai. Namun hal ini yang membuat pegawai terdorong untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Pegawai bisa saja melakukan lebih banyak usaha dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, terutama jika dirinya merasa puas dengan aspek-aspek lain dari pekerjaannya, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kesempatan untuk pengembangan karier. Dalam hal ini, kepuasan kerja memperkuat hubungan antara *job insecurity* dan kinerja, menjadikannya mediator yang penting dalam hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Al Amin & Pancasasti (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* akan meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika semakin rendah *self-efficacy* akan

menurunkan kepuasan kerja yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Ketika karyawan percaya bahwa mereka mampu berhasil dalam tugas-tugas mereka, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung merasa lebih kompeten dan mampu mengatasi tantangan yang dihadapi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi mereka. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat bertindak sebagai penggerak internal yang meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Ali & Wardoyo (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Findriyani & Parmin (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dapat memediasi antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya terkait pengaruh *job insecurity* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini didukung
2. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini didukung
3. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini didukung
4. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini didukung

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa indikator Generalisasi (*generality*) mendapatkan rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain. Kemudian terdapat item terendah pada indikator ini, yaitu “Saya mampu mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang bersamaan”.

Maka peneliti menyarankan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul yaitu, perlu dilakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawai untuk memastikan bahwa distribusi tugas sesuai dengan kapasitas dan keahlian masing-masing individu. Selain itu, instansi juga dapat memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat seperti *workshop* manajemen waktu atau pengembangan keterampilan *multitasking* yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

Pada variabel *job insecurity*, ditemukan bahwa indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan mendapatkan rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lain. Kemudian terdapat item terendah pada indikator ini, yaitu “saya merasa pekerjaan yang saya lakukan semakin membosankan”. Meskipun hal ini memberikan pengaruh relatif kecil, penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul untuk memberikan upaya dalam menurunkan tingkat kebosanan yang dialami pegawai. Ini bisa dilakukan melalui program rekreasi bagi pegawai. Selain itu dapat melakukan peningkatan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan modern, sehingga dapat menciptakan suasana baru dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, SE, M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. W. H. Freeman & Co.
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0. In Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications (Edisi 2)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhalgh, L. (2011). Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity. *Management*, 9(3), 438–448.
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. 33.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology: A Step-by-step Guide for Beginners (3rd ed)*. London: SAGE Publications.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.13>
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sahara. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan*. 16(2), 419–426.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, dan Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul)

Assalamualaikum Wr. Wb

Shalom, Om Swastiastu, Namo Buddhaya, Salam Kebajikan, Salam Sejahtera bagi kita semua.

Perkenalkan saya Hasna Kurnia Puspitasari Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Sel-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul Yogyakarta)**". Berkaitan dengan hal tersebut saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dengan kriteria responden merupakan pegawai aktif Non ASN Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul.

Diharapkan untuk mengisi kuisisioner dengan jujur karena semua jawaban benar, tidak ada jawaban salah dalam pengisian kuisisioner ini. Segala bentuk informasi identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dalam kuisisioner pra survei akan dijamin kerahasiannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila terdapat pertanyaan dan kendala dalam pengisian kuisisioner ini silakan menghubungi hasna21kurnia@gmail.com.

Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Data Responden:

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : [] Laki-Laki [] Perempuan
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama Bekerja :
- f. Posisi/Jabatan :

Petunjuk dan Tata Cara Pengisian Kuesioner

Baca dan pahami isi pernyataan pada lembar berikut ini dan pilihlah jawaban yang paling tepat dengan keadaan yang dialami Bapak/Ibu pada setiap pernyataan yang diajukan dalam lembar kuesioner ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada skala penilaian yang telah disediakan yaitu:

Keterangan jawaban:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Netral (N) : 3
- Setuju (S) : 4
- Sangat Setuju (SS) : 5

Kuesioner Penelitian**A. Job Insecurity**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Arti penting pekerjaan bagi setiap individu						
1	Saya merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba dari pekerjaan saat ini					
2	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa khawatir jika saya dipecat akan mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial					
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan						
1	Saya khawatir hasil kerja saya dapat mempengaruhi upah yang akan diterima					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan semakin membosankan					
Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan						
1	Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi					
2	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan dari lingkungan internal organisasi					
Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut						
1	Adanya penambahan beban kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja					
2	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi					
3	Saya merasa khawatir apabila dipindahkan ke pekerjaan lain namun berada di level yang sama					
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)						
1	Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada di lingkungan kerja					
2	Saya merasa tidak sanggup mempertahankan pekerjaan saya					
3	Saya merasa tidak berdaya terhadap peraturan organisasi yang cukup memberatkan					

B. Self-Efficacy

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Tingkatan (level)						
1	Saya yakin dapat mengerjakan tugas dari yang mudah hingga yang sulit					
2	Saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas					
3	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik					
4	Saya yakin dapat menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu					
Kekuatan (Strength)						
1	Saya yakin dapat bertahan dalam menghadapi tugas yang diberikan					
2	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi					
3	Saya merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada					
4	Saya bekerja dengan tekun dan giat untuk meningkatkan kinerja saya di organisasi					
Generalisasi (generality)						
1	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi					
2	Saya mampu mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya dapat menangani banyak tugas dalam beberapa pekerjaan					
4	Saya memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Integritas						
1	Saya bertingkah laku sesuai perkataan dan berbicara sesuai fakta					
2	Saya melaksanakan peraturan dan kode etik organisasi					
3	Saya tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan organisasi					
Kerjasama						
1	Saya berpartisipasi sebagai anggota tim yang baik, melakukan tugas/bagiannya, dan mendukung keputusan tim					
2	Saya bisa mendengarkan dan menghargai masukan orang lain					
3	Saya mampu menjalin interaksi sosial untuk menyelesaikan tugas					
Kedisiplinan						
1	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Saya dapat menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan organisasi					
Komunikasi						
1	Saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan					
2	Saya mampu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja					
Tanggung Jawab						
1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya dapat menunjukkan upaya optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas					
Pelayanan						
1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar pelayanan yang obyektif, netral dan tidak memihak					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
2	Saya dapat melayani kebutuhan, memenuhi permintaan dan keluhan pemangku kepentingan yang ada di instansi					
3	Saya dapat memposisikan diri sebagai pelaksana pelayanan publik					

D. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Pekerjaan						
1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki					
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik dan menyenangkan					
3	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan terhadap pekerjaan saya					
Upah						
1	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk organisasi					
2	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan organisasi					
3	Saya merasa besarnya gaji yang diberikan organisasi dapat mencukupi kebutuhan hidup					
Pengawas						
1	Saya merasa pengawas memberikan perintah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Pengawas tidak segan memberikan pujian jika saya mencapai hasil kerja yang baik					
3	Pengawas selalu membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja					
Rekan kerja						
1	Rekan kerja saya saat ini cerdas dan <i>supportive</i> dalam bekerja					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
2	Rekan kerja yang ada di lingkungan kerja saya dapat berkompetisi dengan sehat					
3	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat diteladani					

LAMPIRAN 2
SURAT IZIN PENELITIAN



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

Alamat : Jalan SWK 104 Lingkar Utara Condongcatur, Sleman, Yogyakarta, 55283
Telp. (0274) 486255, 487276 Faximile : (0274) 486255
Laman : <http://ekonomi.upnyk.ac.id> – e-mail: feb@upnyk.ac.id

Nomor : 657/UN62.14/AKD.5/XII/2023 Yogyakarta, 22 Desember 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : Proposal
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Sekretariat DPRD Kabupaten Bantul
Jl Jendral Sudirman No 85 Bantul, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa
Yogyakarta
Di
Yogyakarta

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

Melalui surat ini mohon diijinkan mahasiswa kami :

Nama : Hasna Kurnia Puspitasari
NIM : 141200015
No. Telepon/HP : 081903007053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Untuk dapat memperoleh data/keterangan dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin guna
penyusunan Skripsi dengan judul :

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening

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

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

An Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
DR. Sri Suharsih, M.Si
269129500051

LAMPIRAN 3
IDENTITAS RESPONDEN

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja	Jabatan
Catur	Laki-laki	32 Tahun	S1	4 tahun	Tenaga Administrasi
Hasti	Perempuan	37 Tahun	S1	6 Tahun	Tenaga Administrasi
Diana	Perempuan	30 Tahun	S1	1 Tahun	Tenaga Administrasi
Supriyono	Laki-laki	38 Tahun	SMK	7 Tahun	Tenaga Administrasi
Dias	Perempuan	36 Tahun	S1	7 Tahun	Tenaga Administrasi
Riski Satria	Laki-laki	34 Tahun	D3	10 Tahun	Tenaga Administrasi
Dwi Cahyo	Laki-laki	35 Tahun	SMA	4 Tahun	Tenaga Administrasi
Hariatun	Perempuan	38 Tahun	S1	12 Tahun	Tenaga Administrasi
Mita Marfiyani	Perempuan	38 Tahun	S1	5 Tahun	Tenaga Administrasi
Atika	Perempuan	28 Tahun	S1	5 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Ranti	Perempuan	35 Tahun	S1	10 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Kristiani	Perempuan	42 Tahun	D3	4 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Kurnia Inggaryati	Perempuan	34 Tahun	S1	7 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Arif Nurhidayat	Laki-laki	40 Tahun	S1	8 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Ika Budiyati	Perempuan	37 Tahun	SMK	7 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Ari Supriyadi	Laki-laki	36 Tahun	SMA	4 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Sarmuji Mulyono	Laki-laki	53 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Administrasi Fraksi
Siti Arifah	Perempuan	42 Tahun	D3	7 Tahun	Tenaga Administrasi Pimpinan
M. Syafik	Laki-laki	30 Tahun	S1	4 Tahun	Tenaga Administrasi Pimpinan
Purwantoro	Laki-laki	34 Tahun	S1	5 Tahun	Tenaga Administrasi Pimpinan

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama bekerja	Jabatan
Nurfitria	Perempuan	29 Tahun	S1	5 Tahun	Tenaga Administrasi Pimpinan
Sarwidi	Laki-laki	35 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Sopir
Heru S	Laki-laki	42 Tahun	SMK	12 Tahun	Tenaga Sopir
Bambang H	Laki-laki	44 Tahun	SMA	9 Tahun	Tenaga Sopir
Wiranto	Laki-laki	40 Tahun	SMA	8 Tahun	Tenaga Sopir
Hery D	Laki-laki	38 Tahun	SMA	8 Tahun	Tenaga Sopir
Rendi P	Laki-laki	29 Tahun	SMK	5 Tahun	Tenaga Sopir
Purwanto	Laki-laki	45 Tahun	SMP	10 Tahun	Tenaga Sopir
Agus Sulistriyanto	Laki-laki	38 Tahun	SMK	7 Tahun	Tenaga Sopir
Fitri	Perempuan	27 Tahun	SMA	5 Tahun	Tenaga Pramusaji
Sarjono	Laki-laki	43 Tahun	SMK	10 Tahun	Tenaga Pramusaji
Agung W	Laki-laki	42 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Pramusaji
Andi	Laki-laki	36 Tahun	SMK	12 Tahun	Tenaga Pramusaji
Marwanto	Laki-laki	43 Tahun	SMK	10 Tahun	Tenaga Keamanan
Agus S	Laki-laki	42 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Keamanan
Sumardi	Laki-laki	37 Tahun	SMA	6 Tahun	Tenaga Keamanan
Arif W	Laki-laki	40 Tahun	SMA	8 Tahun	Tenaga Keamanan
Agus R	Laki-laki	43 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Keamanan
Hendri	Laki-laki	40 Tahun	SMK	10 Tahun	Tenaga Keamanan
Saifulloh M	Laki-laki	31 Tahun	SMK	5 Tahun	Tenaga Keamanan
Sih Susanti	Perempuan	45 Tahun	D2	8 Tahun	Tenaga Keamanan
Aris Y	Laki-laki	42 Tahun	SMK	10 Tahun	Tenaga Kebersihan
Sugeng P	Laki-laki	40 Tahun	SMK	10 Tahun	Tenaga Kebersihan
Sugiwanto	Laki-laki	39 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Kebersihan
Agus S	Laki-laki	41 Tahun	SMA	10 Tahun	Tenaga Kebersihan
Ahmad S	Laki-laki	34 Tahun	SMK	6 Tahun	Tenaga Kebersihan

LAMPIRAN 4
TABULASI DATA KUESIONER

TABULASI DATA *JOB INCSECURITY*

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	Total	Mean
1.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2,00
2.	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	37	2,85
3.	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	29	2,23
4.	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	22	1,69
5.	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	24	1,85
6.	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41	3,15
7.	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26	2,00
8.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28	2,15
9.	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	2,23
10.	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	29	2,23
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2,00
12.	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23	1,77
13.	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	32	2,46
14.	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	26	2,00
15.	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1,85
16.	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	30	2,31
17.	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	1,92
18.	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	32	2,46
19.	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	48	3,69
20.	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	41	3,15
21.	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2,00
22.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2,15
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	52	4,00

	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	Total	Mean
25.	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26	2,00
26.	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	34	2,62
27.	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	30	2,31
28.	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	33	2,54
29.	3	4	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	41	3,15
30.	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	28	2,15
31.	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	36	2,77
32.	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	34	2,62
33.	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	60	4,62
34.	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	32	2,46
35.	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37	2,85
36.	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	34	2,62
37.	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	2,00
38.	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	24	1,85
39.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	34	2,62
40.	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	26	2,00
41.	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	33	2,54
42.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	47	3,62
43.	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	32	2,46
44.	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	37	2,85
45.	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	31	2,38
46.	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	31	2,38
Total	108	120	112	113	104	123	121	120	124	112	119	113	113	1502	115,54
Mean	2,35	2,61	2,43	2,46	2,26	2,67	2,63	2,61	2,70	2,43	2,59	2,46	2,46	32,65	2,51

TABULASI DATA *SELF-EFFICACY*

	X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4	Total	Mean
1.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3,83
3.	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	43	3,58
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	4,92
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3,00
7.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	4,67
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
11.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
17.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	56	4,67
18.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	41	3,42
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
20.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	3,75
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
23.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46	3,83

24.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	4,33
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
26.	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	3,17
27.	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52	4,33
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3,83
29.	3	1	3	1	5	4	1	1	4	4	4	5	36	3,00
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92
32.	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	35	2,92
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
34.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47	3,92
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
36.	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	43	3,58
37.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57	4,75
38.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45	3,75
41.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	44	3,67
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92
43.	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	41	3,42
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
46.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48	4,00
Total	186	185	188	177	178	182	176	184	180	170	180	179	2165	180,42
Total	4,04	4,02	4,09	3,85	3,87	3,96	3,83	4,00	3,91	3,70	3,91	3,89	47,07	3,92

24.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51	4,25
25.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3,92
26.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38	3,17
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
28.	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	43	3,58
29.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	45	3,75
30.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3,75
31.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4,08
32.	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	41	3,42
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
34.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53	4,42
35.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3,75
36.	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45	3,75
37.	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	49	4,08
38.	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	40	3,33
39.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
40.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	41	3,42
41.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	43	3,58
42.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3,92
43.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3,33
44.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	45	3,75
45.	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47	3,92
46.	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47	3,92
Total	187	182	183	171	166	161	185	177	187	178	176	177	2130	177,50
Mean	4,07	3,96	3,98	3,72	3,61	3,50	4,02	3,85	4,07	3,87	3,83	3,85	46,30	3,86

TABULASI DATA KINERJA KARYAWAN

	Y1. 1.1	Y1. 1.2	Y1. 1.3	Y1. 2.1	Y1. 2.2	Y1. 2.3	Y1. 3.1	Y1. 3.2	Y1. 4.1	Y1. 4.2	Y1. 5.1	Y1. 5.2	Y1. 5.3	Y1. 6.1	Y1. 6.2	Y1. 6.3	Total	Mean
1.	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3,81
2.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	60	3,75
3.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	58	3,63
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	64	4,00
5.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4,88
6.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3,06
7.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
8.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67	4,19
9.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4,94
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63	3,94
11.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79	4,94
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
15.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,13
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,00
17.	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,81
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	49	3,06
19.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64	4,00

41.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	63	3,94
42.	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	2	4	63	3,94
43.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66	4,13
44.	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	68	4,25
45.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69	4,31
46.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	71	4,44
Total	187	189	194	187	195	192	187	192	183	185	185	187	182	186	179	184	2994	187,13
Mean	4,07	4,11	4,22	4,07	4,24	4,17	4,07	4,17	3,98	4,02	4,02	4,07	3,96	4,04	3,89	4,00	65,09	4,07

LAMPIRAN 5
HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Job Insecurity (X1)

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Arti penting pekerjaan bagi setiap individu	X1.1.1	Saya merasa terancam akan diberhentikan secara tiba-tiba dari pekerjaan saat ini	2,35	2,46	Rendah
	X1.1.2	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang	2,61		Cukup
	X1.1.3	Saya merasa khawatir jika saya dipecat akan mengganggu kehidupan pribadi maupun sosial	2,43		Rendah
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	X1.2.1	Saya khawatir hasil kerja saya dapat mempengaruhi upah yang akan diterima	2,46	2,36	Rendah
	X1.2.2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan semakin membosankan	2,26		Rendah
Tingkat ancaman terkait peristiwa yang akan berdampak negatif pada keseluruhan pekerjaan	X1.3.1	Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan organisasi	2,67	2,65	Cukup
	X1.3.2	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan yang disebabkan dari lingkungan internal organisasi	2,63		Cukup
Tingkat kepentingan-kepentingan yang	X1.4.1	Adanya penambahan beban kerja dapat	2,61		Cukup

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut		mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja		2,58	
	X1.4.2	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	2,70		Cukup
	X1.4.3	Saya merasa khawatir apabila dipindahkan ke pekerjaan lain namun berada di level yang sama	2,43		Cukup
Ketidakberdayaan (<i>powerlessness</i>)	X1.5.1	Saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada di lingkungan kerja	2,59	2,50	Cukup
	X1.5.2	Saya merasa tidak sanggup mempertahankan pekerjaan saya	2,46		Cukup
	X1.5.3	Saya merasa tidak berdaya terhadap peraturan organisasi yang cukup memberatkan	2,46		Cukup

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	2	4,35
1,80 s/d 2,59	Rendah	28	60,87
2,60 s/d 3,39	Cukup	11	23,91
3,40 s/d 4,19	Tinggi	4	8,70
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	1	2,17
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		2,51	

Self-Efficacy (X2)

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Tingkatan (<i>level</i>)	X2.1.1	Saya yakin dapat mengerjakan tugas dari yang mudah hingga yang sulit	4,04	4,00	Tinggi
	X2.1.2	Saya merasa yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas	4,02		Tinggi
	X2.1.3	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik	4,09		Tinggi
	X2.1.4	Saya yakin dapat menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu	3,85		Tinggi
Kekuatan (<i>Strenght</i>)	X2.2.1	Saya yakin dapat bertahan dalam menghadapi tugas yang diberikan	3,87	3,91	Tinggi
	X2.2.2	Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi	3,96		Tinggi
	X2.2.3	Saya merasa optimis dapat mengatasi tantangan-tantangan yang ada	3,83		Tinggi
	X2.2.4	Saya bekerja dengan tekun dan giat untuk meningkatkan kinerja saya di organisasi	4,00		Tinggi
Generalisasi (<i>generality</i>)	X2.3.1	Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi situasi	3,91	3,85	Tinggi
	X2.3.2	Saya mampu mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang bersamaan	3,70		Tinggi
	X2.3.3	Saya dapat menangani banyak	3,91		Tinggi

Indikator		Pernyataan	Rata-rata			Kategori
		tugas dalam beberapa pekerjaan				
	X2.3.4	Saya memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	3,89			Tinggi

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	8,70
3,40 s/d 4,19	Tinggi	35	76,09
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	7	15,22
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		3,92	

Kinerja Karyawan (Y)

Indikator		Pernyataan	Rata-rata			Kategori
Integritas	Y1.1.1	Saya bertingkah laku sesuai perkataan dan berbicara sesuai fakta	4,07	4,13		Tinggi
	Y1.1.2	Saya melaksanakan peraturan dan kode etik organisasi	4,11			Tinggi
	Y1.1.3	Saya tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan organisasi	4,22			Sangat tinggi
Kerjasama	Y1.2.1	Saya berpartisipasi sebagai anggota tim yang baik, melakukan tugas/bagiannya, dan mendukung keputusan tim	4,07	4,16		Tinggi
	Y1.2.2	Saya bisa mendengarkan dan menghargai masukan orang lain	4,24			Sangat tinggi

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
	Y1.2.3	Saya mampu menjalin interaksi sosial untuk menyelesaikan tugas	4,17		Tinggi
Kedisiplinan	Y1.3.1	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja	4,07	4,12	Tinggi
	Y1.3.2	Saya dapat menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan organisasi	4,17		Tinggi
Komunikasi	Y1.4.1	Saya mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan lengkap, baik secara lisan maupun tulisan	3,98	4,00	Tinggi
	Y1.4.2	Saya mampu merespon dengan cepat informasi yang disampaikan oleh atasan maupun rekan kerja	4,02		Tinggi
Tanggung Jawab	Y1.5.1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya	4,02	4,01	Tinggi
	Y1.5.2	Saya dapat menunjukkan upaya optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan	4,07		Tinggi
	Y1.5.3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas	3,96		Tinggi
Pelayanan	Y1.6.1	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar pelayanan yang obyektif, netral dan tidak memihak	4,04	3,98	Tinggi

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
	Y1.6.2	Saya dapat melayani kebutuhan, memenuhi permintaan dan keluhan pemangku kepentingan yang ada di instansi	3,89		Tinggi
	Y1.6.3	Saya dapat memposisikan diri sebagai pelaksana pelayanan publik	4,00		Tinggi

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	8,70
3,40 s/d 4,19	Tinggi	29	63,04
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	13	28,26
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		4,07	

Kepuasan Kerja (Z)

Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
Pekerjaan	Z1.1.1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki	4,07	4,00	Tinggi
	Z1.1.2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sangat menarik dan menyenangkan	3,96		Tinggi
	Z1.1.3	Saya merasa puas dengan tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan terhadap pekerjaan saya	3,98		Tinggi
Upah	Z1.2.1	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya	3,72		Tinggi

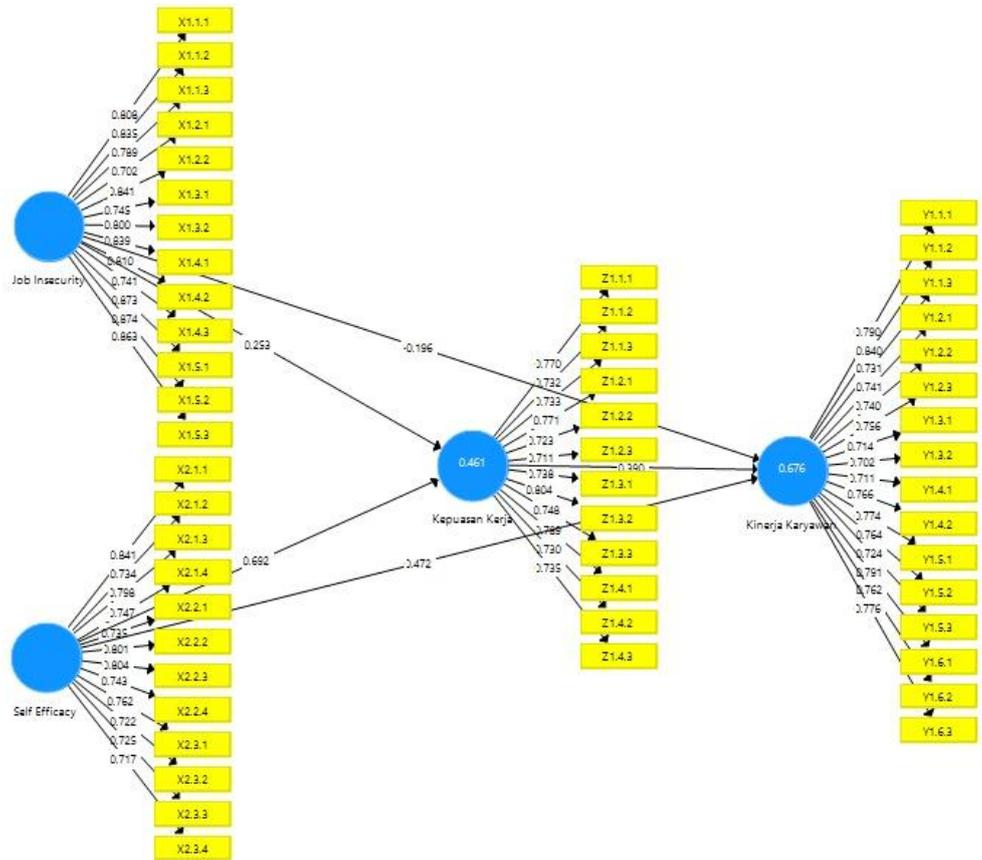
Indikator		Pernyataan	Rata-rata		Kategori
		lakukan untuk organisasi		3,61	
	Z1.2.2	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan organisasi	3,61		Tinggi
	Z1.2.3	Saya merasa besarnya gaji yang diberikan organisasi dapat mencukupi kebutuhan hidup	3,50		Tinggi
				3,86	
Pengawas	Z1.3.1	Saya merasa pengawas memberikan perintah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,02		Tinggi
	Z1.3.2	Pengawas tidak segan memberikan pujian jika saya mencapai hasil kerja yang baik	3,85		Tinggi
	Z1.3.3	Pengawas selalu membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam bekerja	4,07		Tinggi
				3,98	
Rekan kerja	Z1.4.1	Rekan kerja saya saat ini cerdas dan <i>supportive</i> dalam bekerja	3,87		Tinggi
	Z1.4.2	Rekan kerja yang ada di lingkungan kerja saya dapat berkompetisi dengan sehat	3,83		Tinggi
	Z1.4.3	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga dapat diteladani	3,85		Tinggi
				3,85	

interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,00
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,00
2,60 s/d 3,39	Cukup	5	10,87
3,40 s/d 4,19	Tinggi	35	76,09
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	6	13,04
Jumlah		46	100,00
Rata-rata		3,86	

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS KUANTITATIF

• Analisis Outer Model



- *Convergent Validity (Outer Loading)*

	X1	X2	Y	Z
X1.1.2	0.835			
X1.1.3	0.789			
X1.2.1	0.702			
X1.2.2	0.841			
X1.3.1	0.745			
X1.3.2	0.800			
X1.4.1	0.839			
X1.4.2	0.810			
X1.4.3	0.741			
X1.5.1	0.873			
X1.5.2	0.874			
X1.5.3	0.863			
X2.1.1		0.841		
X2.1.2		0.734		
X2.1.3		0.798		
X2.1.4		0.747		
X2.2.1		0.735		
X2.2.2		0.801		
X2.2.3		0.804		
X2.2.4		0.743		
X2.3.1		0.762		
X2.3.2		0.722		
X2.3.3		0.725		
X2.3.4		0.717		
Y1.1.1			0.790	
Y1.1.2			0.840	
Y1.1.3			0.731	
Y1.2.1			0.741	
Y1.2.2			0.745	

Y1.2.2			0.740	
Y1.2.3			0.756	
Y1.3.1			0.714	
Y1.3.2			0.702	
Y1.4.1			0.711	
Y1.4.2			0.766	
Y1.5.1			0.774	
Y1.5.2			0.764	
Y1.5.3			0.724	
Y1.6.1			0.791	
Y1.6.2			0.762	
Y1.6.3			0.776	
Z1.1.1				0.770
Z1.1.2				0.732
Z1.1.3				0.733
Z1.2.1				0.771
Z1.2.2				0.723
Z1.2.3				0.711
Z1.3.1				0.738
Z1.3.2				0.804
Z1.3.3				0.748
Z1.4.1				0.789
Z1.4.2				0.730
Z1.4.3				0.735
X1.1.1	0.808			

- *Discriminant Validity (Cross Loadings)*

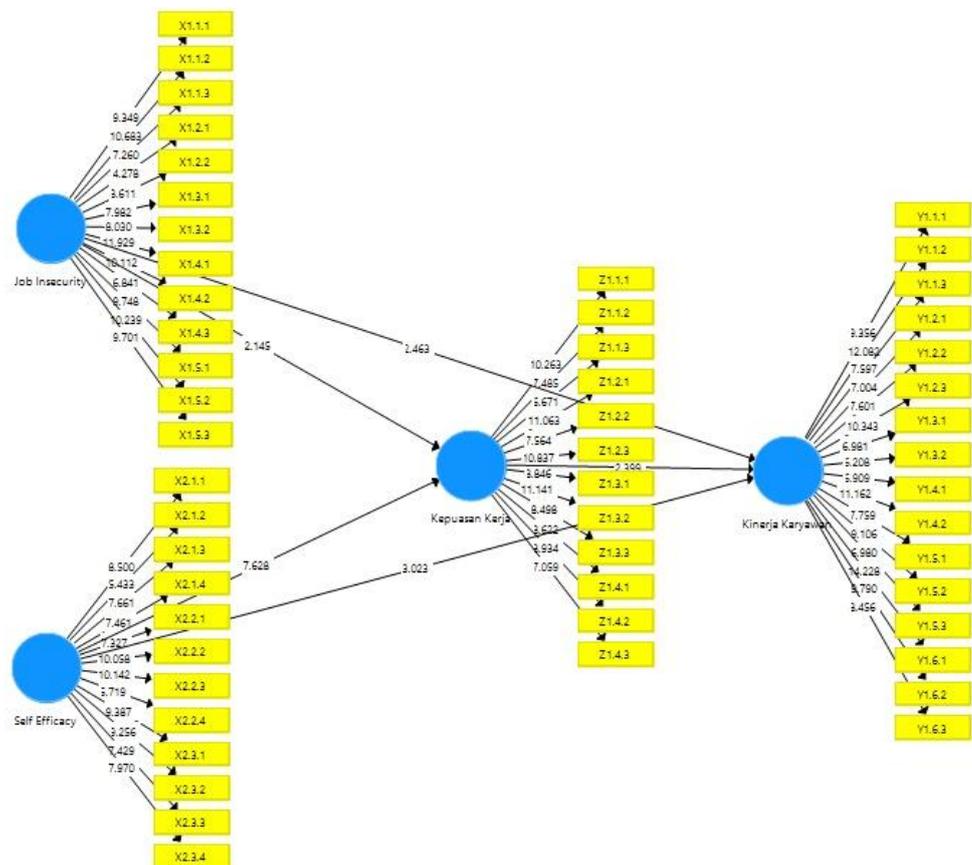
	X1	X2	Y	Z
X1.1.2	0.835	-0.236	-0.231	0.046
X1.1.3	0.789	-0.054	-0.120	0.055
X1.2.1	0.702	-0.013	-0.051	0.092
X1.2.2	0.841	-0.032	-0.133	0.137
X1.3.1	0.745	-0.118	-0.114	-0.034
X1.3.2	0.800	-0.106	-0.162	0.026
X1.4.1	0.839	-0.275	-0.264	0.077
X1.4.2	0.810	-0.351	-0.233	0.044
X1.4.3	0.741	-0.363	-0.299	0.020
X1.5.1	0.873	-0.188	-0.315	0.105
X1.5.2	0.874	-0.089	-0.186	0.143
X1.5.3	0.863	-0.139	-0.259	0.099
X2.1.1	-0.332	0.841	0.621	0.465
X2.1.2	-0.325	0.734	0.408	0.327
X2.1.3	-0.350	0.798	0.568	0.395
X2.1.4	-0.250	0.747	0.498	0.443
X2.2.1	-0.173	0.735	0.700	0.564
X2.2.2	-0.212	0.801	0.716	0.439
X2.2.3	-0.321	0.804	0.543	0.419
X2.2.4	-0.318	0.743	0.494	0.363
X2.3.1	0.002	0.762	0.651	0.639
X2.3.2	-0.034	0.722	0.520	0.534
X2.3.3	-0.018	0.725	0.514	0.517
X2.3.4	0.030	0.717	0.615	0.542
Y1.1.1	-0.108	0.605	0.790	0.660
Y1.1.2	-0.150	0.695	0.840	0.670
Y1.1.3	-0.198	0.371	0.731	0.377
Y1.2.1	-0.179	0.642	0.741	0.560
Y1.2.2	-0.265	0.453	0.740	0.346
Y1.2.3	-0.298	0.614	0.756	0.445
Y1.3.1	-0.028	0.524	0.714	0.430

Y1.3.2	0.003	0.452	0.702	0.496
Y1.4.1	-0.207	0.693	0.711	0.594
Y1.4.2	-0.290	0.623	0.766	0.532
Y1.5.1	-0.232	0.538	0.774	0.498
Y1.5.2	-0.199	0.534	0.764	0.500
Y1.5.3	-0.177	0.549	0.724	0.574
Y1.6.1	-0.369	0.483	0.791	0.423
Y1.6.2	-0.329	0.644	0.762	0.425
Y1.6.3	-0.234	0.654	0.776	0.438
Z1.1.1	-0.072	0.637	0.725	0.770
Z1.1.2	0.097	0.464	0.457	0.732
Z1.1.3	-0.090	0.427	0.534	0.733
Z1.2.1	0.127	0.411	0.580	0.771
Z1.2.2	0.059	0.509	0.553	0.723
Z1.2.3	0.100	0.503	0.503	0.711
Z1.3.1	0.180	0.430	0.325	0.738
Z1.3.2	0.169	0.550	0.510	0.804
Z1.3.3	0.018	0.497	0.350	0.748
Z1.4.1	0.060	0.437	0.399	0.789
Z1.4.2	0.062	0.441	0.554	0.730
Z1.4.3	0.173	0.184	0.320	0.735
X1.1.1	0.808	-0.200	-0.153	0.093

- *Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X1	0.957	0.977	0.961	0.658
X2	0.935	0.938	0.943	0.580
Y	0.950	0.953	0.955	0.571
Z	0.929	0.935	0.939	0.561

- **Analisis Inner Model**



- Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	R-square	Adjusted R-square
Y	0.676	0.653
Z	0.461	0.435

- Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
X1	598.000	598.000	
X2	552.000	552.000	
Y	736.000	483.738	0.343
Z	552.000	427.892	0.225

- Hasil *Path Coefficient*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Y	-0.196	-0.192	0.075	2.624	0.009
X1 -> Z	0.253	0.241	0.117	2.158	0.031
X2 -> Y	0.472	0.497	0.155	3.043	0.002
X2 -> Z	0.692	0.713	0.098	7.092	0.000
Z -> Y	0.390	0.374	0.158	2.463	0.014

- Hasil *Specific Indirect Effect*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1 -> Z -> Y	0.098	0.083	0.050	1.976	0.048
X2 -> Z -> Y	0.270	0.263	0.111	2.423	0.015

LAMPIRAN 7

SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN

